

# DOSSIER VEILIG- HEID



# Medewerkers zijn de eigen aandelen van het bedrijf

Bedrijven en zeker KMO's laten kansen liggen door het menselijk kapitaal niet te sensibiliseren voor welzijn op het werk. Een gezonde werknemer die zich goed voelt in lichaam én geest in een veilig werkklimaat, brengt immers meer op. Hier maximaal op inzetten, daar is niets mis mee. Want welke werkgever wil nu niet dat zijn medewerker kan doen waarvoor hij aangenomen werd?

Dominic Hermans (40), diensthoofd dienst preventie en milieu voor zowat de grootste werkgever in Limburg zijnde Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL), is goed geplaatst om de vinger op de wonde te leggen.

## Hoe belangrijk zijn welzijn (en veiligheid) op het werk, in het bedrijf?

*Dominic Hermans:* "Werkgevers, vooral in KMO's, zijn enerzijds zich te weinig bewust van de verantwoordelijkheid die de welzijnswet voorschrijft en laten anderzijds veel kansen liggen voor hun medewerkers. Betuttelende reglementis van 'wat-niet-mag-of-toch-moet' zorgt voor een allergie bij de hardwerkende bedrijfsleider. Hierdoor wordt welzijn op het werk enkel als kostenpost aanzien. Dit is jammer, want het is juist het tegenovergestelde."

### Arbeidsveiligheid is slechts één aspect

Een ernstig arbeidsongeval, een kennis met een burn-out of een werkgerelateerde ziekte. Voor de betrokkene(n) kleine drama's, maar dit kent ook vaak een financieel én een strafrechtelijk staartje voor de werkgever. Preventief werken is dus niet enkel wettelijk verplicht, maar kan de kans op dergelijke incidenten reduceren en ongevraagd onheil voor alle partijen voorkomen."

## Welke rol speelt een preventieadviseur in het bedrijf?

*Dominic Hermans:* "Elke werkgever moet een zogenoemde 'Interne Dienst voor Bescherming en Preventie op het Werk' (IDPBW) oprichten. Tevens moet er een interne preventieadviseur (IPA) aangesteld worden, een medewerker met een specifieke



ke opleiding. In ondernemingen met minder dan 20 werknemers mag de IPA trouwens ook de werkgever zelf zijn."

## Welk verschil is er tussen KMO's en grote bedrijven?

*Dominic Hermans:* "Ondernemingen worden gerangschikt in 4 groepen (A, B, C of D) volgens het aantal werknemers dat zij tewerkstellen en/of de omvang van het risico dat de werknemers er lopen. Dit bepaalt ook het opleidingsniveau van de interne preventieadviseur. Interne preventieadviseurs in bedrijven met verhoogd risico (bedrijven groep A en B) moeten een aanvullende vorming volgen (zgn. niveau 1 of niveau 2)."

De maatschappij heeft echter tijd nodig om de voordelen in te zien. Welzijn op het werk beperkt zich niet tot arbeidsveiligheid, maar ook arbeidsgezondheid (o.a. medisch toezicht én advies via een arbeidsgeneesheer), ergonomie, psychosociale risico's weren en arbeidshygiëne verzekeren, verdienen hun aandacht en zijn nog steeds sluimerende risico's in een bedrijf. Hiervoor kan een werkgever zich laten bijstaan door een zogenaamde 'Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk' (EDPBW). De arbeidsgeneesheer, ergonomoom of andere externe preventieadviseur kunnen ondersteuning bieden en vooral door proactief te werken, uitval van personeel voorkomen."

### Hoeveel kost dit allemaal?

*Dominic Hermans:* “Momenteel moet per zogenaamde ‘onderworpen’ een bijdrage betaald worden. Vanaf 1 januari 2016 wordt deze tarifiering gewijzigd (K.B. 24 april 2014). De hoofdactiviteit cf. het KBO van de onderneming en de grootte bepalen of de onderneming een standaardtarief of verlaagd tarief moet betalen. Hiervoor worden er preventie-eenheden aangeboden zodat meer maatwerk mogelijk is. Een goede budgetbespreking geeft zeker kansen t.o.v. de huidige situatie. Verder zijn er nog andere stakeholders, zoals de arbeidsongevallenverzekeraar, Toezicht Welzijn op het Werk (TWW = de zogenaamde “arbeidsinspectie”) of vb. beroepsverenigingen die de onderneming erg nuttig advies kan geven. Een concreet voorbeeld is vb. een kantooromgeving met een ondermaatse luchtkwaliteit: na tussenkomst van een hygiënist kan het probleem geobjectiveerd worden en de medewerkers zullen in een gezonde ruimte zich beter in hun vel voelen wat zich positief weerspiegelt op hun arbeid en productiviteit.”

### Preventie speelt bij arbeidsveiligheid belangrijke rol. Hoe pak ik dit aan in mijn bedrijf? Welke verplichtingen zijn er voor de werkgever?

*Dominic Hermans:* “De werkgever heeft een aantal wettelijk vastgelegde verplichtingen. Het uitrollen van een welzijnsbeleid en hiervoor de nodige tijd, middelen en financiering voor voorzien voor alle stakeholders, is een eerste stap. Hiervoor moet de directie de juiste mindset hebben. Dergelijke investeringen zijn niet zo tastbaar en de ROI is vaak laag. Bijvoorbeeld een investering dat het energieverbruik met 10 % zal doen dalen zegt veel meer dan toekomstige uitval van medewerkers door een (arbeids) ongeval of (beroeps)ziekte, te voorkomen.”

### Ook opleiding is cruciaal. Waarvoor kan men hier terecht?

*Dominic Hermans:* “Naast de al besproken verplichte opleiding van de preventieadviseur, moeten alle medewerkers geïnformeerd worden. Naast de klassieke thema's rond arbeidsveiligheid, ergonomie, brandpreventie,... kan ook proactief waken over vb. een burn-out een erg zinvol thema zijn. Een recent onderzoek wees uit dat immers 10% van alle werkenden ooit te maken krijgt met een burn-out. Hallucinante cijfers! Een tweede groep zijn de leidinggevendenden die 8 wettelijke taken hebben: een vorming laat toe dat de hiërarchische lijn deze taken

toepast wat het bedrijf geen windeieren zal leggen! Een concreet voorbeeld hier is het verplicht structureel onthaalbeleid van elke nieuwe medewerker, stagiair of bij een mutatie: een tijdsinvestering die onmiddellijk rendeert.”

### Tot wie richt ik me als ik de veiligheid en preventie concreet en degelijk wil invullen in mijn bedrijf?

*Dominic Hermans:* “Gelukkig zijn er veel instanties die vaak gratis advies kunnen geven. Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) is niet enkel een inspectiedienst van de Federale Overheid, maar hier kan een bedrijf ook terecht voor dergelijke vragen. Een bedrijf kan ook contact opnemen met een EDPBW (zij levert vaak nu al de arbeidsgeneesheer in de onderneming) of via beroepsverenigingen zoals vb. Prebes. Meestal brengt een arbeidsongeval, een ongewilde beroepsziekte of een dramatisch bedrijfsincident aan het licht dat een werkgever niet de nodige stappen nam om dit onheil te voorkomen en aldus zijn verplichtingen niet nakwam. De kost ná de feiten is vaak een veelvoud van wat de kost zou zijn om dit te voorkomen. Vergelijk het met een vaccinatie: een klein prikje is beperkt in tijd en kostprijs, maar als dit een maandenlange uitval van een medewerker kan voorkomen, is dit een winst voor zowel de werkgever als voor de werknemer.

### Welke evolutie ondervindt u in preventie/welzijn op het werk?

*Dominic Hermans:* “Arbeidsveiligheidsrisico's zijn er nog steeds (vb. een PV-installatie installeren houdt risico's in), maar een bredere scope plaatst de mens steeds meer centraal. Een goede fysieke én mentale gezondheid vergroot de kans om de verhoogde pensioenleeftijd te halen. Actueler kan eigenlijk niet. De technologiesneltrain stelt werknemers bloot aan nieuwe risico's. Bijvoorbeeld de massale opkomst van smartphones en tablets zorgen voor nieuwe ergonomische problemen. Vergelijk het met de sms-duim bij de opkomst van de GSM indertijd. Een ander psychosociaal aspect als gevolg van intens gebruik van dergelijke toestellen is de mentale druk om 24/7 bereikbaar te zijn. Het is belangrijk dat de werkgever zich goed laat adviseren om een gepast antwoord te geven op dergelijke trends en valkuilen om zo maximaal de medewerkers te schermen. Geëngageerde werknemers zijn het meest vatbaar voor een burn-out: het is dus jammer om deze groep loyale medewerkers te verliezen.

Een andere trend is dat het samenwerken van verschillende disciplines, zelfs binnen de beroepsverenigingen, het multidisciplinaire karakter van de verschillende thema's versterkt en zo een toegevoegde waarde biedt aan de onderneming. Het is niet meer het verhaal van één specialist: hiervoor is de materie te complex geworden. Bedrijven moeten zelf actie nemen en willen inzien dat er opportuniteiten zijn, want wie met de stroom meedrijft, is het eerste bij het afvoertuigje.”

Dominic Hermans (40) is diensthoofd dienst preventie en milieu Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL), bestuurder-voorzitter Prebes Limburg en voorzitter projectgroep verzorgingsinstellingen Prebes. Lid Commissie brandcommissie 'VIPA', bestuurder RvB VIGeZ, gast-docent aan UCLL, Thomas More, etc. lid Netwerk 'milieu en veiligheid' Voka - KvK Limburg.

Meer info?  
[www.prebes.be](http://www.prebes.be)  
[www.cobeprev.be](http://www.cobeprev.be)

**‘Welzijn op het werk’ is meer dan het ‘jaarlijks arbeidsgeneesheercontactmoment’. Preventie is een totaalpakket om medewerkers maximaal hun job te laten doen waarvoor ze aangenomen zijn.**