

**Nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012**

---

## **Evaluatie**

**Eindrapport - Synthese**

---

**Juni 2013**

---

**Inhoud**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inleiding</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>Realisaties van de strategie 2008-2012</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Scoreboard</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>Evaluatie van de algemene doelstellingen van de strategie 2008-2012</b> .....                                 | <b>8</b>  |
| <b>Globale daling met 25% van de arbeidsongevallen</b> .....   | <b>8</b>  |
| <b>Aanzetten tot gedragswijziging bij de werknemers door een cultuur van risicopreventie te stimuleren</b> ..... | <b>9</b>  |
| <b>Werking van de preventiediensten verbeteren</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>Eerste vaststellingen</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>Een nationale strategie ?</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>Draagwijdte en structuur van de actuele strategie</b> .....   | <b>12</b> |
| <b>Betrokkenheid van de belanghebbende partijen en communicatie</b> .....  | <b>12</b> |
| <b>Aanbevelingen voor een toekomstige strategie</b> .....  | <b>13</b> |
| <b>Bevindingen inzake de uitvoering van de strategie 2008-2012</b> .....   | <b>13</b> |
| <b>Aandachtspunten voor de nieuwe strategie</b> .....  | <b>14</b> |
| <b>Een benadering in drie luiken : Beleid – Doelstelling – Begeleiding</b> .....                                 | <b>15</b> |
| <b>Mogelijke denkpistes voor de structuur en de inhoud van de toekomstige strategie</b> .....                    | <b>18</b> |
| <b>Bibliografie</b> .....  | <b>25</b> |
| <b>Annex</b> .....   | <b>26</b> |

## Inleiding

Het huidig syntheserapport is de weerslag van de tenuitvoerlegging van de activiteiten zoals die voorgeschreven werden door de nationale strategie inzake welzijn 2008-2012. De informatie in dit rapport is afkomstig van een evaluatieoefening. Tegelijkertijd komen ook een aantal aanbevelingen aan bod en worden denkpistes naar voren geschoven voor het uitwerken van een nieuwe strategie.

Deze evaluatie werd in kaart gebracht aan de hand van documenten ons overgemaakt door FOD WASO : meer bepaald de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid (AD HUA) en de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk (AD TWW). Daarnaast werd ook gebruik gemaakt van een aantal interviews afgenomen bij een aantal personeelsleden van FOD WASO alsook bij andere instanties zoals het Fonds voor Arbeidsongevallen, het kabinet van de minister van tewerkstelling, Monica De Coninck en het kabinet van Staatssecretaris Philippe Courard. Bovendien werden een aantal officiële standpunten en adviezen van verschillende nationale en Europese organisaties ook in ogenschouw genomen.

De structuur van de interviews (schriftelijk of mondeling) werd ondersteund door een vragenlijst die vooral tot doel had een aantal vragen te beantwoorden die gelinkt waren aan de tenuitvoerlegging van elke actie (middelen), de impact van de actie, de effectiviteit (mogelijkheid om het vooropgezette doel te bereiken) en de context van de uitvoering van de vooropgestelde acties (welke waren de moeilijkheden? waren er niet-beoogde resultaten?).

De informatiegaring tijdens de interviews vormde de basis voor een aantal activiteiten en mogelijke thematieken die een actieterrein kunnen vormen voor een toekomstige strategie. De raadpleging werd naderhand verdergezet aan de hand van een rondetafelconferentie op 7 mei 2013 waarbij experts en sociale partners elkaar ontmoetten. De conferentie gaf de mogelijkheid aan de verschillende spelers om voorstellen en opmerkingen te formuleren waarmee rekening zal gehouden worden bij de definitieve aanbevelingen.

## Realisaties van de strategie 2008-2012

De strategie is opgedeeld in 5 programma's, met 12 belangrijke projecten en meerdere actiefiches per project. Dit hoofdstuk behandelt de synthese van elk van die acties aan de hand van een scoreboard. Een gedetailleerde weergave actie per actie is terug te vinden in het finaal evaluatierapport. De definitie van de doelstellingen beoogd door elk van de 12 projecten van de strategie 2008-2012 kan geraadpleegd worden op de FOD WASO : [http://www.werk.belgie.be/welzijn\\_op\\_het\\_werk.aspx](http://www.werk.belgie.be/welzijn_op_het_werk.aspx). Voor het gemakkelijk consulteren van het document werd de nummering van de projecten en de acties behouden.

## Scoreboard

### Ontsluiting van het scoreboard

Het scoreboard werd opgesteld om de realisaties van de strategie in kaart te brengen. Voordeel van dit scoreboard is dat het een totaalbeeld geeft en een soort van maatstaf is inzake realisaties. Maar er zijn ook nadelen aan verbonden namelijk een zelfde waardenschaal (draagwijdte) werd toegekend aan alle opgelijste acties. Dit spruit voort uit de structuur van de strategie zelf die de activiteiten niet gehiërarchiseerd heeft (zie ook Eerste vaststellingen bl. 11). Bovendien heeft de strategie de activiteiten niet onderverdeeld volgens realisatiestadia. Desalniettemin hopen we een degelijk syntheseinstrument aan te leveren.

- **Uitwerking**

De uitwerking verwijst naar het statuut van de verwezenlijking van de actie. Het statuut ziet er als volgt uit :

|         |   |
|---------|---|
| +++     | De actie werd beëindigd.  |
| ++      | De actie is in een finalisatiefase.                                 |
| +       | De actie is in een beginstadium.                                    |
| -       | De actie werd niet gerealiseerd of verplaatst naar onbekende datum. |
| continu | De actie is een permanente/gestructureerde activiteit.              |

- **Impact**

De impact geeft aan of de beginsituatie (omgeving) in de richting van de realisatie van de doelstelling is opgeschoven. Inderdaad, het is niet omdat een actie niet afgerond werd dat de omgeving daarom niet mee evolueerde. Bijvoorbeeld, als de doelstelling van de actie een hervorming viseerde van de functionering van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk en reeds een voorafgaande studie gerealiseerd werd, dan is de omgeving (de beginsituatie) geëvolueerd want men beschikt over nuttige informatie inzake realisatie van de doelstelling (hetgeen onbestaand was bij het beginpunt).

Het statuut ziet er als volgt uit :

|   |   |
|---|---|
| + | De beginsituatie is opgeschoven in de richting van de realisatie van de doelstelling. |
| - | De beginsituatie is onveranderd.  |

- **Effectiviteit**

Volgens het type actie (de actie beoogt direct of indirect de verbetering van welzijn op het werk), verwijst de effectiviteit naar de impact van de maatregel (kwantificatie), of naar de impact inzake de finaliteit van de actie (impact op welzijn op het werk).

De effectiviteit is zelden meetbaar door de afwezigheid van indicatoren of de onmogelijkheid om een oorzakelijk verband tussen de actie en de effectiviteit ervan vast te stellen. Daarenboven is de maatregel niet pertinent als de actie niet beëindigd werd of de actie maar indirect verband hield met de uiteindelijke doelstelling van het programma of de strategie.

Deze informatie ziet er als volgt uit :

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Niet meetbaar                  | Er bestaan geen indicatoren of voldoende informatie om het effect van de actie te meten inzake de uiteindelijke doelstelling of om een oorzakelijk verband te zien.             |
| Niet pertinent                 | De actie werd niet beëindigd of de actie heeft maar indirect verband met de doelstelling van het programma/finaliteit van de strategie.   |
| Zie indicatoren in het rapport | Wanneer er kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren beschikbaar zijn, worden die opgenomen in het finaal evaluatierapport. De synthestabel verwijst naar het algemeen rapport. |

### Opvolging

De indicator « opvolging » verwijst naar de bruikbaarheid en de noodzaak om de actie verder te zetten en de actie op de prioriteitenlijst te zetten. Daarnaast maakt de indicator een onderscheid tussen activiteiten die behoren tot de structurele opdrachten en degene die eventueel kunnen richting geven aan toekomstige strategische acties.

Het statuut ziet er als volgt uit :

|                        |   |
|------------------------|---|
| Prioriteit             | De actie of het objectief dat geïmplementeerd wordt is een prioriteit in het kader van de nieuwe strategie.                           |
| Opvolging noodzakelijk | De actie is bruikbaar en noodzaakt een minitieuze opvolging zonder dat ze echt pertinent is in het kader van een nationale strategie. |
| Beëindigd              | De actie werd gerealiseerd en er is geen opvolging meer nodig.  |

### Synthestabel (globale evaluatie)

| Nr. van de actie | Titel   | Uitwerking (statuut) | Impact | Effectiviteit  | Opvolging              |
|------------------|---|----------------------|--------|----------------|------------------------|
| <b>1</b>         | <b>De efficiëntie van de preventiediensten en hun acties versterken</b>   |                      |        |                |                        |
| 1.1              | De organisatie herzien van de preventie door de EDPB's en de IDPB's, vooral wat betreft de financiering van de prestaties van de EDPB's en de tijd besteed aan de prestaties. Deze wijzigingen moeten de EDPB's helpen om meer tijd te besteden aan de analyse van de risico's                                | -                    | -      | Niet pertinent | Prioriteit             |
| 1.2              | De werking evalueren van de externe preventiediensten op het niveau van de kmo's in de risicosectoren   | +++                  | +      | Niet pertinent | Beëindigd              |
| 1.3              | De werking evalueren van de gemeenschappelijke interne diensten van diverse werkgevers  | +++                  | +      | Niet pertinent | Opvolging noodzakelijk |
| 1.4              | De opdrachten en de tussenkomst van de diensten voor preventie en bescherming op het werk bij de kmo's in de risicosectoren herzien   | -                    | -      | Niet pertinent | Prioriteit             |
| <b>2</b>         | <b>De preventie van de arbeidsongevallen versterken vooral in de nieuwe risicosectoren en de kmo's.</b>   |                      |        |                |                        |
| 2.1              | De gevolgen evalueren van het KB met betrekking tot het verhoogd risico en het bonus-malus systeem evalueren  | +                    | +      | Niet meetbaar  | Opvolging noodzakelijk |
| 2.2              | Jaarlijks de lijst van bedrijven die beschouwd worden als « verhoogd risico » door te geven aan de FOD WASO   | +++                  | -      | Niet pertinent | Opvolging noodzakelijk |
| 2.3              | Onderzoeken verrichten naar standaardongevallen in de activiteitensectoren. Overgaan tot de codering van de omstandige verslagen van de ernstige ongevallen om de standaardongevallen te bepalen. Een lijst opstellen van voorgestelde maatregelen om een herhaling van soortgelijke ongevallen te vermijden. | +                    | -      | Niet meetbaar  | Opvolging noodzakelijk |

|          |   |                    |   |                  |                        |
|----------|---|--------------------|---|------------------|------------------------|
| 2.4      | Beschikken over praktische fiches voor de preventie van arbeidsongevallen en ernstige ongevallen op het werk in de chemische sector (Seveso)  | +                  | + | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| 2.5      | Modellen van werkpostfiches verspreiden over de preventie van arbeidsongevallen voor de kmo's en de risicosectoren  | +                  | - | Niet pertinent   | Prioriteit             |
| 2.6      | Gids met goede praktijken voor de preventie van infectierisico's door injectienaalden   | +++                | + | Niet beschikbaar | Opvolging noodzakelijk |
| 2.7      | De pedagogische leerdoelstellingen bepalen en verspreiden om een basisopleiding te kunnen aanbieden voor de werkgevers-preventieadviseurs in de KMO's, de hiërarchische lijn en de meest kwetsbare werknemers (jongeren, migranten) | -                  | - | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| <b>3</b> | <b>De preventie van beroepsziekten versterken vooral wat MSA en stress op het werk betreft</b>  |                    |   |                  |                        |
| 3.1      | De KB's inzake chemische stoffen aanpassen aan het REACH-reglement  | -                  | - | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| 3.2      | De ambtenaren van Toezicht op het Welzijn aanduiden die belast worden met de controle in het kader van REACH  | -                  | + | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| 3.3      | De 3e lijst van indicatieve waarden van chemische stoffen overnemen   | +++                | + | Niet meetbaar    | Beëindigd              |
| 3.4      | De preventie versterken van de risico's inzake chemische stoffen door de verspreiding van producten, brochures, opleidingstools opgesteld in het kader van een Risktrainer  | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| 3.5      | De preventie van de risico's van musculoskeletale aandoeningen verbeteren, hetzij door een specifieke reglementering, hetzij door de herziening van bestaande besluiten gericht op de toepassing van ergonomische principes         | -                  | - | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| 3.6      | Beschikken over gidsen van goede praktijken voor de preventie van MSA bestemd voor de werkgevers  | +++                | + | Niet meetbaar    | Beëindigd              |
| 3.7      | Beschikken over gidsen van goede praktijken inzake arbeidsgeneeskunde voor de preventieve aanpak van musculoskeletale aandoeningen  | +++                | + | Niet meetbaar    | Beëindigd              |
| 3.8      | De tools inzake preventie van de psychosociale belasting verspreiden, vooral inzake ongewenst gedrag en stress op het werk  | +++                | + | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| 3.9      | Efficiëntie evalueren van de regelgeving betreffende voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk   | +++                | + | Niet pertinent   | Beëindigd              |
| 3.10     | Een nieuwe programmatie toepassen van het Europees Sociaal Fonds 2007-2013 op het vlak van psychosociale belasting en op het vlak van MSA   | +++                | + | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| 3.11     | Een tool uitwerken om een stresserende situatie op de werkplek objectief te bekijken en te testen   | +++                | + | Niet meetbaar    | Beëindigd              |
| 3.12     | De preventie van de infectierisico's door injectienaalden verbeteren door middel van specifieke maatregelen op te nemen in het KB inzake biologische agentia  | ++                 | - | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| 3.13     | De huisartsen bewust maken van de problematiek van de beroepsziekten  | +                  | + | Niet meetbaar    | Prioriteit             |
| 3.14     | Zorgen voor een eenmalige aangifte van beroepsziekten via e-gov en een gegevensuitwisseling naar de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk   | -                  | - | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| <b>4</b> | <b>Gedragwijzigingen en preventiecultuur bevorderen</b>   |                    |   |                  |                        |
| 4.1      | Jonge werknemers begeleiden met het oog op hun integratie op de werkvloer   | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar    | Prioriteit             |
| 4.2      | Veiligheid en gezondheid een plaats geven in het onderwijs en de beroepsopleiding   | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar    | Prioriteit             |
| 4.3      | Deelnemen aan de campagnes 2008-2009 van het Europees agentschap Bilbao en het SLIC over de risico-evaluatie van MSA's in KMO's met name in de bouw, detailhandel en schoonmaaksector   | +++                | + | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| 4.4      | De mentale gezondheid op het werk bevorderen  | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar    | Prioriteit             |
| 4.5      | BESWIC sterker profileren als kenniscentrum inzake welzijn op het werk  | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| 4.6      | Op BESWIC gegevens publiceren uit onderzoeken naar typische arbeidsongevallen als gevolg van werken met gevaarlijke stoffen   | +                  | + | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| 4.7      | Professionele netwerken uitbouwen, ontwikkelen en stimuleren om kennis te maken met beheersmethodes die respect tonen voor welzijn op het werk  | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| 4.8      | Een communicatie- en informatiecampaigned lanceren over de nieuwe Codex over het welzijn op het werk  | -                  | - | Niet pertinent   | Opvolging noodzakelijk |
| 4.9      | Meer dan 100 evenementen per jaar organiseren om preventief gedrag op de werkplek te bevorderen   | +++                | + | Niet meetbaar    | Opvolging noodzakelijk |
| <b>5</b> | <b>Nieuwe risico's het hoofd bieden</b>   |                    |   |                  |                        |
| 5.1      | Identificatie van de nieuwe opduikende risico's en innovatieve preventieve maatregelen voorstellen  | +                  | + | Niet pertinent   | Prioriteit             |
| 5.2      | Een campagne opstarten om de blootstelling te meten in bedrijven die nanodeeltjes produceren  | +++                | + | Niet pertinent   | Prioriteit             |
| <b>6</b> | <b>Coherentie van de preventieve beleidslijnen verbeteren</b>   |                    |   |                  |                        |
| 6.1      | Toezien op de coherentie van de beleidslijnen inzake gezondheid en veiligheid op het werk   | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar    | Prioriteit             |

|           |  |                    |   |   |                        |
|-----------|--|--------------------|---|---|------------------------|
| 6.2       | De actieve medewerking stimuleren van de sociale partners binnen de NAR, de nationale strategie aan hen voorleggen en hen raadplegen   | Actie loopt verder | + | Niet meetbaar                           | Opvolging noodzakelijk |
| 6.3       | Een comité van experts samenstellen voor de strategische cel ter ondersteuning van de nationale strategie  | +                  | - | Niet meetbaar                           | Beëindigd              |
| <b>7</b>  | <b>Het welzijn op het werk versterken en de permanente evaluatie invoeren</b>  |                    |   |   |                        |
| 7.1       | De arbeidsplaatsen aanpassen aan de behoeften van de oudere werknemers via de economische stimulansen van het Ervaringsfonds   | Actie loopt verder | + | Zie indicatoren in het algemeen rapport | Prioriteit             |
| 7.2       | Evalueren welke impact welzijn op het werk heeft in de bedrijven door gebruik te maken van de risicoanalysetools, zoals checklists, werkpostfiches, SOBANE-fiches  | -                  | - | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 7.3       | De toepassing evalueren van de voorziene maatregelen die uitgevoerd werden door externe firma's  | -                  | - | Niet pertinent                          | Prioriteit             |
| <b>8</b>  | <b>De professionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers vergemakkelijken</b>   |                    |   |   |                        |
| 8.1       | Een ontwerp van koninklijk besluit opstellen om de professionele re-integratie tijdens de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid na een arbeidsongeval te vergemakkelijken   | ++                 | + | Niet pertinent                          | Prioriteit             |
| 8.2       | Een ontwerp van koninklijk besluit opstellen om de professionele re-integratie van werknemers met een definitieve arbeidsongeschiktheid na een beroepsziekte te vergemakkelijken   | -                  | - | Niet pertinent                          | Prioriteit             |
| <b>9</b>  | <b>Inspectie- en controlecampagne</b>  |                    |   |   |                        |
| 9.1       | Vier inspectiecampagnes per jaar organiseren in de sectoren van de gezondheidszorg, uitzendwerk en dienstverlening aan bedrijven   | +++                | + | Zie indicatoren in het algemeen rapport | Opvolging noodzakelijk |
| 9.2       | Een inspectiecampagne organiseren ter controle van de blootstelling aan chemische stoffen in de chemiebedrijven (Seveso)   | +++                | + | Niet meetbaar                           | Opvolging noodzakelijk |
| 9.3       | De interventies van Toezicht op het Welzijn op het werk optimaliseren bij inspecties in de bouwsector en de geïntegreerde en gecoördineerde werkwijze van de diensten  | +                  | + | Niet meetbaar                           | Opvolging noodzakelijk |
| 9.4       | Een inspectiecampagne organiseren gericht op werk met onderaannemers en de toepassing van systemen voor werkvergunningen in de chemische sector (Seveso)   | +++                | + | Niet meetbaar                           | Opvolging noodzakelijk |
| 9.5       | De preventie-index (Safetyindex) gebruiken bij inspectiecampagnes georganiseerd door TWW   | -                  | - | Niet meetbaar                           | Opvolging noodzakelijk |
| <b>10</b> | <b>Aangiftesystemen van sociale risico's evalueren</b>   |                    |   |   |                        |
| 10.1      | Het aangiftesysteem van de beroepsziekten evalueren  | -                  | - | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 10.2      | Het aangiftesysteem van de arbeidsongevallen evalueren   | +++                | + | Niet meetbaar                           | Opvolging noodzakelijk |
| <b>11</b> | <b>De reglementering vereenvoudigen</b>  |                    |   |   |                        |
| 11.1      | Het wetgevend kader vereenvoudigen en de administratieve lasten verlichten die op de bedrijven rusten  | +                  | + | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 11.2      | Het project werd ingediend bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk  | Actie loopt verder | + | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 11.3      | De aangifte van onschadelijke arbeidsongevallen vereenvoudigen en de efficiëntie nagaan van het vergoedingssysteem   | ++                 | + | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 11.4      | Een informaticatool uitwerken voor de aangifte van de arbeidsongevallen die zich voordoen in de openbare sector  | +                  | - | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 11.5      | Toepassing van het Koninklijk Besluit betreffende de melding van de ongevalsangifte aan de bevoegde externe preventiediensten  | -                  | - | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 11.6      | Ratificeren van de IAO verdragen 187, 167 en 155   | ++                 | + | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| <b>12</b> | <b>Een nationale enquête Welzijn op het werk organiseren</b>   |                    |   |   |                        |
| 12.1      | Een nationale enquête houden naar de situatie van gezondheid en veiligheid op het werk en bijkomende enquêtes organiseren bij de interne en externe diensten om objectieve gegevens te verzamelen over de blootstelling aan risico's | +++                | + | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 12.2      | Methodes uitwerken voor evaluatie en onderzoek van de kwalitatieve krachtige indicatoren van de bevorderende acties die erop gericht zijn het gedrag van de actoren in de bedrijven te veranderen                                    | ++                 | + | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |
| 12.3      | Systematische procedures invoeren voor de inzameling en de analyse van de gegevens verschaft door het medisch toezicht om de preventie efficiënter te maken en de communicatieacties beter te richten.                               | +                  | + | Niet pertinent                          | Prioriteit             |
| 12.4      | Een éénvormige database opstellen (datawarehouse) met alle gegevens die verzameld worden inzake welzijn op het werk  | +                  | - | Niet pertinent                          | Prioriteit             |
| 12.5      | zie 12.2   |                    |   | Niet pertinent                          |                        |
| 12.6      | De sociaalprofessionele situatie van de slachtoffers opvolgen na een arbeidsongeval  | -                  | - | Niet pertinent                          | Opvolging noodzakelijk |

## Evaluatie van de algemene doelstellingen van de strategie 2008-2012

De globale doelstelling (gemeenschappelijk voor alle programma's) had een continue en homogene vermindering op het oog van arbeidsongevallen en beroepsziekten. De transversale axen die het geheel van de geëvalueerde programma's kenmerkten waren behalve de globale daling met 25 % van de arbeidsongevallen, het aanzetten tot gedragswijziging bij de werknemers door een cultuur van risicopreventie te stimuleren, de werking van de preventiediensten verbeteren, vooral inzake uitwisseling van gegevens én het versterken van de controle.

### Globale daling met 25% van de arbeidsongevallen

De statistieken van arbeidsongevallen tonen een daling tussen 2008 en 2011 (zie tabel). De vooropgestelde doelstelling werd evenwel niet bereikt, en de daling is ook niet onmiddellijk toe te schrijven aan de uitvoering van de strategie.

Totaal van de aangifte van arbeidsongevallen in de privésector

| 2008    | 2009    | 2010    | 2011    |
|---------|---------|---------|---------|
| 165.126 | 145.546 | 150.944 | 147.854 |

*Bron: FAO*

Tussen 2008 en 2011, bedroeg de vermindering ongeveer 10%. Men kwam ook tot de vaststelling dat de vermindering niet constant was maar fluctueerde. Dit hangt voor een groot stuk samen met de heroplevingen op de arbeidsmarkt. Het rapport met statistieken van het Fonds voor Arbeidsongevallen schrijft een groot deel van de vermindering van arbeidsongevallen toe aan de crisis die een impact heeft op de economische activiteit en zo ook het aantal gepresteerde uren van de werknemers verminderde. Zo stelt het FAO vast dat 2009 gekenmerkt werd door een belangrijke vermindering van arbeidsongevallen, zowel op de werkplek als bij woon-werkverkeer (een vermindering van 10,7 % ten opzichte van het voorgaande jaar). Dit spruit hoofdzakelijk voort uit een vertragingseffect van de economie als gevolg van de financiële crisis in het tweede semester van 2008. De vermindering van het tewerkstellingsvolume bereikte toen 4 %. De industriële sectoren en de interimsector zijn de sectoren die meer dan andere sectoren blootgesteld zijn aan risico's en het zijn die sectoren die een grote vermindering kenden van hun economische activiteit.

De stijging van het aantal arbeidsongevallen in 2010 is ook te wijten aan een lichte heropflakking van de activiteiten in het merendeel van de sectoren.

De frequentiegraad en de ernstgraad van de arbeidsongevallen in verhouding tot het volume van de gepresteerde uren laten toe om een reële evolutie van het risico op arbeidsongevallen in kaart te brengen. Die gegevens, volgens de informatie van het FAO, blijven stabiel sinds de daling in 2009. De herneming van activiteiten in 2010 en 2011 ging niet vergezeld met een toename van het risico op arbeidsongevallen.

Het vooropgezette doel zoals beschreven in de strategie werd niet bereikt, maar de situatie verbeterde lichtjes zonder dat er een oorzakelijk verband kon gevonden worden tussen het resultaat en de ten uitvoerlegging van de strategie.



## Aanzetten tot gedragswijziging bij de werknemers door een cultuur van risicopreventie te stimuleren

Het bevorderen van een preventiecultuur is de ultieme doelstelling van een strategie inzake welzijn op het werk. De laatste jaren, kreeg het concept « veiligheidscultuur » of « preventiecultuur » een bevoorrechte plaats in de preventiewereld. In de realiteit, wordt dit concept vaak te pas en te onpas gebruikt. Het zou dus aangewezen zijn, om in de context van de tenuitvoerlegging van de strategie, dit goed te definiëren.

De wijziging van de preventiecultuur in bedrijven en de gedragswijzigingen die daarmee gepaard gaan zijn extreem complexe processen. De informatiestroom verbeteren naar de bedrijven toe én in de bedrijven is één van die elementen maar is geen voldoende drijfveer. Ook de preventiecultuur is niet los te koppelen van een bedrijfscultuur in het algemeen. Het is de bedrijfscultuur die een kader biedt voor de interpretatie van bestaande praktijken en gedragingen binnen het bedrijf. De bedrijven zullen maar een preventiecultuur kunnen ontwikkelen indien veiligheid, gezondheid en welzijn volledig deel uitmaken van de waarden van het bedrijf en als er geen tegenstrijdigheid bestaat tussen de verschillende waarden die in de organisatie gangbaar zijn.

Het is moeilijk om een preventiecultuur te meten. Er bestaat tot op vandaag geen instrument dat toelaat om de realisatie van deze doelstelling te evalueren. Zelfs als we er vanuit gaan dat de opleiding van de werknemers de beste strategie is voor een gedragsverandering (om de menselijke factor te beïnvloeden), bestaan er geen gegevens over de individuele opleiding van de werknemers in het domein van veiligheid en welzijn op het werk. Daarenboven is het moeilijk om de impact van de opleiding op de gedragsverandering in te schatten. Psychosociale modellen en educatieve modellen inzake gezondheid tonen de verscheidenheid en het groot aantal factoren aan waarmee integraal rekening moet gehouden worden om een gedrag te veranderen. Die factoren zijn van psychosociale of materiële orde en zijn individueel of collectief. Deze bevinding geeft aan dat het bevorderen van de promotie van goede managementtechnieken, ook buiten het domein van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk sterk aanbevolen is. Zo beperkt het doelpubliek zich niet enkel tot de « specialisten » van de preventie maar de verschillende managementniveau's worden ook tot het doelpubliek gerekend.

Het dient gezegd te worden, dat inzake integratie van veiligheid en gezondheid op het werk tijdens de opleiding en in het onderwijs (een andere hefboom van de preventiecultuur), er al heel wat projecten gerealiseerd werden. Maar het gaat over een actieterrein waar de opdeling van de bevoegdheden onder verschillende machtsinstanties (federaal en regionaal), concrete actie moeilijk maakt. Desalniettemin, blijven opleiding en onderwijs belangrijke drijfveren voor gedragsverandering en voor het toekomstig gedrag (inzake veiligheid) van werkgevers en werknemers op de werkvloer.

## Werking van de preventiediensten verbeteren

De preventiestructuren vertaald in interne en externe preventiediensten bepalen de preventiesokkels van de bedrijven. Het is dus heel belangrijk dat die optimaal functioneren. Zoals de evaluatie van programma 1 aangeeft, werd de doelstelling van een optimalisatie van de functionering van de externe diensten (doorlichting van hun organisatie en van hun tarifiëring, niet volledig voltooid. Nieuwe schikkingen inzake controle werden getroffen.

Het versterken van preventieopdrachten en meer in het bijzonder degene die gelinkt zijn aan het begeleiden van de bedrijven bij de risico-analyse en risico-evaluatie, blijven de actiemiddelen bij uitstek om preventiepraktijken te verbeteren in KMO's. Er dient een functioneringskader geschapen te worden die externe diensten toelaat KMO's gemakkelijker te bereiken en dit in een bredere context dan dit nu het geval is.

Deze doelstelling is dus een aandachtspunt voor een toekomstige strategie want de preventiediensten vormen de belangrijkste ondersteuning voor de concretisering van preventieacties in bedrijven en vormen de belangrijkste preventiestructuren in het preventielandschap in België.

## Eerste vaststellingen

### Een nationale strategie ?

Strategische plannen zijn de kern van strategisch management. De snelle ontwikkeling van strategisch management in de sfeer van veiligheid en gezondheid op het werk is de laatste jaren beïnvloed door publieke managementcultuur. De wil van de publieke sector was en is om langetermijn doelstellingen tot een goed einde te brengen, de fragmentering van bevoegdheden te overstijgen en om de maatschappij in zijn geheel te betrekken bij de toepassing van tastbare resultaten inzake preventie en welzijn op het werk.

Een nationale preventiestrategie heeft tot doel structuren, procedures en hulpmiddelen te herdenken met als uiteindelijk doel preventie en welzijn op de werkplek te verbeteren. De strategie concentreert haar actie vooral op een vraagstelling, voorafgaandelijk vastgelegd, maar daarnaast wil ze ook evaluatietools en middelen aandragen die een beleid kunnen uitstippelen op middellange en lange termijn. Ze plaatst de acties « in the picture » en waarborgt een betere coördinatie van de activiteiten.

Afgezien van deze aspecten, is het strategisch plan vooral een politiek engagement. In dit concrete geval dient de invloed van de Europese strategie op de tenuitvoerlegging van de nationale strategie inzake welzijn en preventie van 2008-2012 niet onderschat te worden. Indien er geen Europese strategie was geweest, dan was er waarschijnlijk ook geen strategie op nationaal vlak tot stand gekomen. De wijze waarop de strategie werd uitgevoerd en de context waarbinnen die uitvoering heeft plaats gehad, hebben sterk de draagwijdte, de structuur en de uitwerking van de strategie beïnvloed. Uiteindelijk werd zij opgesteld als een soort van inventaris met verschillende elementen die beantwoordden aan de Europese strategie. Indien deze formule een aantal voordelen heeft, kan zij daarnaast ook een struikelblok vormen voor de tenuitvoerlegging van de strategie zelf. Want een vaste structuur, procedures en hulpmiddelen ontbreken en die zijn noodzakelijk voor de realisatie van het vooropgezette doel.

Om ten volle de strategie te kunnen ontwikkelen, moet men kunnen genieten van een politieke ondersteuning tijdens de tenuitvoerlegging van de strategie. Het zijn de politieke instanties die de teugels in handen hebben om de uitvoering ervan te coördineren. Dit was niet het geval voor de strategie 2008-2012. Alle bevoegdheden waren bij het vertrekpunt geconcentreerd bij de Minister van Werkgelegenheid (Joëlle Milquet), heden ten dage is dit niet meer het geval. De uitvoering van de strategie werd gedwarsboomd door een lange politieke crisis die België gekend heeft gedurende 2010-2011. Een regering van lopende zaken heeft de administratie en de coördinatie van de strategie op zich moeten nemen. De realisatie van bepaalde activiteiten heeft vertraging opgelopen meer nog door het ontbreken van definitieve beslissingen voor bepaalde projecten.

**Vaststelling:** De betrokkenheid van het geheel van de betrokken acteurs is een noodzaak voor de effectiviteit van de strategie. Om de betrokkenheid te garanderen, dienen alle partijen geconsulteerd te worden, zelfs als dit de tenuitvoerlegging van de strategie kan vertragen. Zelfs in het geval van de

ationale strategie 2008-2012 waarbij de administratie en de politieke actoren hand in hand samenwerkten voor de redactie van de tekst en waarbij alle betrokken partijen officieel gecontacteerd werden, ontbreekt toch nog deze « legitimiteit ».

Het had verstandiger geweest het project over te maken aan de NAR (nationale arbeidsraad) en men had hen twee of drie maanden de bedenkingstijd moeten laten voor het uitbrengen van een advies. Het is dus essentieel dat de strategie op tijd ontwikkeld wordt.

De nationale strategie heeft interne en externe bijval gekend. Bij het FOD WASO (interne bijval) heeft de strategie ertoe bijgedragen dat financiële middelen en HR middelen werden vrijgemaakt want dit hing samen met het opstellen van het budget. Extern heeft de strategie ervoor gezorgd dat bepaalde geïnteresseerde partijen zich gemobiliseerd hebben voor de zaak.

Toch kwam naar voren tijdens de verschillende interviews dat gedurende het tenuitvoerleggingsproces een beter overleg moest plaatshebben met de betrokken personen onder de vorm van diverse acties.

**Vaststelling :** Een beter overleg met de desbetreffende personen onder de vorm van diverse acties zou een meer gerichte keuze van actiemiddelen kunnen bewerkstelligen. De pertinentie van die activiteiten verbonden aan de strategie is niet altijd optimaal. Het ontbreken van overleg heeft zijn weerslag op de coherentie van het geheel. Zelfs indien werd aangegeven dat elke activiteit verbonden was aan een specifieke budgetaire post dan nog is de concordantie tussen de structuur van de strategie en de bron van financiële middelen niet echt van groot belang. Die twee aspecten van elkaar loskoppelen biedt meer mogelijkheden om adequate actiemiddelen uit te bouwen met het oog op de vastgestelde doelstellingen.

Eén van de aandachtspunten in de nationale strategie is de coördinatie van de acties. De veelheid van de tussenkomende partijen bij de uitvoering van de strategie maakt het noodzakelijk dat de specifieke actieterreinen en de specifieke acteurs aan elkaar gekoppeld worden. Het bepalen van noodzakelijke samenwerkingen gekoppeld aan een efficiënte interventie is ook belangrijk.

**Vaststelling :** De strategie is voor een groot stuk al gebaseerd op reeds bestaande activiteiten. Er werden transversale activiteiten georganiseerd met andere FOD's zoals FOD Volksgezondheid, Veiligheid van voedselketen en leefmilieu, de FOD Justitie, verder met het RIZIV, de Forem, de VDAB, de Vlaamse Gemeenschap maar dit zou systematisch in kaart moeten gebracht worden. Het zou interessant zijn om de strategie bij voorkeur te gebruiken om interne en externe samenwerkingen aan te zwengelen.

Tijdens de tenuitvoerlegging van de strategie, heeft de administratie geen eigen systeem van indicatoren opgebouwd, want er werd gewacht op een Europees scoreboard. Maar het evalueren van de realisatie van strategische doelstellingen is onlosmakelijk verbonden met vooraf vastgestelde indicatoren. Er dient onderstreept te worden dat de indicatoren van kwantitatieve orde zoals de daling van het aantal arbeidsongevallen, de vermindering van het aantal beroepsziekten, inbreuken op de wet, het aantal gemeenschappelijke acties om de graad van samenwerking te meten, niet altijd voldoende zijn of pertinent genoeg om de realisatie van een doelstelling te meten. Er dient gebruik gemaakt te worden van kwalitatieve indicatoren om de kwaliteit en de pertinentiegraad van de interventies te meten vooral wat de tevredenheid betreft van het doelpubliek en de impact van de interventies in hun dagdagelijkse praktijken...

**Vaststelling :** De tenuitvoerlegging van de strategie noodzaakt parallel de uitbouw van

evaluatiemiddelen. Dat aspect vraagt evenveel aandacht en voorbereiding dan de tenuitvoerlegging van de strategie zelf, want de evaluatie van de actie vraagt extra mensen en financiële middelen.

## Draagwijdte en structuur van de actuele strategie

De nationale strategie is afgeleid van de Europese strategie. Daardoor was de structuur van de Belgische strategie gebaseerd op de Europese structuur. Bijgevolg is het de eerste keer dat een transpositie van een Europese strategie naar een nationale strategie plaatsvond. Het FARAO-plan was veel beter afgebakend. In de praktijk, kwam men tot de vaststelling dat de Europese strategie niet het ideale uitgangspunt was. Op nationaal vlak had men beter een aantal prioriteiten uitgestippeld. Zoals de NAR aangeeft in zijn advies. De strategie bevat een aantal operationele doelstellingen die gerealiseerd zouden moeten worden buiten het bestaand strategisch kader.

**Vaststelling:** Naar aanleiding van de post-evaluatie van de nationale strategie, zou het goed zijn de volgende vraag te stellen : welke zijn de activiteiten die niet gerealiseerd zouden zijn indien ze niet ingeschreven waren in de strategie ? Weinig waarschijnlijk. De activiteiten hadden niet de drijfveer moeten zijn van de strategie, maar de strategie had dienst moeten doen als motor om nieuwe acties uit te bouwen of een heroriëntatie van activiteiten door te voeren.

Bovendien door het gebrek aan hiërarchisering van de acties, wordt evenveel belang gehecht aan courante structurele activiteiten als aan ambitieuze projecten met een belangrijke impact. Er wordt ook geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen de nagestreefde finaliteiten en de vooropgestelde operationele doelstellingen.

**Vaststelling :** De nationale strategie moet idealiter de grenzen uitstippelen van de actie. Het is niet realistisch om op alle terreinen operationeel te zijn. De observatie van de situatie op het terrein, de hoogdringendheid en de draagwijdte van de uitdagingen kunnen als gids dienen om prioritaire acties uit te stippelen.

De hiërarchisering van de prioriteiten berust op een heldere formulering en argumentering van de strategie. In een ideale situatie had de strategie opgedeeld moeten worden in verschillende realisatiefases (studie en objectivering van de problemen, uitbouw van actiemiddelen, promotie van en informatie over de actiemiddelen, controle van de actiemiddelen die opgezet werden).

De heel gedetailleerde formulering leidt er ook toe dat doelstellingen en middelen vaak door elkaar gehaald worden. De strategie werd opgebouwd als een werkprogramma dat niet voldoende bijsturingstools bood om een beleid op middellange en lange termijn uit te stippelen.

**Vaststelling :** De mogelijkheid om een strategie te ontwikkelen als een dynamisch plan aangepast aan nieuwe noden, aan nieuwe inzichten die er gegroeid zijn en met nieuwe actiemiddelen is onbestaand. De strategie moet danig geformuleerd worden dat duidelijk het onderscheid gemaakt wordt tussen « finaliteiten » (langetermijn doelstellingen) en operationele doelstellingen (op middellange en korte termijn). Haar structuur moet een evolutie toelaten van de actieplannen om ze aan passen aan de nieuwe context en permanente evolutie.

## Betrokkenheid van de belanghebbende partijen en communicatie

De tenuitvoerlegging van de strategie was een vast agendapunt op het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Alle twee maanden, werd een rapport opgemaakt inzake de realisatie van de strategie. De opvolging is één van de interne activiteiten gebleven van het

Uitvoerend Bureau. De tenuitvoerlegging van de strategie kwam niet voor op de agenda van de NAR. De opvolging is dus relatief confidentieel gebleven.

**Vaststelling:** Een strategie moet ook een communicatieplan bevatten ter attentie van de belanghebbende partijen en voor het grote publiek. De doelstelling is vooral dat er betrokkenheid is van derden die gedurende gans het project zich inzetten voor de zaak. Naast een communicatieplan dient de strategie ook een tussentijdse evaluatie te maken halverwege het parcours waarvan de resultaten gecommuniceerd worden aan een groot publiek .

## **Aanbevelingen voor een toekomstige strategie**

### **Bevindingen inzake de uitvoering van de strategie 2008-2012**

De opgelijste punten geven een samenvatting en vullen de eerste vaststellingen (zie hierboven) verder aan.

#### **1° Het ontbreken van engagement**

Het ontbreken van politieke steun alsook een klare aanpak inzake beleid van de strategie, hebben ervoor gezorgd dat de betrokkenheid van de belanghebbende partijen heel pover was bij de uitvoering van de strategie.

#### **2° De verantwoordelijkheden waren niet duidelijk**

Het mankeren van engagement vloeit voort uit de onduidelijke taakverdeling en toekenning van de verantwoordelijkheden aan de betrokken partijen bij de uitvoering van de strategie. Het merendeel van de interventies voorgeschreven door de strategie behoren tot de bevoegdheid van FOD WASO en belangen niet direct andere partijen aan of hebben maar indirect een impact op de andere preventieacteurs.

#### **3° Een onvoldoende referentiekader**

Aangezien de krijtlijnen en de draagwijdte van de strategie niet duidelijk werden gedefinieerd, was het risico natuurlijk groot dat de pertinentie van de ondernomen acties niet altijd optimaal was.

#### **4° Het ontbreken van een duidelijke structuur in de definitie van de doelstellingen en de tenuitvoerlegging**

Door de acties niet op te lijsten volgens hun belangrijkheid, hecht de strategie, door haar structuur, evenveel belang aan de courante structurele activiteiten als aan ambitieuze projecten met een belangrijke maatschappelijke impact. De structuur is belangrijk want zij laat toe een onderscheid te maken tussen de nagestreefde finaliteiten (lange termijn) en de vastgestelde operationele doelstellingen en actiemiddelen.

#### **5° Het ontbreken van overleg tussen de betrokken partijen heeft gevolgen op de definitie van de doelstellingen en de tenuitvoerlegging van de strategie**

Een beter overleg tussen de betrokken partijen had tot een betere uitvoering van de verschillende activiteiten geleid en tot een meer gerichte selectie van actiemiddelen. Het gebrek aan overleg heeft zijn invloed op de samenhang van de strategie.

#### **6° Het ontbreken van communicatie inzake de strategische en operationele doelstellingen**

Een strategie moet een communicatieplan bevatten voor de betrokken acteurs en het grote publiek. De doelstelling is de betrokkenheid van de partijen levendig te houden gedurende het ganse project.

**7° Het ontbreken van continuïteit inzake de definitie van de strategische en operationele doelstellingen en de responsabilisering van werkgevers en werknemers op de werkvloer**

De strategie had moeten opgedeeld worden in verschillende realisatiefases : studie en objectivering van de problemen, uitbouw van actiemiddelen, promotie van en informatie over de actiemiddelen, controle van de actiemiddelen die opgezet werden in de bedrijven.

**8° Het ontbreken van indicatoren en tools voor monitoring**

Het concreet kunnen evalueren van de realisatie van strategische doelstellingen impliceert dat de evaluatieindicatoren voorafgaandelijk bepaald werden. De uitbouw van de strategie noodzaakt parallel het opzetten van evaluatiemiddelen. Dit aspect vergt evenveel aandacht en voorbereiding dan de uitbouw van de strategie zelf, want de evaluatie van de ondernomen actie vergt een groot menselijk en financieel kapitaal.

**9° Het ontbreken van de evaluatie en de opvolging van de evolutie van de doelstellingen**

De mogelijkheid om een strategie te ontwikkelen onder de vorm van een dynamisch plan aangepast aan nieuwe noden, aan nieuwe inzichten die er gegroeid zijn en met nieuwe actiemiddelen, is onbestaand. Opdat een opvolging zou mogelijk zijn, moeten er op geregelde tijden evaluatiemomenten voorzien worden.

## **Aandachtspunten voor de nieuwe strategie**

Uit de informatie van de evaluatie van de strategie 2008-2012 en de suggesties van de ronde tafel van 7 mei 2013, kwamen een aantal aandachtspunten naar voren. Die aandachtspunten gaan over de methode van de tenuitvoerlegging van de strategie, haar structuur, haar inhoud en haar evaluatie.

**1. Een duurzaam engagement en een nauwe samenwerking, dankzij:**

- a) Overleg tussen en met de overheid, sociale partners en alle andere betrokken partijen
- b) Discussie over de gekozen opties
- c) Akkoord over de manier waarop de strategie wordt uitgevoerd en opgevolgd

**2. Een heldere opdeling van de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden door :**

- a) Het verdelen van de operationele doelstellingen tussen de verschillende belanghebbende partijen
- b) Akkoorden over de verantwoordelijkheden naargelang de fase van de tenuitvoerlegging
- c) Akkoorden over de ontwikkeling en de terbeschikkingstelling van de indicatoren

**3. Een helder kader zonder dubbele bodems dankzij :**

- a) Een beleid van de strategie in de zin van « Ownership » van alle betrokken partijen en de responsabilisering van elk bij de uitvoering van acties die de realisatie beogen van de operationele doelstellingen

**4. De hiërarchisering in de definitie van de doelstellingen en hun uitvoering door :**

- a) Het onderscheid te maken tussen strategische en operationele doelstellingen en de activiteiten die de realisatie van de doelstellingen viseren

- b) Het onderscheid te maken tussen operationele doelstellingen op 3 niveau's (overheid, werkgevers en werknemers) en de opdeling van de bevoegdheden die hieruit voortvloeit

**5. Het overleg voorzien tussen de belanghebbende partijen bij de definitie van de doelstellingen en de tenuitvoerlegging van de strategie, door middel van :**

- a) Het betrekken van de NAR (Nationale Arbeidsraad) bij de definitie en tenuitvoerlegging
- b) Een forum te ontwikkelen voor overleg inzake monitoring, opvolging en aanpassing van de strategie aan het operationeel plan

**6. Een gefaseerd plan ontwikkelen die de strategische en operationele doelstellingen in concrete acties omzet voor de werkgevers en werknemers op het terrein met :**

- a) Een routebeschrijving (roadmap) die indicatoren en evaluatiemomenten bevat

**7. De uitbouw van een heel aantal indicatoren en monitoring-instrumenten om de beoogde doelstellingen te bereiken, door :**

- a) Identificatie van de bestaande kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren en monitoring-instrumenten
- b) De uitbouw van middelen om nieuwe indicatoren en monitoring-tools (panel van experts, bevestigingen) te ontwikkelen
- c) Beslissingen inzake de terbeschikkingstelling van het geheel van noodzakelijke indicatoren

**8. Regelmatige evaluatie door de belanghebbende partijen en communicatie op het terrein (werkgevers, werknemers), door middel van aangepaste kanalen :**

- a) Netwerken van de belanghebbende partijen
- b) Website van FOD WASO, Beswic
- c) Persberichten

## **Een benadering in drie luiken : Beleid – Doelstelling – Begeleiding**

### 1. Luik « Beleid »

Het beleidsmatige luik bepaalt het actiekader. Als uitgangspunt neemt het de uitdagingen waarmee de maatschappij geconfronteerd wordt en die concreet ingevuld moeten worden. Die uitdagingen worden ingeschreven in de politieke en institutionele agenda, want bij de actoren in de maatschappij bestaat de consensus dat het een noodzaak is om te handelen. Het beleidsmatige luik van de strategie bepaalt de context en de benadering om in te spelen op de uitdagingen en identificeert de interventieterrains van de verschillende acteurs.

#### 1.1. Context

De demografische veranderingen (veroudering van de bevolking en vermindering van het geboortecijfer) leiden op termijn tot de vermindering van het aantal werknemers op werkgerechtigde leeftijd en een verhoging van het afhankelijkheidspercentage. De uitdagingen waarmee de arbeidsmarkt wordt geconfronteerd zijn :

- veroudering en ,
- vermindering van participatie op de arbeidsmarkt.

De uitsluiting op de arbeidsmarkt van bepaalde groepen is een andere uitdaging waarmee rekening moet gehouden worden. Inderdaad, verschillende bevolkingscategorieën zijn sterk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt :

- de ondergekwalificeerde werknemers (zonder veel diploma's)
- jongeren
- oudere werknemers
- vrouwen in de vruchtbare leeftijd
- personen met fysische beperktheden (chronische zieken, gehandicapten).

## 1.2. Benadering en visie

Die vaststellingen houden in dat er:

- Langer moet gewerkt worden,
- Op een veel productievere manier gewerkt moet worden,
- Gewerkt moet worden op een veilige en gezonde manier.

Daarom moet er een Beleid opgezet worden inzake duurzame tewerkstelling waarbij ieder individu op elk moment in zijn professionele carrière terug aan de slag kan gaan, zijn bestaande werk kan behouden, terug kan keren na afwezigheid in de beste omstandigheden.

Duurzame tewerkstelling is onlosmakelijk verbonden met een aantal voorwaarden die onder de bevoegdheid vallen én van de werkgevers én van de werknemers én de overheid.

- **Werkgevers :**
  - ° optimale werkomstandigheden bieden (welzijn op het werk) ;
  - ° een dynamische carrièreplanning en een goed opleidingsprogramma (onderhouden en verscherpen van kennis en vaardigheden) verzekeren ;
  - ° sociale innovatie vooropstellen (nieuwe organisatievormen, optimalisatie van menselijk potentieel) ;
- **Werknemers :**
  - ° zijn gemotiveerd en geëngageerd ;
  - ° dragen zorg voor hun gezondheid en nemen een gezonde levensstijl aan ;
  - ° zijn zeer aandachtig voor continue opleiding ;
- **Overheid:**
  - ° handeren als facilitators ;
  - ° zetten een wettelijk kader op ;
  - ° stellen een aantal middelen ter beschikking (research, ontwikkeling van instrumenten, overlegplatform) ;
  - ° verzekeren een goede toepassing van het wettelijk Kader ;
  - ° dienen als bemiddelaars tussen de verschillende partijen ;
  - ° passen het kader en de middelen aan indien noodzakelijk.

## 2. Luik « Doelstelling »

De goede interventiehefbomen moeten bepaald worden. Deze hefbomen zijn het wettelijke kader, preventiestructuren, acteurs of specifieke actiemiddelen.

### 2.1 Het wettelijk kader vastleggen

Het wettelijk kader vormt een belangrijke sokkel om de uitdagingen inzake welzijn op het werk enigszins waar te maken. Om efficiënt te zijn en de doelstellingen te bereiken die vooropgesteld



worden, moet het wettelijk kader helder, pertinent en bruikbaar zijn. De wetgeving moet geëvalueerd worden en aangepast worden aan de noden van het terrein.

## 2.2 De preventiestructuren kiezen

De efficiëntie van de preventiestructuren is tegelijkertijd een strategische hefboom voor interventie. De verbetering van preventiestructuren heeft tot doel een ideaal kader te scheppen om actie te vergemakkelijken en efficiënter maken.

Op het operationeel vlak, onderscheidt men:

- De externe diensten (functionering, missies, rol en controle) ;
- De interne diensten (functionering, missies, rol en controle) ;
- Overlegorganen (op verschillende niveau's) ;
- Controleorganen (functionering, interventiemethodes, opvolgingsinstrumenten).

Alle structuren dienen niet absoluut veranderd te worden. De rol van de strategie is het bepalen/kiezen van de structuren waarbij tussenkomst noodzakelijk is.

## 2.3 Het bepalen van de verschillende acteurs die verandering zullen doorvoeren

De strategie kan de acteurs indelen volgens hun interventieniveau of volgens categorie naargelang hun noden. Over het algemeen is het noodzakelijk om verschillende benaderingen te combineren.

Op operationeel vlak, onderscheidt men volgens categorie de grote KMO's en hun verschillende interventieniveau's, alsook nog het geheel van bedrijven behorend tot één en dezelfde sectoractiviteit en de werknemers die hetzelfde beroep uitoefenen, plus bedrijven én werknemers die apart genomen worden.

De keuze van de acteurs bepaalt het soort interventie.

## 2.4 Kiezen en aanpassen van de middelen

Het type interventie bij de acteurs kan volgend zijn :

- informatie (bekendmaken, sensibiliseren) ;
- aansporen en ter beschikking stellen van tools (tools voorstellen en financiële incentives uitbouwen) ;
- controle (nazicht van de uitvoering en sanctionering doorvoeren indien nodig).

Om de doelstellingen te realiseren moeten verschillende soorten interventies ingezet worden en soms een combinatie van interventies. De realisatie gebeurt door interventies in verschillende stadia : eerst informatie verspreiden, daarna aansporen tot goed gedrag, vervolgens middelen ter beschikking stellen en tenslotte controleren. Toch is het de rol van de strategie om het type interventie te formaliseren. Het type bepaalt ook het partnership dat moet uitgewerkt worden.

## 3. Luik «Begeleiding»

Een goed doordachte strategie moet ook goed geleid worden om zijn effect te hebben. Er moeten dus verschillende uitvoeringsstadia voorzien worden, evaluatiefasen en bijsturingsprocessen indien nodig.

Bij de uitvoering, is het noodzakelijk om de gegevens te verzamelen inzake wijzigingen in de werksfeer én het duurzaam engagement inzake werk, de ontwikkeling inzake tewerkstelling alsook de tewerkstellingscapaciteit. Tendensen analyseren, eventuele nieuwe risico's bestuderen zijn eveneens belangrijke elementen. De bevindingen kunnen een wijziging van de voorziene doelstellingen en middelen met zich mee brengen. De middelen zouden ook aangepast moeten worden indien uit de tussentijdse evaluatie blijkt dat hier behoefte aan is of dat er een gebrek is aan efficiënte tools.

## Mogelijke denkpistes voor de structuur en de inhoud van de toekomstige strategie

### 1. Structuur

#### 1.1 Strategische doelstellingen

De toekomstige strategie zou een structuur kunnen voorstellen met strategische doelstellingen ingedeeld volgens operationele doelstellingen en acties die de realisatie van vooropgestelde doelstellingen beogen.

De strategische doelstellingen concretiseren het politieke luik van de strategie. Zij beogen om in te spelen op de maatschappelijke uitdagingen die het resultaat zijn van de evoluerende sociaal-economische structuren. Het gaat dus over langetermijn doelstellingen.

De uitdagingen (werkterrein van de strategische doelstellingen) gaan over de grenzen van België. Deze komen onder de één of andere vorm ook voor in andere Europese landen en zelfs daarbuiten. Het is dus waarschijnlijk dat die in lijn liggen met eventuele Europese doelstellingen. De inachtnaam van deze doelstellingen, daarentegen, moet gestoeld zijn op de nationale situatie. De complexiteit van deze uitdagingen vraagt een aanpak op verschillende niveau's : een politieke beslissing op het hoogste niveau, de aanpassing van het juridisch kader en preventiestructuren, het bijsturen van de actiemiddelen en een noodzakelijke mentaliteitsverandering voor het geheel van de belanghebbende partijen.

Op zich zijn de strategische doelstellingen «politiek gezien» stabiel. Ze vertegenwoordigen geen interventiemiddelen die over het algemeen afhangen van het beschikbaar menselijk en financieel kapitaal en die deel uitmaken van een controversieel debat of tegengestelde belangen. Om leefbaar te zijn, moet de basis van de strategie stabiel zijn in de tijd. Politieke veranderingen mogen er geen vat op hebben. De operationele doelstellingen en vooral de acties kunnen zich beter aanpassen aan wijzigingen want zij hebben betrekking op de manier waarop het probleem benaderd wordt. Deze laatste kan het onderwerp van een discussie zijn.

#### 1.2 Operationele doelstellingen en actiemiddelen

De operationele doelstellingen concretiseren de luiken « Doelstelling » en « Sturing » van de strategie. Zij zijn de vertaling van elke strategische doelstelling in de specifieke actieterreinen. Ze geven richting aan de acties om een strategische doelstelling te bereiken. Daardoor definiëren zij bijvoorbeeld het doelpubliek of de voorwaarden voor de realisatie van de strategische doelstelling. Zij zijn observeerbaar en meetbaar. Ze laten ook de verschillende acteurs toe zich een aantal doelstellingen toe te eigenen en definiëren hoe een aantal doelstellingen bereikt kunnen worden door middel van welbepaalde acties.

De acties bepalen de uitvoeringsmaatregelen. Het zijn noodzakelijke operaties ter realisatie van de operationele doelstellingen. Zij zijn kwantificeerbaar en in principe niet opdeelbaar. De partnerships die uitgebouwd moeten worden, zijn geïdentificeerd in functie van het type acties en kunnen een zeer gevarieerd doelpubliek hebben : overheid, sociale partners, netwerk van experts en professionals, externe diensten...

## 2. Inhoud

### 2.1 De strategische axen

#### **Duurzame tewerkstelling door kwaliteit van het werk**

Een zeker aantal factoren zijn bepalend om levenskwaliteit te bieden op de werkplek noodzakelijk voor duurzaam werk. Daarbij zijn een aangename werkplek en de organisatie van de arbeid sleutelelementen.

Het concurrentievermogen van bedrijven berust vooral op hun capaciteit om producten aan te bieden en kwaliteitsservice te verzekeren. Dit kan maar als de werkomstandigheden goed zijn. Een slechte werksituatie kost evenveel voor de werkgever als voor de werknemer : onhoudbare psychosociale belasting en MSA zijn de oorzaken van beroepsziekten en van het meest frequente ziekteverzuim. Andere « klassieke » risico's zijn niet verdwenen maar hebben zich nog meer verspreid (dit is vooral het geval voor gevaarlijke producten). De sensibilisering, de begeleiding maar ook de controle over de goede toepassing van de regelgeving in de bedrijven zijn noodzakelijk om de werkomstandigheden gunstig te beïnvloeden en preventie en welzijn op het werk te realiseren.

Een duurzame tewerkstelling garanderen en de uitsluiting op de arbeidsmarkt vermijden wordt nagestreefd door primaire preventie prioritair op de agenda te plaatsen. Het risico bij de bron aanpakken is één van de eerste principes in de preventiehiërarchie. Het komt erop neer de prioriteit te geven aan de meest efficiënte en logische benadering strategisch gezien. Er moet nadruk gelegd worden op de acties die direct verband houden met de oorzaken van het risico en met op zijn minst een vermindering van arbeidsongevallen en beroepsziekten. De gevolgen en draagwijdte van de arbeidsongevallen en beroepsziekten dienen ook beperkt te worden.

#### **Het versterken van de deelname aan de arbeidsmarkt**

Het werkbehoud en de sociale integratie zijn van het grootste sociaal-economische belang. Het kapitaal 'gezondheid' is een essentiële factor voor de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De aantasting hiervan kan tot voortijdige uitsluiting leiden van de werknemers op de arbeidsmarkt. Het gaat om een cruciaal sleutelelement op maatschappelijk en individueel vlak. De uitsluiting op de arbeidsmarkt vertaalt zich in een verlies van inkomsten, zelfs een risico op armoede voor het individu, verlies van menselijk kapitaal voor het bedrijf en een hoge kost voor de collectiviteit, zonder rekening te houden met de psychische en fysieke problemen voor de personen zelf.

De laatste jaren is er een tendens van toename van langdurig ziekteverzuim. Sociaal gezien brengt dit een enorme kost met zich mee. Een werknemer uitgesloten van een werksituatie (wat de reden ook mag zijn), mag als hij dit wenst, terug het werk hervatten onder de meest gunstige voorwaarden. Of het nu gaat over langdurige afwezigheid of professionele desintegratie, het is noodzakelijk een context op te bouwen die de terugkeer en reïntegratie op de werkvloer vergemakkelijkt. Het accent dient gelegd te worden op de kwaliteiten van de persoon en niet op de fouten. Onderzoek toont aan dat hoe langer de afwezigheid van de werknemer duurt, hoe delicaat het integratieproces wordt voor de werknemer en het bedrijf in kwestie. Daarom moeten er een aantal maatregelen genomen worden om de hindernissen bij terugkeer naar het werk, reïntegratie en sociale integratie mogelijk te maken. Het is noodzakelijk acties te ondernemen om de bedrijven en hun werknemers te omkaderen in het proces van terugkeer naar de arbeidsmarkt.

#### **Versterken van de preventiestructuren**

Om overleg en de uitbouw van collectieve preventiemaatregelen na te streven, is het belangrijk om dit te doen binnen het kader van wettelijk bestaande structuren (intern en extern aan het bedrijf): interne

preventiediensten, de hiërarchische lijn, het comité voor preventie en bescherming op het werk, externe diensten voor preventie, controlediensten voor welzijn op het werk. De functionering van de preventiestructuren, hun opdrachten, hun rol zo klaar mogelijk definiëren en de meest adequate middelen en werkmethodes aanleveren zijn doelstellingen die de basis vormen voor preventiemaatregelen.

Opdat de tenuitvoerlegging van de preventie in bedrijven op een stevige basis zou berusten (wetgeving en goede praktijken), moeten de bedrijven kunnen steunen op externe experts als ze de interne kennis niet in huis hebben. Het is ook noodzakelijk om de bedrijven te controleren om te zien hoe ze hun preventiebeleid in de praktijk omzetten opdat men hen zou kunnen adviseren, informeren en sanctioneren wanneer er niet genoeg inspanningen geleverd worden om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen en het welzijn op de werkplek te waarborgen.

### **Het versterken van de preventiecultuur**

Culturen evolueren, langzaam, maar waarden, voorstellingen en collectieve overtuigingen ondergaan veranderingen. Veranderingen komen traag tot stand en zij evolueren mee met verschillende generaties. De jongeren zijn het doelpubliek bij uitstek die een bewustwording, kennis en de noodzakelijke wil om te handelen, kunnen ontwikkelen opdat in de toekomst werkgevers en werknemers veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk als iets vanzelfsprekend gaan beschouwen. En dus ook dit actief gaan toepassen op beslissingsniveau en in hun dagdagelijkse professionele praktijk.

Jongeren sensibiliseren en opleiding geven tijdens een toch wel belangrijke periode in hun leven waarbij een waardenschaal en basiskennis worden opgebouwd, is een uitdaging die de moeite waard is. Over het algemeen gesproken worden reflexen inzake veiligheid en gezondheid het best aangeleerd op jonge leeftijd. Dit betekent dat al de onderwijsnetten maar ook alle schoolrichtingen hiervoor in aanmerking komen en niet alleen de technische richtingen. Ook de promotie van gezondheid op school is een springplank naar een betere bewustwording voor hen die in de toekomst de verantwoordelijkheid zullen dragen om kwaliteitsvol werk te creëren en aan te bieden.

De mentaliteit van hen die de opdracht hebben om een veilige en gezonde werkplek te creëren vandaag, moet ook wijzigen opdat welzijn op het werk in de waarden en functioneringsmodaliteiten van de bedrijven zichtbaar ingeschreven zou staan. Om dit te bereiken moet er tussengekomen worden ten gunste van welbepaalde categorieën werknemers – om hun werkomstandigheden te verbeteren- in bepaalde sectoren waar de risico's het grootst zijn of de werkcontext op zich een belangrijke factor kan zijn voor welbepaalde risico's.

De bevraging over de levenskwaliteit op het werk van 2012 toont aan dat kwalitatief werk en kwalitatieve tewerkstelling niet evenredig verdeeld zijn over de actieve bevolking. Over het algemeen scoren vrouwen, jongeren, werknemers zonder veel opleiding alsook werknemers die in microbedrijven werken of kleine organisaties, werknemers op landbouwbedrijven of huispersoneel heel hoog als het over een onstabiele werksituatie gaat. De zorgwekkende karakteristieken van dit werk zijn vaak op een negatieve manier gelinkt aan de gezondheid van de werknemers, hun welzijn in het algemeen, de werkzekerheid en de werkverdoening.

Interimwerknemers en werknemers die tewerkgesteld zijn in onderaanneming vormen een doelpubliek dat een bijzondere aandacht verdient inzake preventiebeleid in de beleidsmatige en operationele context.

Meer bepaald, het fenomeen van onderaanneming (soms in cascade) kan coördinatieproblemen veroorzaken en kan het risico op een arbeidsongeval verhogen. Het is niet meer duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft. Alhoewel onderaanneming alle sectoren aangaat, heeft de bouwsector veel werknemers in onderaanneming. In de context van openbare aanbestedingen, zijn het de openbare overheden die een rolmodel moeten vervullen.

## 2.2 De aanbevelingen van de NAR

De aanbevelingen van de NAR (nationale arbeidsraad) in haar advies nr. 1683 van 6 mei 2009 inzake de nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012 blijven geldig. Zij convergeren trouwens op verschillende punten met de vooropgestelde pistes op de verschillende niveaus van de structuur (zie de nummering in de tabel). Hetzelfde geldt voor de adviezen en de suggesties die de neerslag waren van de begeleidingsgroep inzake evaluatie van dezelfde strategie tijdens de rondetafelconferentie van 7 mei 2013. In de bijlage van het huidige rapport is er een werkdocument terug te vinden.

Ter herinnering, hierbij de strategische axen voorgesteld door de NAR in zijn advies van 2009 :

1. Heropbouw en versterking van de opvolging, met het accent op kwantiteit en kwaliteit: structuur van preventie – controle op welzijn
2. Uitwerking van inspectieactiviteiten op sectorniveau om de moeilijkheden in de toepassing van wetgeving inzake veiligheid het hoofd te bieden : structuur van preventie – controle op welzijn – inspectiemethoden
3. Versterking van de toegevoegde waarde van de externe preventiediensten : structuur van de preventie
4. Systematische detectie toegespitst op de recidiverende werkgevers na zware arbeidsongevallen en veelvuldige beroepsziekten : structuur van preventie – inspectiemethoden
5. Ondersteuning van het preventiebeleid in de KMO's : doelgroep – KMO
6. Voorbeeldfunctie van de overheden als opdrachtgever : specifiek risico – specifiek acteur – specifieke actie
7. Focus op de hiërarchische lijn : structuur van preventie – acteur – specifieke actie
8. Opleiding van de preventieadviseurs is gericht op de praktijk : structuur van de preventie – doelgroep – specifieke actie
9. Toepassing van een bonus-malussysteem in de verzekering van de arbeidsongevallen : structuur van preventie – actie
10. Vergelijkende analyse inzake het risico van een ongeval : structuur van preventie – monitoring
11. Benadering van nieuwe risico's : specifieke risico's – psychosociale risico's – MSA
12. Beleid in functie van doelgroepen : doelgroepen
13. Genderaspect : doelgroep

## 4.3 Overzicht van de pistes en mogelijke structuren voor de toekomstige strategie

De cijfers tussen haakjes verwijzen naar de strategische axen die vermeld worden in het advies van de NAR. Punten 12 en 13 zijn transversaal. De asterisken verwijzen naar de thema's van het werkdocument dat gebruikt werd tijdens de rondetafelconferentie van 7 mei 2013. Voor deze thema's werden suggesties voor actie en indicatoren opgesteld.

### STRATEGISCHE DOELSTELLING : DUURZAME TEWERKSTELLING WAARBORGEN DOOR DE KWALITEIT VAN HET WERK

Een aantal factoren zijn bepalend om de **levenskwaliteit op het werk** te waarborgen en dus **duurzame tewerkstelling** te creëren. Sleutelementen hierbij zijn een **goede werkomgeving** en **organisatie van de arbeid**.

| Operationele doelstellingen | Soort | Mogelijke doelgroepen | Acties die hieraan |
|-----------------------------|-------|-----------------------|--------------------|
|-----------------------------|-------|-----------------------|--------------------|

|                                 |  | <i>interventie</i>                             | (12) (13)  | <i>beantwoorden en noodzakelijke partnerships</i>              |
|---------------------------------|--|--|--|--|
| <i>Risico's</i>                 | Psychosociale risico's * (11)                | - Informatie<br>- Aansporing<br>- Controle (2) | - Werknemers<br>- Werkgevers<br>- Preventiecomité<br>- Hiërarchische lijn (7)<br>- KMO (5)*                          | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |
|                                 | Fysische risico's: MSA* (11)                 | - Informatie<br>- Aansporing<br>- Controle (2) | - Risicosectoren (12)<br>- Werknemers<br>- Werkgevers<br>- Preventiecomité<br>- Hiërarchische lijn (7)<br>- KMO (5)* | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |
|                                 | Gevaarlijke producten – nanomaterialen (11)* | - Informatie<br>- Aansporing<br>- Controle (2) | - Risicosectoren (12)<br>- Werknemers<br>- Werkgevers<br>- Preventiecomité<br>- Hiërarchische lijn (7)<br>- KMO (5)* | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |
| <i>Structuren en praktijken</i> | Promotie van gezondheid op het werk          | - Informatie<br>- Aansporing                   | allen  | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |
|                                 | Carrièreplanning en continue opleiding       | - Informatie<br>- Aansporing                   | allen  | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |
|                                 | Sociale innovatie                            | - Informatie<br>- Aansporing                   | allen  | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |

**STRATEGISCH DOELSTELLING : VERSTERKEN VAN DE DEELNAME AAN DE ARBEIDSMARKT**

**Werkbehoud** en **sociale integratie** zijn sociaal-economisch van zeer groot belang. **Het kapitaal « gezondheid »** is een essentiële factor voor de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De aantasting hiervan kan tot **voortijdige uitsluiting** leiden van de **werknemers** op de arbeidsmarkt en het moeilijker maken om hen terug te reïntegreren. Het gaat om een cruciaal sleutelement op maatschappelijk en individueel vlak. De uitsluiting op de arbeidsmarkt vertaalt zich in een verlies van inkomsten (zelfs een risico op **armoede** voor het individu), **verlies van vaardigheden** voor het individu en voor het bedrijf zelf, een hoge **kost** voor de collectiviteit, zonder rekening te houden met de **psychische en fysische problemen** voor de personen zelf.

| <b>Operationele doelstellingen</b> | <i>Soort interventie</i> | <i>Mogelijke doelgroepen</i> | <i>Acties die hieraan beantwoorden en noodzakelijke partnerships</i> |
|------------------------------------|--------------------------|------------------------------|--|
|------------------------------------|--------------------------|------------------------------|--|

|                                 |                      |  |  |  |
|---------------------------------|----------------------|--|--|--|
| <i>Structuren en praktijken</i> | Terug naar het werk* | - Beleid<br>- Informatie<br>- Aansporing | - Afwezige werknemers (nog onder arbeidscontract)<br>- KMO (5)*                              | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |
|                                 | Reintegratie*        | - Beleid<br>- Informatie<br>- Aansporing | - Risicogroepen (chronische zieken, gehandicapten,...) (12)                                  | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |
|                                 | Sociale integratie   | - Beleid                                 | - Risicogroepen (weinig gekwalificeerde werknemers, verpaupering van de bevolking, ...) (12) | Te bepalen in functie van de aard van de vooropgestelde acties |

**STRATEGISCHE DOELSTELLING : VERSTERKEN VAN PREVENTIESTRUCTUREN**

Om **overleg** en uitbouw van collectieve preventiemaatregelen te begunstigen, is het belangrijk om dit te doen binnen het kader van wettelijk bestaande structuren (intern en extern aan het bedrijf): **interne preventiediensten**, de **hiërarchische lijn**, het **comité voor preventie en bescherming op het werk**, **externe diensten** voor preventie, **controlediensten voor welzijn op het werk**. De functionering van de preventiestructuren, hun opdrachten, hun rol zo klaar mogelijk definiëren en de meest adequate middelen en werkmethodes aanleveren zijn doelstellingen die de **basis vormen** voor preventiemaatregelen.

| <b>Operationele doelstellingen</b> |   | <i>Soort interventie</i>                           | <i>Specifieke doelgroepen of de aandacht focussen op mogelijke doelgroepen</i> | <i>Voorbeeld van acties die hieraan beantwoorden en noodzakelijke partnerships</i> |
|------------------------------------|---|--|--|--|
| <i>Structuren en praktijken</i>    | Externe preventiediensten (3)                                       | - Beleid<br>- Controle                             | Nee  |  |
|                                    | Toezicht inzake welzijn op het werk (1)                             | - Beleid (4)                                       | - Sectoren (2)<br>- KMO (5)*   |  |
|                                    | Interne preventiediensten   | - Informatie<br>- Aansporing (9)<br>- Controle (2) | - Preventieadviseurs<br>- KMO (5)*   | - Opleidingen (8)<br>- Informatietools   |
| <i>Structuren en praktijken</i>    | Integratie van de publieke gezondheid en gezondheid op de werkvloer | - Beleid<br>- Sensibilisering<br>- Aansporing      | - FOF WASO en FOD Volksgezondheid  |  |
|                                    | Monitoring (10)*  | - Beleid   | - Noodzakelijke indicatoren voor de uitvoering en de evaluatie van strategieën |  |

**STRATEGISCHE DOELSTELLING: HET VERSTERKEN VAN DE PREVENTIECULTUUR**

**Culturen** evolueren, langzaam, maar waarden, voorstellingen en collectieve overtuigingen ondergaan veranderingen. **Veranderingen komen traag tot stand** en zij evolueren mee met verschillende generaties en met de vernieuwing van deze generaties. De **jongeren** zijn het doelpubliek bij uitstek die bewustwording, kennis en de noodzakelijke wil om te handelen, kunnen ontwikkelen opdat in de toekomst **werkgevers** en **werknemers** veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk als iets vanzelfsprekend gaan beschouwen. En dus ook actief gaan toepassen op beslissingsniveau en in hun dagdagelijkse professionele praktijk.

De mentaliteit van hen die de opdracht hebben om een veilige en gezonde werkplek te creëren vandaag, moet ook wijzigen opdat welzijn op het werk in de **waarden** en **functioneringsmodaliteiten** van de bedrijven zichtbaar ingeschreven zou staan.

Om dit te bereiken moet er tussengekomen worden ten gunste van welbepaalde categorieën werknemers – om **hun werkomstandigheden te verbeteren** - in bepaalde **sectoren waar de risico's het grootst zijn** of de **werkcontext op zich een belangrijke factor kan zijn voor welbepaalde risico's**.

| Operationele doelstellingen               |  | Soort interventie   | Mogelijke specifieke doelstellingen   | Voorbeeld van acties die hieraan beantwoorden en noodzakelijke partnerships |
|---|--|---|---|---|
| <i>Risico's, structuren en praktijken</i> | Verbeteren van de preventiepraktijken inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten | - Informatie<br>- Sensibilisering<br>- Aansporing (9)<br>- Controle (4) | - Werkgevers, werknemers met een onzekere situatie (12)<br>- Werkgevers, jonge werknemers (12)<br>- Werkgevers, gebruikers, interimwerkers (12)<br>- Risicosectoren<br>- Hiërarchische lijn in de bedrijven (7)<br>- KMO (5)* | - Onderaanneming (6)*   |
| <i>Structuren en praktijken</i>           | Integratie van veiligheid en gezondheid in het onderwijs*                        | - Beleid<br>- Informatie<br>- Sensibilisering                           |   |   |

#### 4.4 Onderliggende logica

Indien in de structuur de strategische axen elk afzonderlijk gepresenteerd worden, betekent dit niet dat ze elk afzonderlijk op zich staan. Er is wel degelijk een logica die de verschillende elementen met elkaar verbindt. Dat is hetgeen het schema hieronder illustreert.





#### 4.5 Indicatoren

De indicatoren worden bepaald in functie van de operationele doelstellingen en acties die opgezet worden. De uitvoering van de acties is onlosmakelijk gelinkt aan partnerships of samenwerkingen. In deze context, dient er afgesproken te worden met de verschillende partijen welke informatie vergaard moet worden en wat ter beschikking moet gesteld worden in functie van de eindevaluatie.

Het werkdocument gebruikt voor de raadpleging van de preventieacteurs geeft een illustratie van het type indicatoren die beschikbaar zijn of dienen ontwikkeld te worden voor een reeks operationele doelstellingen en acties.

## Bibliografie

Avis n° 1683 sur la stratégie nationale de bien-être au travail 2008-2012, CNT, 2009, consultable sur : <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1683.pdf>

Avis du conseil supérieur pour la protection, la prévention et le bien-être au travail, consultables sur : <http://www.emploi.belgique.be/avisconseilsuperieur.aspx>

Le harcèlement sur le lieu de travail : Recommandations, la Chambre des Représentants, juillet 2011, consultable sur : <http://www.lachambre.be/doc/flwb/pdf/53/1671/53k1671003.pdf#search=%22risques%20psychosociaux%22>

Note de politique générale de la Ministre de l'Emploi, 2011, consultable sur :  
[http://www.ensembleautravail.be/media/uploads/werk/docs/beleidsnota\\_werk.pdf](http://www.ensembleautravail.be/media/uploads/werk/docs/beleidsnota_werk.pdf)

Note de politique générale du Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, 2011, consultable sur :  
[http://www.courard.belgium.be/files/NPG\\_2012\\_-\\_DOC\\_1964-007-20-12-2011.pdf](http://www.courard.belgium.be/files/NPG_2012_-_DOC_1964-007-20-12-2011.pdf)

Note stratégique pour le futur de la médecine du travail en Belgique :  
<http://www.bbvag.be/websites/53/uploads/file/Consensusnota/Note%20stratégique%20de%20l'APBMT%20relative%20au%20futur%20de%20la%20médecine%20du%20travail.pdf>

Outils prévention des risques psychosociaux, disponibles sur : [www.respectautravail.be](http://www.respectautravail.be)

Qualité du travail et de l'emploi en Belgique : enquête 2012, résultats disponibles sur :  
<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36688>

Stratégie nationale de bien-être au travail 2008-2012, SPF ETCS, consultable sur :  
[http://www.emploi.belgique.be/bien\\_etre\\_au\\_travail.aspx](http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx)

Rapports annuels de la direction du contrôle du bien-être au travail, SPF ETCS, disponibles sur :  
<http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=338&idM=163>

Rapports d'activités de la Division « Promotion du bien-être au travail de la Direction générale Humanisation du travail », SPF ETCS.

Visienota, PreBes, consultable sur : <http://www.prebes.be/sites/default/files/visinota.pdf>

Vision d'avenir de Co-prev en 10 lignes de force, Co-Prev, consultable sur :  
<http://www.co-prev.be/page?orl=1&ssn=&lng=3&pge=3>

**Bijlage**

# prevent:

Bijlage

Werkdocument voor de rondetafelconferentie van 7 mei 2013 (herziene versie)

## **Inleiding**

Prevent vzw. kreeg van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de opdracht de uitvoering van de nationale strategie voor Welzijn op het Werk 2008-2012 te evalueren en aanbevelingen te doen voor de uitwerking van de volgende nationale strategie. De eerste fase bestond vooral uit het opmaken van de balans van de voorbije activiteiten en het identificeren van de strategische krachtlijnen voor de toekomst.

## **Doel van de bevraging**

In een tweede fase worden de strategische krachtlijnen verfijnd door middel van bevraging van de diverse institutionele preventieactoren. Bedoeling is om te reflecteren over een reeks van onderwerpen, doelstellingen en acties die in het huidige werkdocument zijn opgenomen. De selectie van onderwerpen die in het document worden voorgesteld is het resultaat van de evaluatie van de nationale strategie voor welzijn op het werk 2008-2012, waarbij tal van institutionele gesprekspartners werden geraadpleegd.

De bevraging laat toe om aan te zetten tot reflectie en kennis te nemen van deze adviezen inzake de draagwijdte en de inhoud van de volgende nationale strategie voor welzijn op het werk in België.

## **Structuur van het document**

Om een eenvoudige structuur aan te houden, werd het werkdocument opgebouwd op basis van strategische doelstellingen, onderverdeeld in operationele doelstellingen en voorgestelde acties.

### Strategische doelstellingen:

Deze zijn een concrete uitdrukking van het doel en de effecten die worden nagestreefd door het geheel van de acties. Ze vertegenwoordigen de inzet van de strategie en de wil tot actie in het algemeen.

De strategische krachtlijnen zijn gericht op ofwel een risico of de gevolgen van een blootstelling aan risico's, ofwel een specifieke doelgroep of nog de implementatie van instrumenten en structuren. De verschillende invalshoeken van waarop een strategie kan werken komen hier aan bod. Ze zijn niet opgenomen in een hiërarchische structuur. Deze krachtlijnen zijn evenwel geen op zichzelf staande elementen. Zo zijn er talrijke onderlinge verbanden tussen de thema's. Sommige krachtlijnen kunnen ook transversaal worden opgezet. Ze zijn niet als zodanig aangeduid in deze fase van het project. De verbanden tussen de verschillende thema's worden eventueel wel vermeld op het meest geschikte niveau in de tekst.

### Operationele doelstellingen:

De operationele doelstellingen hebben een hogere graad van nauwkeurigheid. Zij vertalen de strategische doelstellingen in specifieke actieterreinen. Ze omvatten richtinggevende acties om de strategische doelstelling te verwezenlijken. Zo definiëren ze bijvoorbeeld een doelgroep of de gewenste voorwaarden voor de verwezenlijking van de strategische doelstelling. Ze zijn waarneembaar of meetbaar. Zo kunnen de diverse actoren zich de doelstellingen eigen maken en bepalen via welke acties ze kunnen worden bereikt.

### Acties:

De acties zijn middelen om iets uit te voeren. Het zijn operaties die noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van de operationele doelstellingen. Ze zijn kwantificeerbaar en in principe niet meer opdeelbaar. De acties die in dit document worden opgelijst zijn voorbeelden.

## **Vraag tot samenwerking**

Om de meningen en suggesties van alle gesprekspartners op optimale wijze te kunnen verzamelen, vragen wij u dit document goed door te nemen. Wij vragen u ons zo snel mogelijk te laten weten welke optie u verkiest: uw opmerkingen en suggesties schriftelijk tegen 22 maart 2013 doorgeven ofwel deze toelichten tijdens een gesprek met een van onze medewerkers. In dat geval zullen we snel een afspraak vastleggen.

Wij willen graag, via de ene of de andere weg, uw meningen en suggesties verzamelen over:

- de keuze van de thema's
- de formulering van de strategische en operationele doelstellingen
- de mogelijke acties
- de bestaande of te creëren evaluatie-indicatoren
- de rol die uw organisatie kan spelen bij de verwezenlijking van een of meer doelstellingen of acties.

## **Informatieverwerking en verwachte resultaten**

Zodra alle meningen en suggesties verzameld zijn, worden de gegevens verwerkt om een nieuw document uit te werken waar de grote meerderheid zich achter kan scharen. Dit resultaat zal worden voorgesteld tijdens een rondetafelgesprek waarop alle partijen zullen worden uitgenodigd.

## **Wie neemt deel?**

De organisaties die vertegenwoordigd zijn in de Hoge Raad voor de preventie en bescherming op het werk (gewone leden en permanente deskundigen evenals bepaalde buitengewone leden, zoals PreBes, Arcop, BES, CNAC, APBMT, CO-PREV), de leden van de FOD Werkgelegenheid die deel uitmaken van het begeleidingscomité van het project en de adviseurs van de kabinetten De Coninck en Courard die het welzijn op het werk onder hun bevoegdheid hebben.

## **Timing**

Verzamelen van opmerkingen en suggesties : 15 april 2013

Voorstelling van de resultaten tijdens een ronde tafel : 26 april 2013

**THEMA: TERUGKEER NAAR HET WERK EN RE-INTEGRATIE OP DE WERKVLOER.**

Het langdurig werkverzuim heeft de laatste jaren de neiging toe te nemen. Dit brengt bijzonder hoge maatschappelijke kosten met zich mee. Een werknemer die afwezig is of uitgesloten wordt uit de werksituatie wegens arbeidsongeschiktheid (door een arbeidsongeval of een privéongeval of wegens een chronische of langdurige ziekte) moet in goede omstandigheden het werk kunnen hervatten of re-integreren. Daartoe is het noodzakelijk te zorgen voor een context die de terugkeer van de personen onder arbeidscontract en de re-integratie van de personen zonder werk bevordert en waarborgt. Uit onderzoek blijkt dat hoe langer de afwezigheid of de uitsluiting duurt, des te moeilijker het re-integratieproces wordt voor zowel de werknemer als het bedrijf. Daarom moeten maatregelen worden genomen om de belemmeringen voor de werkhervatting te beperken en interventies in te voeren die de bedrijven en de werknemers ondersteunen bij de werkhervatting.

**THEMA IS GELINKT AAN MSA, PSYCHOSOCIALE RISICO'S , OUDERE WERKNEMERS AAN HET WERK HOUDEN EN AAN EEN ONZEKERE WERKSITUATIE.**

| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties  | Eventuele evaluatie-indicatoren  | Mogelijk betrokken actoren  |
|---|---|--|---|
| <i>Strategische doelstelling</i>                | Re-integratie van de werknemers met arbeidsongeschiktheid die in staat zijn het werk te hervatten (op vrijwillige basis)                              |  | FOD<br>Werkgelegenheid<br>FAO<br>FBZ<br>RIZIV<br>EDPB<br>Sociale partners<br>Netwerken van Human Resources verantwoordelijken |
| <i>Operationele doelstellingen</i>              | Ontwikkeling van een wetgevend kader dat het re-integratieproces vergemakkelijkt en omkadert  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- trends in de duur van de vergoedingen (bestaat)</li> <li>- evolutie van het aantal vergoedingen (bestaat)</li> <li>- aantal halftijdse werkhervattingen (bestaat)</li> <li>- aantal re-integraties (te creëren)</li> <li>- aantal dossiers doorgegeven aan het AWIPH en aan de VDAB door het RIZIV betreffende de werknemers (bestaat)</li> <li>- aantal begeleidingsdossiers FBZ voor lage rugpijnen en</li> </ul> |   |
|   | Sensibilisering en informatieverstrekking van tussenpersonen, werkgevers en werknemers ( <u>algemene focus op de overblijvende werkcapaciteiten</u> ) |  |   |
|   | Stimuleren van de dialoog tussen de betrokken partijen (adviserende geneesheren, arbeidsgeneesheren, huisartsen, ...)                                 |  |   |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | Ondersteuning van bedrijven (met deskundigen) bij de aanpak van het re-integratieproces.   | <p>burn-out (bestaat voor lage rugpijnen, te creëren voor het nieuwe project burn-out)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enquête bij de artsen over de overdracht van informatie (te creëren)</li> <li>- aantal DCM (te creëren)</li> <li>- aantal diversiteitsplannen arbeidshandicap (bestaat)</li> </ul> <p>aantal dossiers van het Ervaringsfonds betreffende re-integratie (te creëren)</p> |  |
| <i>Voorgestelde acties</i><br><i>Campagne</i>    | Overleg tussen de instanties betrokken bij de aanpassing van de wetgeving: RIZIV, FAO, FBZ e.a.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- actie al of niet gerealiseerd</li> <li>- moeilijkheden bij uitvoering</li> <li>- aantal bezoekers van websites</li> <li>- resultaten van een onderzoek van de evolutie van de middelen</li> </ul>  |  |
|  | Creatie van de vereiste informatiebronnen voor elke doelgroep (website over re-integratie, informatie over de websites van alle betrokken partijen met links naar het centrale platform) |   |  |
|  | Installatie van beveiligde systemen voor de overdracht van informatie tussen de artsen   |   |  |
|  | Centralisering van de gegevens voor het opvolgen van het re-integratieproces   |   |  |
|  | Uitwerking van een opleidingsprogramma en opleiding van re-integratiedeskundigen   |   |  |
| <b>THEMA: JOBBEHOUD VOOR (OUDERE) WERKNEMERS</b> |  |   |  |

Het jobbehoud is een belangrijke sociaal-economische uitdaging. Om te komen tot meer continuïteit en langere loopbanen is het noodzakelijk in te werken op de oorzaken van de vroegtijdige uitsluiting van werknemers op de arbeidsmarkt. Er zijn tal van oorzaken, waaronder arbeidsomstandigheden die leiden tot een voortijdige uitputting van de werknemers, de discriminatie van oudere werknemers of de afwezigheid van een beleid ter bevordering van de loopbaanontwikkeling of de bewustwording van de veranderende behoeften van de werknemers in functie van de leeftijd. Het stimuleren van initiatieven die bijdragen tot het inwerken op deze diverse factoren is dan ook een van de hefboomen om de ontwikkeling en het waarborgen van werktrajecten te bevorderen.

**HET THEMA IS GELINKT AAN MSA EN PSYCHOSOCIALE RISICO'S, TERUGKEER EN RE-INTEGRATIE OP HET WERK**

| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties   | Eventuele evaluatie-indicatoren  | Mogelijk betrokken actoren                              |
|---|--|--|---|
| <i>Strategische doelstelling</i>                | De werknemers aan het werk houden via een optimalisering van de arbeidsomstandigheden  |  | FOD<br>EDPB<br>Sociale partners<br>Opleidingsinstituten |
| <i>Operationele doelstellingen</i>              | <p>Sensibilisering van de bedrijven voor een leeftijdsgericht beheer (strijd tegen stereotypes, vooruitziend beheer, overdracht van bekwaamheden,...)</p> <p>Preventie van professionele uitputting via adequate maatregelen (fysieke en psychische arbeidsomstandigheden)</p> <p>Vergemakkelijken van de samenwerking tussen de dienst Human Resources, de preventieadviseur en de EDPB</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- spreiding van de leeftijden over de sectoren (RSZ)</li> <li>- gegevens van de sociale balans van de ondernemingen (KSZ)</li> <li>- aantal beroepsziekten in functie van de leeftijd</li> <li>- aantal blijvende arbeidsongeschiktheden in functie van de leeftijd</li> <li>- analyse van de inhoud van de ontwerpen voor cao nr. 104 (te creëren)</li> <li>- aantal ontwerpen voor cao nr. 104 (te creëren)</li> <li>- statistische resultaten van het Ervaringsfonds (beschikbaar)</li> <li>- aantal opgeleide personen (te</li> </ul> |   |
| <i>Voorgestelde acties</i><br><i>Campagne</i>   | Creatie van instrumenten voor de toepassing van cao nr. 104 (handleidingen voor de bedrijven, website,...)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- aantal opgeleide personen (te</li> </ul>  |   |

|  |  | creëren)                        |                                 |
|--|--|---------------------------------|---------------------------------|
|  | Promotie en beter gebruik van de bestaande instrumenten (Vragenlijst over werkbaarheid, het Ervaringsfonds of zijn equivalent na overdracht aan de gewesten) |                                 |                                 |
|  | Ontwikkeling van een opleiding en implementatie van opleidingen voor deskundigen om de bedrijven te begeleiden (EDPB)  |                                 |                                 |
| <p><b>THEMA: PSYCHOSOCIALE RISICO'S</b></p> <p>De psychosociale risico's worden vaak gereduceerd tot enkele concepten die, behalve door specialisten, met elkaar worden verward. Toch gaat het om beroepsrisico's van zeer verschillende oorsprong en met diverse kenmerken, die de fysieke en psychische integriteit van de werknemers in gevaar brengen en een impact hebben op de werking en de efficiëntie van elk bedrijf. Bovendien zijn de menselijke en financiële kosten van het lijden veroorzaakt door deze psychosociale risico's aanzienlijk. Hoewel er in het verleden talrijke initiatieven werden genomen om het publiek, de werkgevers en de werknemers te sensibiliseren voor de problematiek van de psychosociale risico's, kan alleen maar worden vastgesteld dat de preventie op dit terrein, ondanks de inspanningen, nauwelijks tot ontwikkeling komt. Daarom is de preventie van psychosociale risico's een prioriteit.</p> <p><b>HET THEMA IS GELINKT AAN MSA, ONDERSTEUNING, DE TERUGKEER EN DE RE-INTEGRATIE OP HET WERK.</b></p> |  |                                 |                                 |
| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen  | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties   | Eventuele evaluatie-indicatoren | Mogelijk betrokken actoren      |
| <i>Strategische doelstelling</i>   | Stimuleren van de primaire preventie van de psychosociale risico's en het verminderen van het onbehagen op het werk.   |                                 | FOD<br>EDPB<br>Sociale partners |



# prevent:

|   |  |  |                             |
|---|--|--|-----------------------------|
| <p><i>Operationele doelstellingen</i></p> | <p>Opvolgen van de ontwikkeling van het wettelijke kader</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- aantal klachten over pesten (beschikbaar)</li> <li>- enquêtegegevens over arbeidsomstandigheden (indien enquête wordt vernieuwd)</li> <li>- aantal RIZIV-gevallen "geestelijke gezondheid" (beschikbaar)</li> <li>- resultaten van een enquête bij vertrouwenspersonen over bedrijfspraktijken (te creëren)</li> <li>- aantal opgeleide personen (te creëren)</li> <li>- aantal informatiemedia (brochures, folders) verspreid volgens type doelgroep (te creëren)</li> <li>- aantal verspreide goede praktijken</li> <li>- enquête voor-na de campagne (te creëren)</li> </ul> | <p>Opleidingsinstituten</p> |
|   | <p>Verbeteren van de informatie en sensibilisatie over de psychosociale risico's door een betere differentiatie van de concepten (stress, burn-out, pesten, ...), een focus op organisatorische factoren en een doelgroepgerichte aanpak (huisartsen,..)</p> |  |                             |
|   | <p>Meer betrekken van de netwerken van vertrouwenspersonen en preventieadviseurs bij de acties van de nationale strategie.</p>   |  |                             |
| <p><i>Voorgestelde acties</i></p>         | <p>Voortzetten van de in 2012 gestarte sensibiliseringscampagne</p>  |  |                             |
|   | <p>Ontwikkelen van opleidingen en opleiden van de diverse doelgroepen (vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, HR-verantwoordelijken, vertegenwoordigers van de werknemers, huisartsen, ...)</p>  |  |                             |
|   | <p>Verbeteren van de informatie over de psychosociale risico's door een betere</p>   |  |                             |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | differentiatie van de concepten (stress, burn-out, pesten, ...)   |  |  |
|  | Verspreiden van goede praktijken die voortkomen uit de uitwisseling van ervaring in de netwerken van de vertrouwenspersonen |  |  |
|  | Uitvoeren van een onderzoek naar het verband tussen managementstrategieën en psychosociale risico's                         |  |  |
|  | Informereren over de nieuwe regelgeving en evalueren van de nieuwe regelgeving na 5 jaar toepassing                         |  |  |

## THEMA: MSA

De musculoskeletale aandoeningen zijn het belangrijkste gezondheidsprobleem op het werk in België. Zij liggen aan de oorsprong van functionele beperkingen bij een groeiend aantal werknemers en vormen een zware economische belasting voor de gemeenschap. Ondanks de vele initiatieven van de overheden en de preventiediensten hebben de bedrijven het moeilijk om duurzame preventieoplossingen te vinden. De preventiemaatregelen gericht op technieken van manueel hanteren van lasten hebben duidelijk hun beperkingen aangetoond. Het is noodzakelijk verder te denken en aan te sporen tot preventiemaatregelen die gericht zijn op een ergonomische analyse en de aanpassing van de werkposten en de arbeidsorganisatie.

**THEMA IS GELINKT AAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S, TERUGKEER EN RE-INTEGRATIE OP HET WERK, JOBBEHOUD VOOR (OUDERE) WERKNEMERS, VOLKSGEZONDHEID EN INTEGRATIE VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK IN HET ONDERWIJS.**

| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties | Eventuele evaluatie-indicatoren              | Mogelijk betrokken actoren |
|---|--|--|----------------------------|
| <i>Strategische doelstelling</i>                | Verminderen van het aantal MSA-gevallen            |  | FOD<br>Sociale partners    |
| <i>Operationele</i>                             | Evalueren van de impact van MSA                    | - aantal aanvragen voor een vergoeding (FBZ) | Sectoren                   |

# prevent:

|   |   |  |                              |
|---|---|--|------------------------------|
| <i>doelstellingen</i>                   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- resultaten van de enquête “welzijn”</li> <li>- aantal klachten (jaarverslagen van de EDPB)</li> <li>- aantal aanvragen voor een vergoeding (FBZ)</li> <li>- resultaten van de enquête “welzijn”</li> <li>- aantal klachten (jaarverslagen van de EDPB)</li> <li>- opleidingen IDPB en EDPB (jaarverslagen)</li> <li>- resultaten van enquêtes in de sectoren</li> </ul> | EDPB<br>Opleidingsinstituten |
|   | Aanmoedigen van de analyse en het verbeteren van de werkposten en rekening houden met de arbeidsorganisatie door betere informatie over de gevolgen op het vlak van MSA   |  |                              |
|   | Vertalen van de beschikbare kennis over de oorzaken en de gevolgen van de blootstelling aan risico's op MSA: <ul style="list-style-type: none"> <li>- verband tussen arbeidsorganisatie en MSA</li> </ul> verband tussen psychosociale belasting en MSA |  |                              |
|   | Bevorderen van de re-integratie van de werknemers met lage rugpijnen (zie thematiek re-integratie)  |  |                              |
| <i>Voorgestelde acties<br/>Campagne</i> | Optimale verspreiding van de bestaande informatie-instrumenten, evaluatie van de bestaande instrumenten en actie (creatie van nieuwe, meer doelgerichte instrumenten)   |  |                              |
|   | Opleiding in bedrijven, rekening houdend met specifieke taken (sectoren)  |  |                              |

|   |  |  |                                   |
|---|--|--|-----------------------------------|
|   |  |  |                                   |
|   | Opleiding van preventieadviseurs inzake ergonomische analyse                           |  |                                   |
|   | Ten nutte maken van de Europese aanbevelingen (mogelijke aanpassingen en verspreiding) |  |                                   |
|   | Evaluatie van de functionering van de rugscholen                                       |  |                                   |
|   | Start van een onderzoek naar het verband tussen psychosociale risico's en MSA          |  |                                   |
| <p><b>THEMA: INTEGRATIE VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID IN HET ONDERWIJS</b></p> <p>Willen we dat de volgende generatie van werkgevers en werknemers is opgeleid in het rekening houden met de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk in de besluitvorming en de beroepspraktijk, dan moeten we ervoor zorgen dat deze capaciteit deel uitmaakt van de geëvalueerde bekwaamheden in het opleidingstraject. De belangrijkste uitdaging ligt in de sensibilisering van de besluitvormers en de actoren van het algemeen onderwijs en het hoger onderwijs, in het bijzonder de studierichtingen met studenten die, zodra ze actief zijn in het beroepsleven, zullen worden belast met het beleid welzijn op het werk of met opdrachten in verband met het preventiebeleid in het bedrijf. Daartoe is het essentieel dat het bedrijfsleven en de onderwijswereld elkaar beter leren kennen en dat er op institutioneel niveau bruggen worden gebouwd tussen de niveaus van het beleid en de competenties.</p> <p><b>HET THEMA IS TRANSVERSAAL EN IS GELINKT AAN DE ANDERE THEMA'S.</b></p> |  |  |                                   |
| <b>Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen</b>  | <b>Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties</b>                              | <b>Eventuele evaluatie-indicatoren</b> | <b>Mogelijk betrokken actoren</b> |
| <i>Strategische doelstelling</i>  | Integreren van de competenties inzake  |  | - FOD                             |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | veiligheid en gezondheid in het school- en opleidingstraject van toekomstige werknemers en werkgevers   |  | Werkgelegenheid   |
| <i>Operationele doelstellingen</i>      | Sensibiliseren van de actoren van het algemeen, technisch en beroeps secundair onderwijs en het hoger onderwijs   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- aantal initiatieven ten gunste van de onderwijswereld</li> <li>- resultaten van een enquête van het kennisniveau van een of meer schoolgroepen (voor-na)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministère de l'enseignement obligatoire</li> <li>- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche</li> <li>- Onderwijsnetten</li> <li>- Vlaams ministerie van onderwijs en vorming</li> <li>- Verenigingen van leerkrachten</li> </ul> |
|   | Bevorderen van de evaluatie van de competenties inzake veiligheid en gezondheid   |  |   |
|   | Versterken van het overleg tussen de wereld van de preventie en de onderwijswereld (op politiek niveau en op het vlak van de schoolgemeenschap)         |  |   |
|   | Stimuleren van de contacten tussen de onderwijswereld en de bedrijfswereld (op het niveau van de activiteitssectoren)                                   |  |   |
| <i>Voorgestelde acties<br/>Campagne</i> | Opleiding van de leerkrachten inzake veiligheid en gezondheid (modelwerkplaatsen, instellingen voor permanente opleiding, pedagogische opleidingen,...) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ongevallen in de scholen tijdens de stage (te creëren)</li> </ul>   |   |
|   | Oprichting van een werkgroep (preventiedeskundigen en onderwijsverantwoordelijken) gericht op algemeen onderwijs en hoger onderwijs                     |  |   |

|  |  |  |                                   |
|--|--|--|-----------------------------------|
|  | <p>Ontwikkeling van instrumenten om de stagemeeesters en de bedrijven te helpen rekening te houden met de preventie tijdens de stages</p>            |  |                                   |
|  | <p>Promotie van het materiaal dat beschikbaar is via eu-osh / ENETOSH</p>  |  |                                   |
|  | <p>Ondersteuning van initiatieven en scholen die initiatieven ontwikkelen op het vlak van de preventie (verspreiding van materiaal en brochures)</p> |  |                                   |
|  | <p>Ontwikkeling van een indicator voor het aantal ongevallen in de scholen en tijdens de stages</p>  |  |                                   |
| <p><b>THEMA: SAMENWERKING OP HET VLAK VAN PROBLEMEN INZAKE GEZONDHEID OP HET WERK EN VOLKSGEZONDHEID</b></p> <p>Sommige gezondheidsproblemen hebben hun oorsprong in het werkmilieu, maar ook in andere omgevingen (werk, privésfeer, school). Met het oog op een coherente communicatie en complementaire benaderingen is het belangrijk samenwerkingsverbanden in het leven te roepen met het oog op preventieacties ten bate van het algemeen belang. Vandaar het belang van bepaalde supranationale initiatieven voor het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden.</p> <p><b>THEMA IN VERBAND MET JOBBEHOUD, MSA, PSYCHOSOCIALE RISICO'S, DE TERUGKEER EN DE RE-INTEGRATIE OP HET WERK, INTEGRATIE VAN DE VEILIGHEID EN GEZONDHEID IN HET ONDERWIJS EN TIJDENS DE OPLEIDING</b></p> |  |  |                                   |
| <p>Categorieën van</p>   | <p>Definiëring van doelstellingen en mogelijke</p>   | <p>Eventuele evaluatie-indicatoren</p> | <p>Mogelijk betrokken actoren</p> |

| doelstellingen en actiemiddelen    | acties  |  |  |
|------------------------------------|---|--|--|
| <i>Strategische doelstelling</i>   | Het welzijn op het werk verbeteren door een betere integratie van vragen inzake volksgezondheid en gezondheid op het werk                     |  | FOD Werkgelegenheid<br>FOD Volksgezondheid<br>Ministeries van gezondheid   |
| <i>Operationele doelstellingen</i> | Systematiseren van de samenwerking tussen de instanties voor volksgezondheid en voor gezondheid op het werk daar waar verbanden mogelijk zijn | <ul style="list-style-type: none"> <li>- aantal vergaderingen en deelnemers</li> <li>- aantal gemeenschappelijke projecten</li> <li>- resultaten van een evaluatie van de projecten</li> </ul> | op gewestelijk niveau<br>Sociale partners<br>Netwerken van Human Resources<br>verantwoordelijken<br>Vigez<br>Educa-santé<br>EDPB |
|                                    | Ontwikkelen van procedures voor overleg tussen de instanties betrokken bij de twee activiteitsgebieden  |  |  |
| <i>Voorgestelde acties</i>         | Analyse van de actuele praktijken en identificatie van de domeinen en actoren waarvoor overleg/samenwerking aangewezen is                     |  |  |
|                                    | Oprichting van een wekgroep die de federale en gewestelijke niveaus integreert met het oog op een coherente communicatie                      |  |  |
|                                    | Opstarten van samenwerkingsprojecten  |  |  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | (bijvoorbeeld in het kader van het Europees jaar van de geestelijke gezondheid <sup>1</sup> ) en evaluatie van de kwaliteit van de samenwerking |  |  |
|  | Sensibilisering van de huisartsen (zie Thema “re-integratie”)   |  |  |

## THEMA: KMO'S (MINDER DAN 50 WERKNEMERS)

De kleine ondernemingen ondervinden de meeste moeilijkheden bij het implementeren van een adequaat preventiebeleid. Ze hebben weinig kennis en weinig personele en financiële middelen om alle noodzakelijke maatregelen te nemen. De moeilijkheid voor de preventieactoren ligt o.m. in de diversiteit, de spreiding en het grote aantal bedrijven. Het sensibiliseren en helpen van de kmo's kan dus alleen via een benadering van de vakgroepen en de sectoren, maar het is ook nodig het soort medium en de instrumenten om hen te ondersteunen in hun preventieaanpak aan te passen aan hun behoeften en kenmerken. De steun en de medewerking van tussenpersonen die dicht bij de kmo's staan zijn onontbeerlijk voor het ontwikkelen van initiatieven die hun doel bereiken.

**HET THEMA IS TRANSVERSAAL EN IS EEN AANDACHTSPUNT VOOR ALLE ANDERE THEMA'S EN VOOR DE VERSCHIEDENE DOMEINEN INZAKE RISICO'S.**

| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties              | Eventuele evaluatie-indicatoren    | Mogelijk betrokken actoren |
|---|---|------------------------------------|----------------------------|
| <i>Strategische doelstelling</i>                | Verhogen van het niveau van het welzijn op het werk in de kmo's |                                    | FOD<br>Sectoren            |
| <i>Operationele</i>                             | De regelgeving vereenvoudigen voor KMO's                        | - aantal arbeidsongevallen (kmo's) | UNIZO                      |

<sup>1</sup> Het Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het “Europees Jaar van de geestelijke gezondheid — Beter werk en meer levenskwaliteit” van 12 juli 2012 pleit voor een Europees Jaar van de geestelijke gezondheid in 2014.



# prevent:

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <i>doelstellingen</i>                         |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Statistieken van de inspectiediensten volgens ondernemingsgrootte</li> <li>- aantal initiatieven speciaal gericht tot kmo's</li> <li>- jaarverslagen van de EDPB's</li> </ul> | UCM<br>Opleidingsinstituten van de middenstand<br>Sociale secretariaten |
|   | Verbeteren van de informatie over de wettelijke verplichtingen voor de werkgevers   |  |   |
|   | Aansporen van de werkgevers om de wetgeving over het welzijn op het werk toe te passen  |  |   |
|   | Versterken van de aanwezigheid van de EDPB's in de kmo's via de aanpassing van het financieringssysteem zodat ze tijd en middelen kunnen vrijmaken om de nodige actie te voeren in de kmo's                       |  |   |
|   | Kennen van en beantwoorden aan de behoeften van de kmo's wat betreft de instrumenten en de middelen bij het implementeren van het preventiebeleid (op basis van het activiteitstype en in functie van de grootte) |  |   |
| <i>Voorgestelde acties</i><br><i>Campagne</i> | Identificeren van de behoeften van de kmo's in functie van hun kenmerken  |  |   |
|   | Evaluatie van de bestaande instrumenten in het licht van de geïdentificeerde behoeften  |  |   |
|   | Ontwikkelen van instrumenten die beantwoorden aan de behoeften en kenmerken van de kmo's  |  |   |
|   | Integratie van de opleiding op het vlak van de verplichtingen inzake welzijn op het werk in de  |  |   |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | toegang tot het beroep   |  |  |
|  | Integratie van de informatie op het vlak van de verplichtingen inzake welzijn op het werk in het geheel van de informatie van de unieke loketten en de sociale secretariaten |  |  |
|  | Ontwikkeling van e-learning (bijv. Oira)   |  |  |

**THEMA: NIEUWE RISICO'S (NANOMATERIALEN, ANDERE)**

Sommige situaties kunnen nieuwe risico's veroorzaken en het gebruik van nieuwe technologieën kan eventuele schade toebrengen aan de gezondheid en ook een probleem zijn voor de veiligheid. Het gaat om risico's die in het verleden niet werden vastgesteld. Dit fenomeen moet een goede opvolging krijgen en het voorzorgsbeginsel moet toegepast worden.

De nanotechnologieën vormen vandaag een belangrijke economische en technologische uitdaging voor de bedrijven. Ze maken innovaties mogelijk in tal van activiteitssectoren. Deze op gang komende revolutie vereist echter dat we ons verdiepen in de gevaren van deze technologieën van het oneindig kleine. Ondanks de recente ontwikkelingen van het onderzoek vertoont onze kennis nog veel lacunes. Ondanks de recente ontwikkelingen in het onderzoek, is de kennis hierover nog vol van lacunes. Meer zelfs op basis van de REACH en CLP regelgeving, is er weinig informatie beschikbaar betreffende nanomaterialen. Op nationaal niveau, is het noodzakelijk een gedetailleerd overzicht te krijgen van de professionele blootstelling aan nanomaterialen om:

- een betere evaluatie te maken inzake de nood aan informatie en de verschillende sectoren te sensibiliseren
- de communicatie te stimuleren via een toeleveringsketen
- een prioriteit vast te stellen betreffende onderzoek, monitoring, uitwerking en eventuele aanpassing van de bestaande regelgeving
- de traceerbaarheid vast te stellen in geval van negatieve gevolgen voor de gezondheid.

Er dient ook een opvolging te zijn over de kennis (over mogelijke risico's, het bepalen van de blootstelling en adequate preventie maatregelen) om continu de informatie bestemd voor de bedrijven te kunnen aanpassen.

HET THEMA IS TRANSVERSAAL VOOR HET GEHEEL VAN DE DOMEINEN EN DE RISICOFACTOREN.

| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties   | Eventuele evaluatie-indicatoren  | Mogelijk betrokken actoren                        |
|---|--|--|---|
| <i>Strategische doelstelling</i>                | Verkrijgen van een beter zicht op de huidige situatie wat betreft de risico's verbonden aan de nanomaterialen met betrekking tot de arbeid en de te nemen preventiemaatregelen |  | FOD<br>Sociale partners (sectoren)<br>EDPB<br>FBZ |
| <i>Operationele doelstellingen</i>              | Prioriteiten bepalen inzake onderzoek  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- resultaten van inspecties</li> <li>- resultaten van enquêtes over nanomaterialen (te creëren)</li> <li>- aantal ontwikkelde documenten en geïnformeerde doelgroepen (te creëren)</li> </ul> | Wetenschappelijke wereld (universiteiten, enz.)   |
|   | Informereren van het grote publiek over de definiëring en de aanwezigheid van nanomaterialen in de productieprocessen  |  |   |
|   | Beter informeren van de preventiewereld over de risico's verbonden aan de nanomaterialen en de te nemen preventiemaatregelen   |  |   |
|   | Volgen van de ontwikkelingen van de kennis over de risico's, eventueel het huidige wettelijk kader aanpassen   |  |   |
| <i>Acties</i>                                   | Voortzetting van de campagne voor metingen bij de Belgische bedrijven. Uitwerking van conclusies en aanbevelingen  |  |   |
|   | Integratie van de kwestie van de nanomaterialen in de opleiding van de preventieadviseurs  |  |   |

|  | Creëren van informatiemedia ten behoeve van werkgevers en werknemers                    |   |                                   |
|--|---|---|-----------------------------------|
|  | Actualiseren van de informatie in functie van de ontwikkeling van de kennis             |   |                                   |
| <p><b>THEMA: ONZEKERE WERKSITUATIE</b></p> <p>De onzekere werksituatie is een thema dat door de verschillende definities niet volledig duidelijk is. In de brede zin, wordt onzekerheid gedefinieerd als onstabiliteit, gebrek aan bescherming en aan sociale en economische kwetsbaarheid. Het is een combinatie van factoren die bepaalt dat het een onzekere werksituatie is. De vraag inzake de onzekere werksituatie is niet enkel gelinkt aan professionele risico's, maar het houdt ook verband met volksgezondheid. Een onzekere werksituatie is gelinkt aan volksgezondheid aangezien er gevolgen zijn voor de gezondheid in het algemeen en gevolgen voor de re-integratie op de werkplek. Het is zo dat bepaalde werksituaties en sectoren gekend zijn om meer risicovol te zijn en meer arbeidsongevallen te hebben. Dit is het geval voor interimwerk en onderaanneming. Het concept van de onderaanneming is gebaseerd op een contractuele relatie, waarvan de aard en de inhoud kunnen verschillen. Dit valt onder de wetgeving op het werken met externe bedrijven, of onder de wetgeving op de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. Hoewel het fenomeen niet nieuw is (een gevolg van de aanpassingen van de arbeidsorganisatie die enkele decennia geleden plaatsvonden, zoals de specialisatie van de bedrijven of de rationalisering van het personeelsbestand), zijn de gevolgen wat betreft het welzijn op het werk moeilijk concreet in te schatten, omdat er weinig werk werd uitbesteed aan onderaannemers. Dit wordt nochtans beschouwd als een verzwarende factor voor de risico's inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Bovendien blijkt de wetgeving weinig of slecht te worden toegepast. De praktijk van de onderaanneming mag dan beantwoorden aan een economische noodzaak, toch is het essentieel dat er een goede omkadering is voor de arbeidsomstandigheden die de veiligheid en gezondheid van de betrokken werknemers garanderen.</p> |   |   |                                   |
| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen  | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties                                      | Eventuele evaluatie-indicatoren   | Mogelijk betrokken actoren        |
| <i>Strategische doelstelling</i>   | De werkomstandigheden verbeteren van de belanghebbende groepen                          |   | FOD (Sectoriële) Sociale partners |
| <i>Operationele doelstellingen</i>   | Definiëren van de prioritaire sectoren  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- aantal en aard van de sancties</li> <li>- aantal ongevallen in een context van onderaanneming</li> </ul> | FAO<br>NAVVB                      |
|  | Versterken van het wetgevend kader en de strafmaatregelen (optrekken van het niveau van |   |                                   |

|                            |   |  |  |
|----------------------------|---|--|--|
|                            | de sancties)  |  |  |
|                            | Ontwikkelen van samenwerking tussen de diverse inspectiediensten (sociale wetten, controle van het welzijn)   |  |  |
|                            | Versterken van de informatie over de wettelijke verplichtingen voor de werkgevers   |  |  |
| <i>Voorgestelde acties</i> | Opstarten van een onderzoek naar de omvang en analyse van het probleem  |  |  |
|                            | Toename van het aantal controles  |  |  |
|                            | Ontwikkelen van informatiebrochures in vreemde talen  |  |  |
|                            | Verspreiden van de resultaten van het project "contracteranto" (woordenlijst)   |  |  |
|                            | Evaluatie en invoering van een systeem voor opvolging van de door de wet verplichte registratie op bouwwerven   |  |  |
|                            | Versterken van het medisch toezicht van de werknemers die werken in onderaanneming (tijdelijke en mobiele werkplaatsen, detachering, werken met derden) |  |  |
|                            | Evaluatie van het belang van de certificeringen en eventueel het belang van het verplicht maken   |  |  |

**THEMA: SITUATIE EN OPVOLGING VAN HET NIVEAU VAN HET WELZIJN OP HET WERK IN DE BEDRIJVEN (INTRASECTORALE BENCHMARKING)**

Het is belangrijk de globale situatie inzake het welzijn op het werk in de bedrijven te kennen en op te volgen. Daartoe is het noodzakelijk een reeks makkelijk toegankelijke indicatoren te ontwikkelen en te verzamelen, om de problemen te objectiveren en te meten ten einde de beste oplossingen uit te werken.

**HET THEMA IS TRANSVERSAAL. ZE DEKT DE VOLLEDIGE LADING (ALLE DOMEINEN) ALSOOK DE RISICOFACTOREN.**

| Categorieën van doelstellingen en actiemiddelen | Definiëring van doelstellingen en mogelijke acties  | Eventuele evaluatie-indicatoren   | Mogelijk betrokken actoren  |
|---|---|---|---|
| <i>Strategische doelstelling</i>                | Beschikken over betrouwbare informatie over de globale situatie van het welzijn op het werk in de Belgische bedrijven                           |   | Alle instanties die kwantitatieve en kwalitatieve gegevens voortbrengen |
| <i>Operationele doelstellingen</i>              | Verzamelen van informatie, aanvullen en verbeteren van de toegang tot de gegevens met als doel de opvolging (nieuwe behoeften) en het onderzoek | <ul style="list-style-type: none"> <li>- staat van de realisatie en de voortgang van de projecten (te creëren)</li> <li>- evaluatie van de kwaliteit van de verzamelde gegevens (te creëren)</li> </ul> |   |
|   | Optimaliseren van de verwerking van de gegevens van de jaarverslagen van de IDPB's en EDPB's  |   |   |
| <i>Voorgestelde acties</i>                      | Ontwikkelen van de elektronische verwerking van de gegevens   |   |   |
|   | Voortzetten van het datawarehouse-project   |   |   |
|   | Oprichting van een gemeenschappelijke   |   |   |

# prevent:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | wergroep van de betrokken instanties (bronnen van statistische gegevens) |  |  |
|--|--|--|--|