

Welzijn op het werk: word de gids voor uw werkgeversklanten

T. DAUWEN, Risk Control & Safety Engineer

28 april 2026



Mark, 32 jaar, al drie jaar ondernemer

Doel: Je bedrijf laten groeien, niet wetsteksten ontcijferen



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

De paniek neemt toe. Mark ziet alleen maar sancties, geen oplossingen



P&V

Wie gaat hij contacteren???



Jaaractieplan
Globaal Preventie
plan

B.S., 24 April 1971

Interne
preventieadviseur

Externe Dienst
Preventie en
bescherming op het
werk

Art. 29

Verzwaard
Risico

Vertrouwenspersoon

Fedirs

Arbeidsongeval

Strategisch advies

Codex welzijn op
het werk

Psycho-
sociaal

Preventie-
eenheden

De dreiging is niet alleen juridisch, maar ook psychologisch

Verantwoordelijkheden

Rechtspraak

Tijdens schoonmaakwerkzaamheden gebruikt een werknemer een chemisch product op een verkeerde manier.

Hij loopt daarbij een chemische brandwond op.

Er was beschermende uitrusting (handschoenen, veiligheidsbril, enz.) beschikbaar.

Er was geen specifieke informatie of risicoanalyse, maar het product was wel voorzien van een etiket.



Verantwoordelijkheden

Rechtspraak

- Veroordeling van de manager
- Verplichting tot voorlichting, opleiding en risicoanalyse



Verantwoordelijkheden

Rechtspraak

Een werknemer gebruikt een hijsapparaat zonder dat dit door de EDTC is gecontroleerd, op bevel van een voorman die dit toestaat in de veronderstelling dat het aan de voorschriften voldoet.

Er doet zich geen ongeval voor



De prioriteiten

Welke vragen moet je jezelf stellen en wat moet je onmiddellijk in gang zetten?



Stap 1: Breng je bondgenoten in kaart

De interne preventieadviseur: een verplichting voor ALLE werkgevers

Groep A (De Reuzen)

+1000 werknemers of industriële activiteiten met een hoog risico.

Interne preventieadviseur niveau 1

Groep B (De Groten)

200 à 1000 werknemers of verhoogde risico's.

Interne preventieadviseur niv.2

Groep C (KMO)

20 à 199 werknemers

Er moet een medewerker worden aangewezen als intern preventieadviseur met „basiskennis“

Groep D (De starters)

Minder dan 20 werknemers

Goed nieuws: de werkgever kan de rol van preventieadviseur op zich nemen als hij over basiskennis beschikt

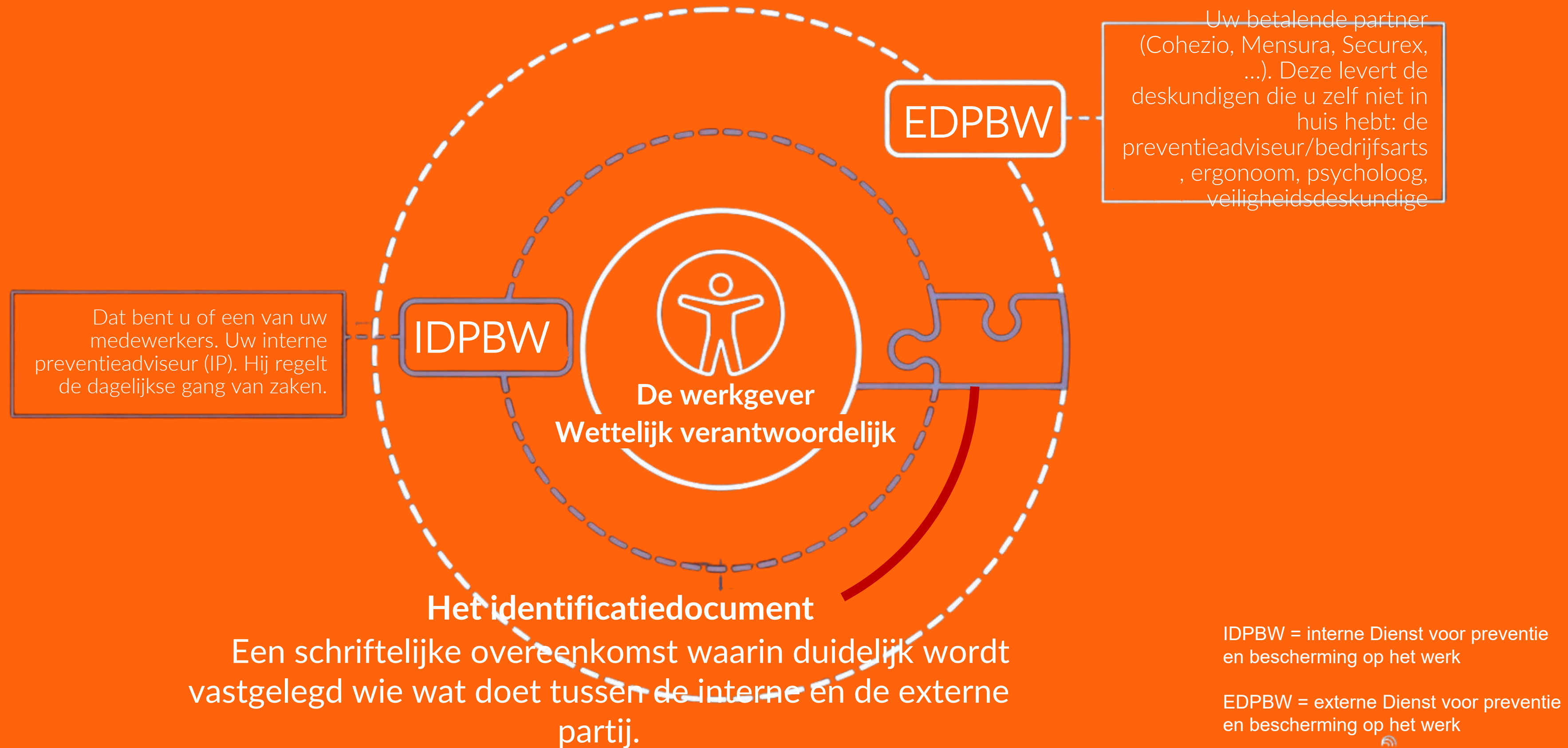


Goed nieuws:

Het belangrijkste is dat je een plan hebt, niet dat je perfect bent

Stap 1: Breng je bondgenoten in kaart

De interne preventieadviseur: een verplichting voor ALLE werkgevers



Stap 1: Breng je bondgenoten in kaart

De interne preventieadviseur: een verplichting voor ALLE werkgevers

Het
identificatiedocument

Een schriftelijke
overeenkomst waarin
duidelijk wordt vastgelegd
wie wat doet tussen de
interne en de externe partij.

Missies (voorbeelden)

	A/B	C+	C-	D
Risicoanalyse	Intern	I/E	Extern	Extern
Onderzoek naar ongevallen >4 dagen	I/E	I/E	Extern	Extern
Deelnemen aan het onderzoek naar psychosociale factoren	Intern	I/E	I/E	I/E
Voorstellen doen voor de opvang, begeleiding, voorlichting, opleiding en bewustmaking van werknemers.	Intern	I/E	I/E	I/E
Regelmatige bezoeken aan de werkplekken	Intern	I	I	I/E
Onderzoek naar ernstige ongevallen	IE	IE	Extern	Extern
Ongevallenformulieren opstellen	Intern	Intern	Intern	IE
Het document "Onthaal van de nieuwe medewerker" (ondertekend door de leidinggevende) wordt bijgehouden	IE	IE	IE	IE

SIPPT

SEPPT

Rollenmatrix

IDPBW

- ✓ Introductie voor nieuwe medewerkers
- ✓ Eerste hulp
- ✓ Gevarenherkenning
- ✓ Jaarplan / vijfjarenplan
- ✓ Coördinatie van activiteiten met de buitendienst

IDBPW

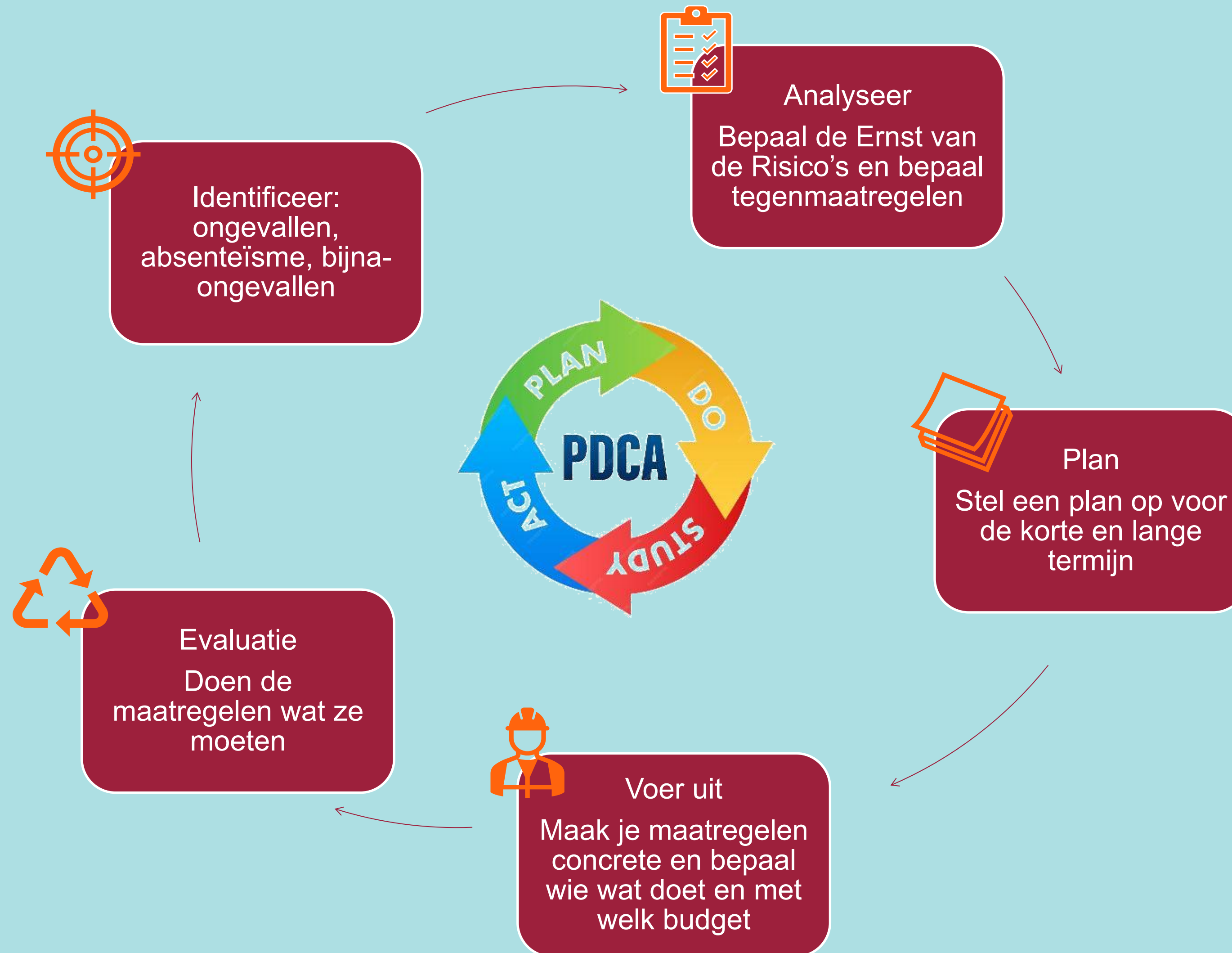
- ✓ Gezondheidstoezicht uitvoeren
- ✓ Het strategisch advies opstellen
- ✓ De verplichte bijstand verlenen na een ernstig ongeval
- ✓ Maatregelen nemen tegen psychosociale risico's
- ✓ Verkenningsbezoek en periodiek bezoek
- ✓ Elektronische inventaris van de diensten

De ondersteuning van de EDPBW wordt (gedeeltelijk) gefinancierd door uw jaarlijkse forfaitaire bijdragen



Stap 2: Analyseer de risico's

Het hart van het dynamische risicobeheersysteem



Goed nieuws:

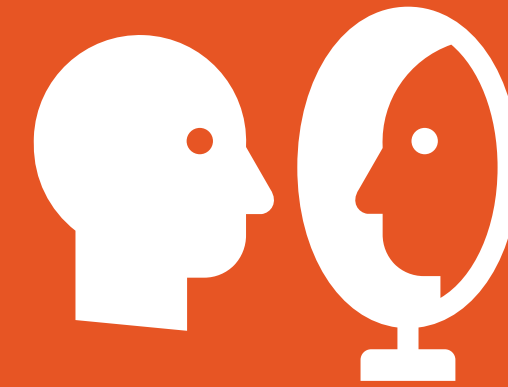
Het belangrijkste is dat je een plan hebt, niet dat je perfect bent

Stap 3: Stel een actieplan op

De eerste documenten die Toezicht op het Welzijn opvraagt

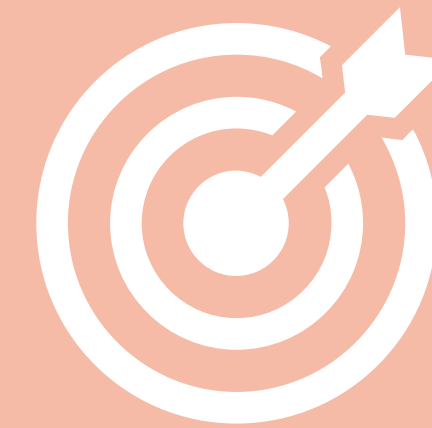
Risicoanalyse

Een verplicht uitgangspunt vanaf één werknemer.
Inventarisatie van alle risico's (brand, fysieke en psychosociale risico's)



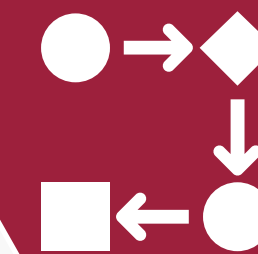
Globaal preventieplan (GPP)

De visie voor de komende vijf jaar:
Een schriftelijk document waarin de geïdentificeerde risico's, de preventiemaatregelen en de prioritaire doelstellingen voor de lange termijn worden opgesomd.



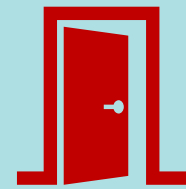
Jaarlijks actieplan (JAP)

Uitvoering over een jaar:
De uitvoeringsdoelstellingen, het budget, de uitvoerders en de deadlines



Stap 4: Leid werknemers op en informeer hen

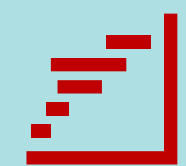
Bij de ontvangst, tijdens de looptijd van het contract, bij een verandering van uitrusting of functie



Introductie

Ontvangstdocument ondertekend door een lid van de hiërarchische lijn of de werkgever zelf.

Minimale inhoud: rondleiding door de werkplek, risico's van de functie, brand- en evacuatievoorschriften en aanwijzing van de EHBO'ers



Opleidingsplan

Voor elke werknemer / elk lid van de hiërarchische lijn



Funcities

Preventieadviseur (6 dagen + 3 dagen/jaar)

EHBO'ers (+ bijscholing 4 uur/jaar)

BA4/BA5, jaarlijkse evacuatieoefening, brandbestrijding

Vertrouwenspersoon (5 dagen + 1 dag/jaar)

Bouw (8 uur)

Heftruck / hoogwerker

Stap 4: Leid werknemers op en informeer hen

Bij de ontvangst, tijdens de looptijd van het contract, bij een verandering van uitrusting of functie

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Basisinspectie - checklist 2_1_F_6_checklist_onderneming_V5

4. Algemeen welzijnsbeleid: (* bij ontstentenis van een Comité, de vakbondsafvaardiging, en, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf.	WETGEVING Codex:	JA	NEEN	ONVOLLEDIG	NVT	OPMERKINGEN:
4.1. Kan de risicoanalyse op niveau van de organisatie, werkposten of functies voorgelegd worden?	art. 1.2-6 (8, 7)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.2. Kan het globaal preventieplan (GPP) : Periode tot voorgelegd worden?	art. 1.2-8-§1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.3. Is het GPP gebaseerd op het beleidsadvies EDPBW? (C- en D bedrijven)	art. 1.2-8-§1/1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> A, B, C+ <input type="checkbox"/> Geen GPP	
4.4. GPP: advies CPBW? (*)	art. 1.2-10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Geen GPP	
4.5. Kunnen de laatste twee jaarlijkse actieplannen (JAP) voorgelegd worden? Onvolledig: slechts één JAP kan voorgelegd worden <input type="checkbox"/> inhoud onvoldoende <input type="checkbox"/>	art. 1.2-9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.6. Is het JAP gebaseerd op beleidsadvies EDPBW? (C- en D bedrijven)	art. 1.2-9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> A, B, C+ <input type="checkbox"/> Geen JAP	
4.7. Werd het JAP jaar -1 geëvalueerd?	art. 1.2-10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Geen JAP	
4.8. JAP: advies CPBW? (*)	art. 1.2-10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Geen JAP	
4.9. Kan het jaarverslag van de IDPB van het laatste volledige werkingsjaar voorgelegd worden?	art. 1.2-22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.10. Kan het onthaaldocument van beginnende werknemers voorgelegd worden? (Steekproef)	art. 1.2-11, tweede lid, 9°	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Volledig? - Is het ondertekend door een door de werkgever aangeduid lid van de HL of door de werkgever zelf?	art. 1.2-15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
- Is een ervaren werknemer aangeduid om de beginnende werknemer te begeleiden of neemt de werkgever zelf de begeleiding op zich?	art. 1.2-15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.11. Kan er een programma tot vorming van de werknemers voorgelegd worden?	art. 1.2-18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Pagina 3 van 7 Versie 5/2 juli 2024

WAARSCHUWING!

Je kunt nog zo'n goede mondelinge presentatie geven en de beste begeleiding bieden, maar als je dat niet kunt aantonen en ook geen proactiviteit laat zien, heb je niets

Stap 5: De werkplek

Brand

Actuele plattegrond, brandblussers en slanghaspels gecontroleerd.
Brandweerinterventiedossier en brandpreventiedossier. Bewegwijzering.
Omroep-, waarschuwings- en alarmsysteem gecontroleerd en operationeel

INFO

Contactgegevens EDPBW
Contactgegevens PAPSY
Contactgegevens interne PA
Procedure voor het inschakelen van een psycholoog
Vertrouwenspersoon+
Veiligheidsinformatieblad+
Arbeidsreglement+
Register van incidenten met derden

Eerste hulp

Een complete, duidelijk gemarkeerde EHBO-doos waarvan de inhoud nog niet is vervallen. Duidelijke instructies (wie te bellen), aangewezen EHBO'er(s)

Gereedschap

Machines die voldoen aan de CE-normen en risicoanalyse, inventaris en onderhoudsrapport, handleiding, Signalering en verlichting, vrije vluchtwegen



Stap 6

Zorg voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemer op het werk



Gezondheidsmonitoring



Identificeer werknemers die risico lopen (risicoanalyse)

Veiligheidsfunctie | verhoogde waakzaamheid | nachtwerk | specifiek risico



Verplichte periodieke gezondheidscontrole

Te regelen met de EDPBW (bedrijfsgeneeskunde)

- Beoordeling vooraf (vóór de aanstelling)
- Periodieke beoordeling
- Beoordeling na herintreding (4 weken)
- Spontane consultatie

Lijst van betrokken werknemers / formulier voor gezondheidsbeoordeling / plan met betrekking tot eventuele beperkingen



Psychosociale risico's

- Verplicht voor elk bedrijf: het beheerskader (stress, burn-out, pesterijen)
- Vertrouwenspersoon: intern (verplicht bij meer dan 50 werknemers) of extern. Zij luistert en helpt conflicten te de-escaleren
- Preventieadviseur psychosociale aspecten: deskundige die door uw externe preventiedienst wordt aangesteld voor formele interventieprocedures

De verplichtingen van de werkgever

Het **arbeidsreglement** aanpassen:

- De procedure moet worden opgenomen in het arbeidsreglement (formele en informele interventie bij stress/pesten)
- Alcohol- en drugsbeleid

Een **risicoanalyse** laten uitvoeren en de aanbevelingen opnemen in het jaar- en vijfjarenplan.

Een **kader creëren** voor het collectieve en individuele beheer van stress, conflicten, pesten, ...



Stap 7

Organiseer het overleg



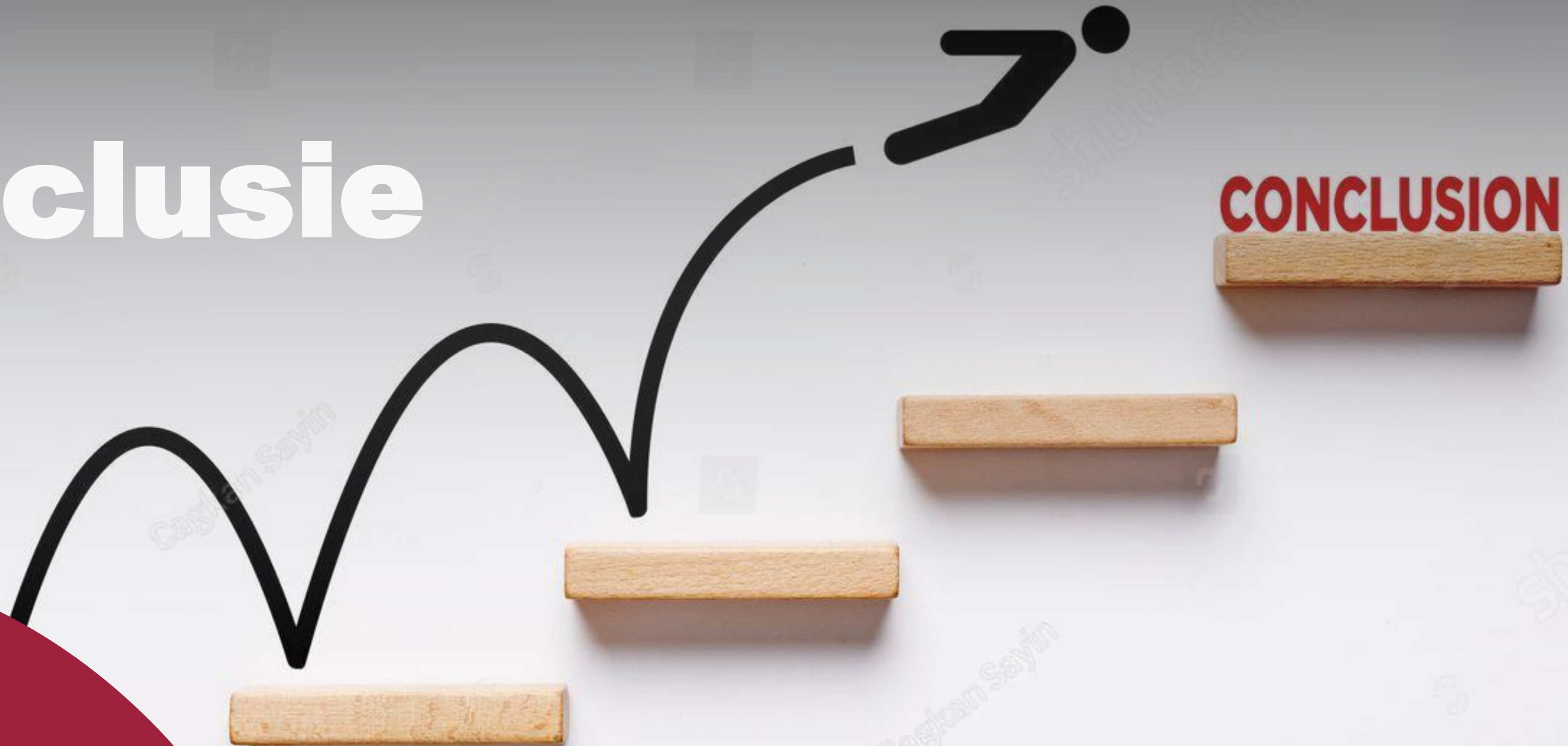
Geweldig, ik heb geen CPBW of een vakbond...

... maar de verplichtingen blijven!!

- Zorg voor directe betrokkenheid
- Toon aan dat deze betrokkenheid er is
- Register van voorstellen (discretionair)
- Duidelijk informatiekanaal (borden, mailings, extranet,...)
- Voor iedereen toegankelijke informatie (risicoanalyse, genomen maatregelen, jaarplan, jaarverslag,...)



Conclusie



2 stukjes goed nieuws

- Er wordt niet van de werkgever verwacht dat hij perfect is, maar wel dat hij een plan heeft om daar naartoe te werken
- Zorg voor een eenvoudig, gedocumenteerd, onderbouwd en bijgewerkt plan
- De dreiging is niet alleen juridisch, maar ook psychologisch, en u kunt zich profileren als probleemoplosser

Jij bent degene die de mentale belasting beperkt



De stappen



Zoek bondgenoten

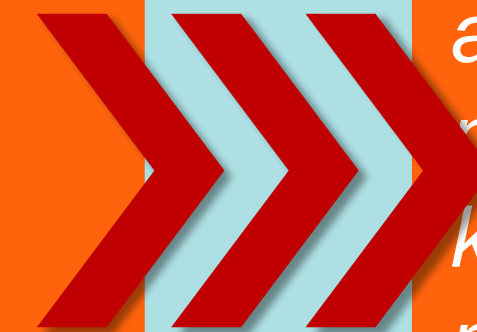
*IDPBW
EDPBW
Identificatiedocument
Strategisch advies en
verkenningbezoek*

Het onmisbare documentatietrio

*Risicoanalyse
Jaaractieplan (JAP)
Vijfjarenplan (GPP)*

Bewijs van proactief optreden in de praktijk

*Formele ontvangst: ondertekend
welkomstdocument, georganiseerd
overleg
Werkplek: EHBO-doos,
brandveiligheidsdossier, verplichte
affichering
Gezondheid en psychosociale
aspecten: betrokken werknemers,
psychosociale risicoanalyse +
kader voor conflicten/stress/pesten,
procedure opgenomen in het
arbeidsreglement*



Strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever: kan persoonlijk worden veroordeeld wegens het niet nakomen van de informatie-, opleidings- of risicoanalyseplicht, zelfs als er geen ongeval heeft plaatsgevonden