

Gids verzwaaard risico

Alle informatie
voor een gerichte aanpak

Externe Dienst voor Preventie en Bescherming

securex

“ Mijn onderneming heeft een of meer sensibiliseringsbrieven van Fedris ontvangen in het kader van het verzwaard risico bij arbeidsongevallen.

Wat moet ik doen?

Als werkgever ben je verplicht de wetgeving inzake welzijn op het werk na te leven.

Om je te ondersteunen bij de voorbereiding op een eventuele selectie in het kader van een verzwaard risico, stellen wij deze gids ter beschikking.

De gids bevat essentiële informatie om te voldoen aan de wettelijke vereisten en om een gezonde en veilige werkomgeving voor je werknemers te creëren.

In onze **checklist**, die toegankelijk is voor klanten van SEP Securex, vind je ook **documentsjablonen** en **informatiefiches**.

De informatie in deze gids is uitsluitend bedoeld ter informatie. Hoewel we ernaar streven dat de gepresenteerde informatie accuraat en actueel is, kunnen we de volledigheid of relevantie ervan voor alle situaties niet garanderen. Het is jouw verantwoordelijkheid als werkgever om de toepasselijke wet- en regelgeving te controleren en na te leven

Om toegang te krijgen tot onze documenten, moet je eerst inloggen op ons H&S Online-platform.

Heb je nog geen toegang? Vraag je login aan via onze [Website](#).





Inhoudsopgave

4 Situatie van verzaamd risico

- 5 Wat is een verzaamd risico?
- 6 Hoe werkt het?

11 Welke stappen kan mijn onderneming zetten?

- 13 Oprichting Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)
- 14 Ongevallenanalyse
- 15 Opstellen van een welzijnsbeleid op het werk
- 17 Aansluiting bij een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW)
- 18 Opleidingen
- 20 Rechtstreekse participatie van werknemers

21 Documentatie en nuttige informatie

21 Hoe kunnen wij je helpen?



Situatie van verzwaaard risico

- | | | |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | Wat is een verzwaaard risico? | 5 |
| 2 | Hoe werkt het? | 6 |

1



Wat is een verzwwaard risico?

Het verzwwaard risico verwijst naar een situatie waarin een onderneming een duidelijk hoger aantal arbeidsongevallen heeft dan het gemiddelde binnen haar activiteitensector.



Het stelsel rond het verzwwaard risico is een wettelijk mechanisme³ dat is ontworpen om werkgevers aan te zetten tot het verbeteren van de veiligheid op het werk. Het richt zich op ondernemingen met een hoog aantal arbeidsongevallen. Het voornaamste doel is je aan te moedigen om concrete maatregelen te nemen om het aantal ongevallen in je onderneming te verminderen.

¹ Risico-index van de sector = index die gekoppeld is aan een specifieke activiteitssector (NACE-code)

² Risico-index van de privésector = gemiddelde index voor alle bedrijven in de privésector

³ [Koninklijk Besluit van 23.12.2008](#) tot uitvoering van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 in verband met de onevenredig verzwwaarde risico's, gewijzigd door het [Koninklijk Besluit van 23.11.2010](#), het [Koninklijk Besluit van 30.11.2011](#), het [Koninklijk Besluit van 04.12.2012](#), het [Koninklijk Besluit van 25.11.2015](#) en het [Koninklijk Besluit van 10.10.2021](#).





Hoe werkt het?

Welke arbeidsongevallen komen in aanmerking?

- Elk arbeidsongeval waarbij een werknemer of een uitzendkracht⁴ betrokken is en dat heeft geleid tot **minstens 4 dagen volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid** (VTA), op voorwaarde dat het arbeidsongeval is aanvaard door de verzekeringsmaatschappij.
- Dodelijke** arbeidsongevallen.

Ongevallen op weg van en naar het werk, evenals ongevallen die leiden tot minder dan 4 dagen arbeidsongeschiktheid, komen niet in aanmerking.

Hoe wordt het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid bepaald?

- Het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid wordt berekend vanaf de **dag na het ongeval** tot en met de dag vóór de werkhervatting, inclusief zaterdagen, zondagen en wettelijke feestdagen.



Hoe wordt de risico-index berekend?

- De risico-index wordt **jaarlijks** berekend op basis van de volgende formule:

$$\text{Risico-index} = \frac{\text{frequentie} + \text{ernst}}{\text{arbeidsvolume (VTE)}}$$

met :

- Frequentie**: aantal arbeidsongevallen vermenigvuldigd met 4.
- Ernst**: totaal aantal dagen VTA, met een maximum van 120 dagen per ongeval en een forfait van 120 dagen voor een dodelijk ongeval.
- Arbeidsvolume (VTE)** : het aantal voltijdse equivalenten, berekend op basis van alle werkelijke prestaties van bedienden, arbeiders, studenten en uitzendkrachten die door de onderneming zijn aangegeven bij de RSZ, met uitsluiting van de zuiver fictieve prestaties, zoals ziekte. Met andere woorden, het is het totale aantal uren dat daadwerkelijk is gepresteerd door alle categorieën van werknemers, gedeeld door het aantal uren voor een voltijdse betrekking in je onderneming.

Berekening van het arbeidsvolume:

- Tel de arbeidsprestaties (in uren) op jaarbasis van alle werknemers (voltijds én deeltijds) op.
- Deel het totaal door het aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer op jaarbasis in je onderneming (volgens je paritair comité en collectieve arbeidsovereenkomst). Zie rekenvoorbeeld op de volgende pagina.

Je kan ook je sociaal secretariaat vragen om het aantal VTE's te berekenen. Zie rekenvoorbeeld op de volgende pagina.



Vanaf de arbeidsongevallen die zijn gebeurd in 2023, worden ook de arbeidsongevallen van uitzendkrachten meegeteld in de berekening. Daarom moet je ook rekening houden met de door het uitzendbureau bij de RSZ aangegeven gepresteerde uren van uitzendkrachten die in je onderneming tewerkgesteld zijn, én de arbeidsongevallen die hen zijn overkomen.

⁴ Sinds 2024 moeten ook arbeidsongevallen van uitzendkrachten worden geregistreerd.

Voorbeeld berekening risico-index

In onderneming B hebben vorig jaar 4 arbeidsongevallen plaatsgevonden, verdeeld als volgt:

Ongeval	Frequentie (punten)	Ernst (punten)
1 ongeval met 3 dagen arbeidsongeschiktheid	0	0
1 ongeval met 35 dagen arbeidsongeschiktheid	4	35
1 ongeval met 260 dagen arbeidsongeschiktheid	4	120
1 dodelijk ongeval	4	120
Totaal	12	275

Toelichting:

Ongeval met 3 dagen arbeidsongeschiktheid:	Frequentie	0 punten	Dit ongeval komt niet in aanmerking (minder dan 4 dagen arbeidsongeschiktheid).
	Ernst	0 punten	
Ongeval met 35 dagen arbeidsongeschiktheid:	Frequentie	4 punten	Voor elk ongeval dat in aanmerking komt, worden 4 punten toegevoegd aan de frequentie.
	Ernst	35 punten	De ernst wordt berekend door de dagen van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op te tellen, in dit geval 35 dagen.
Ongeval met 260 dagen arbeidsongeschiktheid:	Frequentie	4 punten	Voor elk ongeval dat in aanmerking komt, worden 4 punten toegevoegd aan de frequentie.
	Ernst	120 punten	Zelfs bij een langdurige arbeidsongeschiktheid van 260 dagen ten gevolge van een ongeval, blijft de ernst beperkt tot 120 dagen per ongeval.
Dodelijk ongeval:	Frequentie	4 punten	Voor elk ongeval dat in aanmerking komt, worden 4 punten toegevoegd aan de frequentie.
	Ernst	120 punten	Bij een dodelijk ongeval wordt automatisch een forfait van 120 dagen toegekend.
Totaal Frequentie:		12 punten	Dit is de som van de punten met betrekking tot de frequentie voor alle ongevallen die in aanmerking komen.
Totaal Ernst:		275 punten	Dit is de som van de punten met betrekking tot de ernst voor alle ongevallen die in aanmerking komen.

Het **arbeidsvolume** van onderneming B **voor hetzelfde jaar** bedroeg:
67.312 uren (voltijds) + 1040 uren (deeltijds) = **68.352 uren**.

Het aantal uren dat een voltijdse werknemer per jaar werkt **in onderneming B** = 1.920 uren/jaar

VTE = 68.352 uren / 1920 uren = **35,6**.

Berekening van de risico-index

$$\frac{275 \text{ (ernst)} + 12 \text{ (frequentie)}}{35,6 \text{ (VTE)}} = 8,06 \text{ (Risicoindex (RI))}$$



Waarom kan mijn onderneming geselecteerd worden als onderneming met verzwwaard risico?

De risico-index (RI) van je onderneming wordt vergeleken met de gemiddelde risico-index voor de sector waarin de onderneming actief is (op basis van de NACE-code⁵) en met de risico-index voor de privésector.

Uw risico-index op jaarbasis is:

- minstens **2 keer hoger** dan de gemiddelde risico-index van je sector in het laatste jaar van de observatieperiode en in minstens één ander jaar van diezelfde periode.
- minstens **5 keer hoger** dan de gemiddelde risico-index van de hele privésector in het laatste jaar van de observatieperiode en in minstens één ander jaar van diezelfde periode.

Daarnaast waren er:

- minstens **2 arbeidsongevallen** met **minstens 4 dagen** arbeidsongeschiktheid **of een dodelijk arbeidsongeval** in de jaren waarin de risico-index werd overschreden
- **en** minstens **6 arbeidsongevallen** in de observatieperiode van drie jaar.

Je onderneming maakt dan deel uit van de rangschikking opgesteld door FEDRIS. FEDRIS selecteert de eerste 200 ondernemingen op basis van het verschil tussen hun risico-index en die van hun activiteitensector.

Voorbeeld van een vergelijking van risico-indexen met die van je sector en de privésector

Jaar	2021	2022	2023
Aantal AO*	1	5	6
RI* van je onderneming	0,28	7,41	10,93
RI NACE van je sector	1,11	1,23	1,07
Verhouding tussen het RI van je onderneming en die van je sector	0,3	6	10,2
RI van de privésector	0,88	0,93	0,83
Verhouding tussen het RI van je onderneming en die van de privésector	0,3	8	13,2

*AO: arbeidsongeval dat heeft geleid tot minstens 4 dagen arbeidsongeschiktheid of tot overlijden

*RI: risico-index

⁵ Code die aan een onderneming wordt toegekend om de voornaamste economische activiteit te beschrijven, zodat ze kan worden ingedeeld op basis van de activiteitensector. Deze activiteitensector wordt bepaald door de NACE-code van de RSZ-activiteit (eerste vier cijfers). Opmerking: de in aanmerking genomen NACE-code is nooit die van de btw-activiteit, omdat die verschillende sectoren kan omvatten.

Raadpleeg de [Kruispuntbank van Ondernemingen](#) (KBO) en gebruik de zoekfunctie om je onderneming te vinden op naam of ondernemingsnummer



In dit geval is voldaan aan de drie voorwaarden voor selectie als verzwwaard risico:

1. De risico-index op jaarbasis van de onderneming bedraagt $\geq 2 \times$ het sectorgemiddelde in 2022 en 2023
2. De risico-index op jaarbasis van de onderneming bedraagt $\geq 5 \times$ het gemiddelde van de privésector in 2022 en 2023
3. Er hebben **minstens 2 arbeidsongevallen** plaatsgevonden die hebben geleid tot minstens 4 dagen tijdelijke arbeidsongeschiktheid of overlijden tijdens de jaren waarin de risicodrempel werd overschreden (5 in 2022, 6 in 2023). Er werden meer dan 6 arbeidsongevallen vastgesteld tijdens de observatieperiode (2021–2023).

Deze drie voorwaarden gelden zowel voor het laatste observatiejaar (2023) als voor minstens één ander jaar in dezelfde periode (2022).

Wat zijn mijn verplichtingen als mijn onderneming geselecteerd wordt als onderneming met een verzaamd risico?

Betaling van een forfaitaire bijdrage: je moet een vast bedrag betalen dat niet afhangt van het aantal ongevallen, maar van het aantal werknemers in je onderneming:



- Het bedrag van de bijdrage wordt forfaitair vastgesteld op basis van een ondernemingsomvang **tot 49 VTE's** en wordt verhoogd **voor elke extra schijf van 50 VTE's, met een maximumplafond**. Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.
- Je kan de exacte bedragen raadplegen op de website van Fedris: [Verzaamd risico | Federaal agentschap voor beroepsrisico's](#)
- Bij laattijdige betaling wordt een verhoging van 10% toegepast, plus vertragingsinstereuten.
- Indien je niet betaalt, kan Fedris een beroep doen op de FOD Financiën om het bedrag te innen.



Opstellen van een actieplan: de bijdrage dient om een driejarig actieplan te financieren dat wordt opgesteld en opgevolgd door de preventiedienst van je arbeidsongevallenverzekeraar of door een preventie-instituut ([Constructiv](#) voor PC 124, [Woodwize](#) voor PC 126 en [Prevent Agri](#) voor PC's 132, 144, 145 en 145.04). Je verzekeringscontract wordt automatisch met 3 jaar verlengd als de opvolging door je verzekeraar wordt verzorgd (dit is niet van toepassing op preventie-instituten).



Samenwerken aan de uitvoering van dit actieplan: het actieplan moet concrete maatregelen bevatten om het risico op arbeidsongevallen te reduceren. Het opvolgingsrapport wordt bezorgd aan Fedris. Indien je het actieplan niet uitvoert, wordt je onderneming het jaar nadien opnieuw opgenomen in de lijst van ondernemingen met verzaamd risico.



Het actieplan delen met je interne preventieadviseur, je Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW) en de werknemersvertegenwoordigers: indien er geen comité of vakbondsafvaardiging is, moeten de werknemers rechtstreeks worden geïnformeerd.



Kan mijn onderneming deze selectie betwisten?

Als je van mening bent dat je onderneming ten onrechte is opgenomen in de categorie van ondernemingen met verzaamd risico, kan je bezwaar aantekenen bij Fedris. Dat doe je door het klachtenformulier in te dienen vóór 31 januari van het jaar dat volgt op de selectie.

De mogelijke gronden voor bezwaar zijn:



Foutieve identificatie van de onderneming of van haar activiteitssector



Verdwijnen van het risico (stopzetting van de activiteit die aan de oorsprong lag van het verzaamd risico)



Voldoende genomen preventiemaatregelen



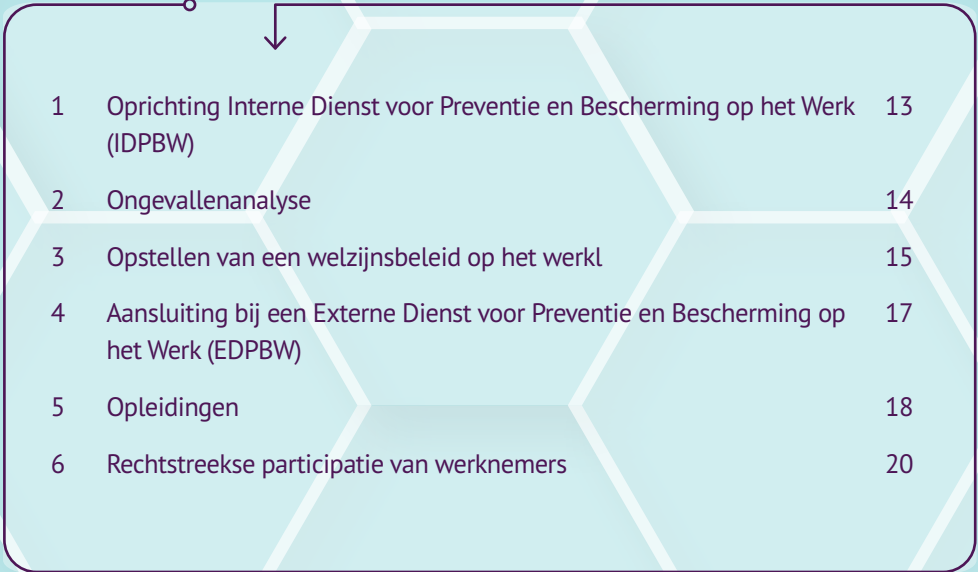
Ongevallen veroorzaakt door externe factoren buiten de onderneming

Om een bezwaarschrift in te dienen op grond van het feit dat er 'voldoende preventiemaatregelen' zijn genomen, moet je **Fedris een lijst bezorgen van de preventiemaatregelen** die in de loop van de drie observatiejaren zijn genomen, alsook bewijsmateriaal zoals facturen voor opleidingen, de aankoop van veiligheidsuitrusting, certificeringen, risicoanalyses enz. De **ingestelde termijn** hiervoor is **erg kort**: tussen de waarschuwing van Fedris en de deadline van 31 januari heb je slechts twee maanden de tijd.

Enkele weken na ontvangst van je bezwaar krijg je **bezoek van het Toezicht op het Welzijn op het Werk**. De inspecteurs gaan na of de **maatregelen op je lijst effectief werden geïmplementeerd** en geven een gunstig of ongunstig advies. Op basis daarvan beslist Fedris of je onderneming uit het stelsel van verzaamd risico wordt geschrapt of erin blijft opgenomen.

2

elke stappen kan mijn
onderneming zetten?



1	Oprichting Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)	13
2	Ongevallenanalyse	14
3	Opstellen van een welzijnsbeleid op het werkl	15
4	Aansluiting bij een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW)	17
5	Opleidingen	18
6	Rechtstreekse participatie van werknemers	20



Je onderneming is nog niet geselecteerd als onderneming met een verhoogd risico, maar je hebt al wel de sensibiliseringsbrief van Fedris ontvangen?

Deze brief werd verstuurd omdat je risico-index minstens **tweemaal zo hoog** als die van je sector en er in je onderneming **vroeg jaar minstens 2 arbeidsongevallen** hebben plaatsgevonden.

Je krijgt nog de kans om je risicobeheer te verbeteren en te structureren.

Stuur in eerste instantie een verzoek per e-mail naar Fedris op het volgende adres: stats@fedris.be met vermelding van je ondernemingsnummer (btw-nummer) in de onderwerpregel. Vraag daarin de cijfergegevens op die gebruikt zijn voor de berekening van je risico-index, zodat je deze kan verifiëren.

Gebruik deze gids daarna als leidraad!

Deze gids is speciaal opgesteld om je te ondersteunen bij het **naleven van je wettelijke verplichtingen** en zo te voorkomen dat je in een situatie van verhoogd risico terechtkomt.

Het bevat een indicatieve lijst van te ondernemen acties, te verzamelen documenten en controlepunten die de inspectie mogelijk zal bekijken tijdens haar bezoek. In geval van betwisting van de classificatie als verhoogd risico kunnen deze elementen als basis dienen voor je argumentatie.

Onze [checklist](#) biedt daarnaast extra informatie en links naar ondersteunende documentatie.



Bundel alle vereiste documenten in een goed georganiseerde map, zodat je ze snel kant voorleggen bij een inspectie.



Bewaar ook de facturen van aankopen (bv. werkmateriaal, persoonlijke beschermingsmiddelen, opleidingen enz.) als bewijs van naleving van de wettelijke vereisten.

1



Oprichting Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)⁶

De IDPBW ondersteunt de werkgever, leidinggevenden en werknemers bij het toepassen van de wettelijke bepalingen inzake welzijn op het werk.

Je onderneming heeft **minder dan 20 werknemers** in dienst



je kan zelf de rol van preventieadviseur op je nemen.

Je onderneming heeft **20 werknemers of meer** in dienst



je moet **minstens één interne preventieadviseur (IPA) aanstellen in je onderneming**. Die persoon vertegenwoordigt de IDPBW binnen de onderneming.

Voor meer informatie:



Lex4You

[De functie van de interne preventieadviseur](#)



Identificatiedocument

Je moet **over een identificatiedocument beschikken** waarin de opdrachten en taken van je IDPB staan vermeld.

Dit document bevat bijvoorbeeld de naam van de verantwoordelijke van de IDPBW, de namen van de plaatsvervangende interne preventieadviseurs en hun kwalificaties, de taken die door de externe dienst worden uitgevoerd enz.

2.1.2 Jaarverslag van de IDPBW

Het jaarverslag van de IDPBW is een gedetailleerd samenvatting van de werking en activiteiten in het voorafgaande kalenderjaar. Dit document moet een aantal belangrijke aspecten bevatten, zoals statistieken over arbeidsongevallen, informatie over verplichte keuringen van installaties en uitrusting, informatie over de preventie van psychosociale risico's enz.

Voor meer informatie:



Lex4You

[Het jaarverslag van de interne dienst](#)

2



Ongevallenanalyse

Het belangrijkste doel van de sensibiliseringscampagne is het verlagen van je risico-index (RI) en zo het aantal arbeidsongevallen te doen dalen.

Een grondige analyse van de arbeidsongevallen in je onderneming is hierbij cruciaal.

Dat omvat zowel het analyseren van de oorzaken van de ongevallen als het invoeren van duurzame oplossingen om herhaling te voorkomen.

Tool voor opvolging en analyse voor arbeidsongevallen

Om je te ondersteunen in deze aanpak, stellen wij onze [tool voor het opvolgen van arbeidsongevallen](#) ter beschikking.

Dit Excelbestand, met handleiding, laat je toe eenvoudig de gegevens in te voeren van de ongevallen die de afgelopen drie jaar in je onderneming hebben plaatsgevonden.

Dankzij de automatisering krijg je **een duidelijk overzicht van de soorten ongevallen en hun mogelijke impact op je verzwaard risico-index**.

Deze tool biedt je waardevolle inzichten om preventiemaatregelen te bepalen en hun effectiviteit te evalueren.



We raden je aan om het bestand onmiddellijk in te vullen bij elk ongeval dat zich voordoet in je onderneming en de oorzaken zo snel mogelijk te **analyseren** met behulp van het [formulier voor arbeidsongevallen van FOD WASO](#) of ons [intern analysedocument](#) (voor Securex-klanten).

Om toegang te krijgen tot onze documenten, moet je eerst inloggen op ons H&S Online-platform. Heb je nog geen toegang? Vraag je login aan via onze [Website](#).



Nog even dit



Elk **arbeidsongeval** op het werk of onderweg naar het werk dat leidt tot **minstens 4 dagen arbeidsongeschiktheid moet worden geanalyseerd**. Als je onderneming niet over een interne preventieadviseur niveau 2 beschikt, dan kan onze externe dienst je hierbij ondersteunen.



Het is ook belangrijk om elk arbeidsongeval **binnen 8 dagen** na het arbeidsongeval aan de verzekeringsmaatschappij te melden, samen met een **arbeidsongevallenaangifte en een medisch attest**.



Naast de aangifte van het arbeidsongeval moet in geval van een **ernstig arbeidsongeval⁷** **binnen de 10 dagen** een **omstandig verslag** worden ingediend bij de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk. Dit verslag wordt opgesteld door een preventieadviseur van niveau 1 of 2. Indien je onderneming geen persoon met dit kwalificatieniveau in dienst heeft, dan neemt je externe dienst deze taak over.

⁷ Een arbeidsongeval met dodelijke afloop wordt altijd als ernstig beschouwd. Een niet-dodelijk arbeidsongeval wordt ook als ernstig beschouwd indien het voldoet aan de criteria van de bijlagen 1 tot en met 3 van de Codex Welzijn op het Werk. Ongevallen op weg naar het werk vallen niet onder deze definitie.



Opstellen van een welzijnsbeleid op het werk⁸

Risicoanalyse

Als werkgever ben je verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van een beleid dat het welzijn van je werknemers ondersteunt. Dat beleid steunt op het principe van de **risicoanalyse**.

Op het niveau van de organisatie, de arbeidsplek of functie

Deze analyse heeft als doel **om potentiële risico's te identificeren** die kunnen bestaan op alle niveaus van je organisatie, inclusief de werkposten en de individuele werknemers (bv. risico op vallen, psychosociale risico's, elektrocutie, brand enz.). Daarnaast wordt ook de waarschijnlijkheid en de ernst van deze risico's geëvalueerd.

Op basis van de resultaten van deze analyse moeten **preventie- en beschermingsmaatregelen** worden genomen om de geïdentificeerde risico's te elimineren of te beperken tot een aanvaardbaar niveau.

Bij de risicoanalyse moeten de volgende zeven domeinen worden meegenomen:	1	Gezondheid
	2	Veiligheid
	3	Ergonomie
	4	Hygiëne
	5	Psychosociale risico's
	6	Milieu
	7	Verfraaiing van de werkplaatsen

Voor meer informatie:



Lex4You

[Hoe aan preventie doen? Risico-inventarisatie en -evaluatie \(RIE\)](#)



Analyse van specifieke risico's in functie van de activiteit

Afhankelijk van je bedrijfsactiviteit is het noodzakelijk om **specifieke risicoanalyses** uit te voeren. Dit omvat bijvoorbeeld de evaluatie van risico's verbonden aan de blootstelling aan chemicaliën, werken op hoogte, asbest, arbeidsmiddelen, situaties die kunnen leiden tot musculoskeletale aandoeningen enz.

Specifieke categorieën van werknemers (Codex – Boek X)

Tot deze categorieën van werknemers behoren onder meer uitzendkrachten, stagiairs, jongeren op het werk enz.

Voor deze groep van werknemers zijn specifieke maatregelen vereist.

Een **risicoanalyse** is essentieel, gevolgd door de invoering van preventiemaatregelen. Dit omvat onder andere het verbod om hen in te zetten voor bepaalde activiteiten. Jongeren op het werk mogen bijvoorbeeld geen werk uitvoeren dat als gevaarlijk wordt beschouwd, zoals het besturen van bepaalde voertuigen of bedienen van bepaalde arbeidsmiddelen, het werken met bepaalde chemische stoffen, het uitvoeren van taken op gevaarlijke locaties enz.

Een **degelijk onthaal** en begeleiding zijn cruciaal, net als het gezondheidstoezicht in functie van hun werkpost en taken.

Ook het **uitwisselen van informatie** (over de werkpost, de te dragen persoonlijke beschermingsmiddelen enz.) is noodzakelijk. Voor stagiairs vindt deze uitwisseling van informatie plaats tussen jou, de stagiair en de onderwijsinstelling. Voor uitzendkrachten vindt de informatie-uitwisseling plaats tussen jou en het uitzendbureau, op basis van een **werkpostfiche**.

Globaal preventieplan en jaaractieplan

Je **globaal preventieplan (GPP)** is een strategisch document dat voor een periode van vijf jaar wordt opgesteld. Het bevat de resultaten van je analyse van arbeidsongevallen en je risicoanalyses. Hierin worden de preventiemaatregelen gepland die je tijdens deze periode wilt uitvoeren.

Je **jaaractieplan (JAP)** vloeit voort uit je GPP. Het geeft een concrete beschrijving van de preventiemaatregelen die je in het lopende jaar plant uit te voeren, met als doel de geïdentificeerde risico's binnen je onderneming te elimineren of te beperken.

*Om toegang te krijgen tot onze documenten, moet je eerst inloggen op ons H&S Online-platform.
Heb je nog geen toegang? Vraag je login aan via onze [Website](#).*

Voor meer informatie:



Raadpleeg onze [inspectiegids](#) voor meer informatie.

Onze [checklist](#) bevat links naar onze ondersteunende documenten onder het thema 'Specifieke risicoanalyses en aanverwante aspecten'.

Voor meer informatie:



Lex4You
[Uitzendkrachten](#)

Voor meer informatie:



Lex4You
[Globaal preventieplan en jaaractieplan](#)



Aansluiting bij een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW)

Verslagen van bedrijfsbezoeken van je EDPBW

Je dient **de verslagen van de bedrijfsbezoeken van je EDPBW te bewaren**. Deze verslagen zijn opgesteld door je preventieadviseurs in het kader van het verkennend bezoek (bij aansluiting) en de periodieke bezoeken.

Beleidsadvies

Het beleidsadvies, het resultaat van de samenwerking met je EDPBW, is een dynamisch instrument dat je helpt bij het opstellen van een doeltreffend preventiebeleid. **Dat advies moet het volgende bevatten:**

- de informatie die werd verstrekt bij de aansluiting bij de EDPBW,
- de 5 prioritaire risico's die zijn voorgesteld naar aanleiding van de bedrijfsbezoeken door de EDPBW,
- de aanbevelingen en voorstellen voor concrete en specifieke preventiemaatregelen, gebaseerd op de bedrijfsbezoeken, eventuele tussentijdse bezoeken, psychosociale interventies, arbeidsongevallen enz.

Je beleidsadvies moet regelmatig worden geactualiseerd, en minstens bij elk periodiek bedrijfsbezoek uitgevoerd door de EDPBW.

Voor meer informatie:



Lex4You

[Bedrijfsbezoeken door de externe dienst](#)

Voor meer informatie:



Lex4You

[Informatieplicht en beleidsadvies](#)



5



Opleidingen



Naast de **verplichte opleidingen**, vermeld in onderstaande tabel, moet je er als werkgever op toezien dat werknemers die worden blootgesteld aan specifieke risico's verbonden aan hun activiteiten, informatie en **opleiding krijgen die afgestemd is op de resultaten van de risicoanalyse**.

Hieronder vallen bijvoorbeeld risico's verbonden aan explosieve atmosferen, opslag van ontvlambare vloeistoffen, werken in extreme koude of hitte, het manueel hanteren van lasten, arbeidsmiddelen en mobiele uitrusting enz.

Lijst van verplichte opleidingen

Deze lijst is niet exhaustief. Andere opleidingen kunnen vereist zijn, afhankelijk van de specifieke kenmerken van de onderneming en de aard van het werk. Pas de lijst daarom aan op basis van je activiteiten.

Domein	Verplichte opleiding	Details	Wettelijke referenties
Elektrische veiligheid	Opleiding van werknemers die worden blootgesteld aan elektrische risico's	De werkgever moet de nodige opleiding en instructies voorzien om de risico's eigen aan het gebruik van en de werkzaamheden aan de elektrische installatie te vermijden.	<i>Art. III.2-17 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>
Eerste hulp	Opleiding en bijscholing van hulpverleners	Ervoor zorgen dat de noodzakelijke kennis en vaardigheden worden verworven om correcte eerste hulp te verlenen. De bijscholing kan onder bepaalde voorwaarden om de twee jaar plaatsvinden. Wanneer een werknemer niet aan een geplande cursus heeft kunnen deelnemen, moet hij of zij binnen de 12 maanden alsnog een bijscholingscursus volgen.	<i>Hoofdstuk IV – Boek I – Titel 5 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>
Chemische agentia	Opleiding van werknemers die met gevaarlijke chemische agentia werken	Opleiding over passende voorzorgsmaatregelen en te ondernemen acties om de eigen veiligheid en die van andere werknemers op de werkplek te waarborgen.	<i>Art. VI.1-27 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>
Werken op hoogte	Gebruik, montage en deskundig toezicht op steigers	Opleiding op maat voor specifieke taken en risico's bij het gebruik van steigers	<i>Artikel IV.5-7 & IV.5-14/15 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>
Persoonlijke beschermingsmiddelen	Opleiding en training in het gebruik van PBM's	Werknemers moeten worden opgeleid in het correct gebruik van PBM's, inclusief inspectie, onderhoud, opslag en houdbaarheidsdatum.	<i>Art. IX.2-23 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>
Jonge werknemers	Onthaal en begeleiding van jongeren op het werk met het oog om hun aanpassing en integratie in de werkomgeving te bevorderen.	Informatie over mogelijke risico's en over alle genomen maatregelen met betrekking tot hun welzijn.	<i>Art. X.3-7 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>
Asbest	Basisopleiding en jaarlijkse bijscholing voor sloop- en asbestverwijderings-werkzaamheden	Basisopleiding (32 uur) en jaarlijkse bijscholing (8 uur) voor werknemers en werfleiders. Opleidingsattesten moeten beschikbaar zijn. Voor eenvoudige behandelingen kan de opleiding worden beperkt tot 8 uur.	<i>Art. VI.3-37 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>
Beeldschermwerkpost	Voorafgaande opleiding omtrent het gebruik van beeldschermen op de werkplek	Moet plaatsvinden vóór ingebruikname en telkens wanneer de inrichting van de werkplek ingrijpend wordt gewijzigd.	<i>Art. VIII.2-4 van de Codex over het welzijn op het werk.</i>



Rechtstreekse participatie van werknemers



Elke onderneming die gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstelt, moet een **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk** (CPBW)⁹ oprichten.

Wanneer er om welke reden dan ook geen CPBW moet worden opgericht (bijvoorbeeld omdat de onderneming de vereiste drempel van 50 werknemers niet haalt of omdat er niet voldoende kandidaten waren), neemt de **vakbondsafvaardiging** de taken van de werknemersvertegenwoordigers in het CPBW over.

In ondernemingen waar geen van beide bestaat, zijn de werknemers zelf rechtstreeks betrokken bij de behandeling van vragen rond het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 53 van de Welzijnswet). Boek II titel 8 van de Codex over het welzijn op het werk bepaalt hoe deze rechtstreekse participatie moet verlopen.

Deze overlegstructuur heeft als opdracht **adviezen** te geven en **voorstellen** te formuleren over het welzijnsbeleid van de werknemers, en dit gedurende het hele proces, onder andere over de in deze gids vermelde punten:

- de resultaten van de ongevallen- en risicoanalyses
- de preventiemaatregelen
- het globaal preventieplan
- het jaaractieplan
- het jaarverslag van de IDPBW

Daarnaast is hun **akkoord** vereist voor de samenstelling van de IDPBW.

Voor meer informatie:



Lex4You

[Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk \(CPBW\)](#)

⁹ Het CPBW wordt opgericht na de procedure van de sociale verkiezingen, die in principe om de vier jaar plaatsvinden. Als je onderneming tussen twee verkiezingsperiodes de drempel van 50 werknemers bereikt, moeten er pas verkiezingen worden georganiseerd tijdens de volgende verkiezingsperiode, op voorwaarde dat je onderneming op dat moment gemiddeld nog steeds 50 werknemers tewerkstelt.

Documentatie en nuttige informatie

KLANTEN SECUREX

[Welzijnchecklist](#)

[Health & Safety Online](#)

[Risicobeheersingstool](#)
(preventiedossier)

[Lex4You](#)

[Beswic](#)

[Welzijn - FOD WASO](#)

NIET-KLANTEN SECUREX

[Lex4You](#)

[Beswic](#)

[Welzijn - FOD WASO](#)

[Gids: voorbereiding op
een welzijnsinspectie](#)



Behoort je onderneming tot een specifieke sector?

Neem contact op met je sectoraal preventie-instituut:



[Constructiv](#) voor de bouw (PC 124)

[Woodwize](#) voor de houtverwerkende nijverheid (PC 126)

[PreventAgri](#) voor de groene sectoren (PC's 132, 144, 145 en 145.04)

Indien je onderneming is geselecteerd is als onderneming met een verzaamd risico en de opvolging gebeurt door een sectoraal preventie-instituut, dan kan dit instituut je specifieke ondersteuning bieden die is afgestemd op de activiteiten van je onderneming, met het oog op het reduceren van het aantal arbeidsongevallen.

Hoe kunnen wij je helpen?

Heb je een sensibiliseringsbrief van Fedris ontvangen of is je onderneming geselecteerd in het kader van het verzaamd risico bij arbeidsongevallen en wil je aanpassingen doorvoeren in je welzijnsbeleid? Securex kan je ondersteunen bij het opzetten van een preventiebeleid.

Wil je meer informatie, een risicoanalyse in je organisatie uitvoeren of ons advies inwinnen? Neem contact op met:

- **Je contactpersoon:** preventieadviseur of arbeidsarts
- **Ons Customer Care Team:** MyPrevention@securex.be
078 05 90 10