

Het welzijnsbeleid maakt deel uit van het algemene beheer van de vereniging.  
Iedereen - van werknemers tot directie- moet er dus achter staan.

## Fiche 4 Het beleid rond welzijn op het werk

Dankzij de opsomming van alle spelers in fiche 3 hebben we een beter inzicht in hun rollen en verantwoordelijkheden en de prioritair maatregelen.

Alle werkgevers<sup>1</sup>, moeten, in overleg met de hiërarchie, de IDPB, het CPBW, als dat er is of bij gebrek daaraan de VA of als ook dat er niet is alle werknemers, een beleid voor welzijn op het werk opstellen.

De raad van bestuur van de vzw moet dus een **beleidsverklaring welzijn op het werk** opstellen, die zijn engagement en dat van de directie aantoonst.

Dat document moet duidelijke en aangepaste beginselen en doelstellingen bevatten (die rekening houden met de omvang van de vereniging en de aard van haar activiteiten). Die doelstellingen moeten geformuleerd zijn op basis van de globale risicoanalyse van de vereniging en de preventie maatregelen die daaruit voortvloeien. Ze moeten beantwoorden aan de preventiebeginselen en opgesteld zijn in samenwerking met de werknemers.

Drie waarden zijn essentieel om een gezondheids- en veiligheidsbeheer te ontwikkelen: **mensen, transparantie en sociale dialoog**.

De arbeidsvoorwaarden verbeteren en de gezondheid en veiligheid beschermen vraagt om het engagement van de werkgever, de hiërarchische lijn en de werknemers (zij moeten als één man achter de implementatie van het risicobeheer staan opdat dat goed verloopt).  
Transparantie stoelt op duidelijke doelstellingen en een beheerder die erbij betrokken en er dagelijkse mee bezig is, maar daarnaast ook op reële arbeidssituaties (via een analyse van de activiteit), en op communicatie over gezondheid en veiligheid aan alle betrokkenen<sup>2</sup>.

Een gezondheids- en veiligheidsbeheer op het werk heeft heel wat voordelen. Voor de werknemers is dat de impact op hun arbeidsomstandigheden en op de sociale relaties in de instelling. Het heeft dus een invloed op de arbeidsvoldoening, de kwaliteit van de dienstverlening, enz. Het gezondheids- en veiligheidsbeheer laat de vereniging overigens toe om bij arbeidsongevallen en beroepsziekten de rechtstreekse en onrechtstreekse kosten te beperken.

In **kleine structuren** moet het beheer van gezondheids- en veiligheidsrisico's gericht zijn op overdracht van informatie op basis van ervaring. Het moet niet alleen op een legalistische manier worden benaderd, maar ook en vooral op een preventieve manier, zodat het de werknemers en de vereniging ten goede te komt.

In kleine structuren laat een **participatieve aanpak** toe om de meest voor de hand liggende problemen aan te pakken door middel van praktijkkennis. Een welzijnsbeleid op papier (cf. fiche 4.1.1.) vormt echter niet het enige doel op zich; het moet immers in de praktijk omgezet en toegelicht worden.

De "**ijsbergtheorie**"<sup>3</sup> legt de nadruk op de indirecte kosten van een arbeidsongeval: kosten voor eerstehulpverlening of vervoer, het salaris voor de eerste dag van het slachtoffer ten laste van het bedrijf, vergoedingen, beheerskosten (vervangingen, overuren), productieverlies, achterstand, administratieve kosten. Die liggen allemaal samen gemiddeld vier keer hoger dan de directe kosten (bijdragen van de vereniging aan de sociale zekerheid voor het Federaal agentschap voor beroepsrisico's - Fedris<sup>4</sup>).

<sup>1</sup> De algemene verplichtingen van de werkgever zijn opgenomen in titel 2 van boek I van de codex over het welzijn op het werk. Zie ook fiche 4.1 Het dynamisch risicobeheersingssysteem

<sup>2</sup> INRS, 2009, Politique de maîtrise des risques professionnels. Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention [Beleid ter beheersing van beroepsrisico's. Essentiële waarden en goede preventiepraktijken] (ED 902) [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

<sup>3</sup> Volgens Heinrich, van het Internationaal Arbeidsbureau

<sup>4</sup> <https://fedris.be/nl>

**SLEUTELWOORDEN VAN HET WELZIJNSBELEID**  
**PREVENTIE - TRANSPARANTIE**  
**SOCIALE DIALOOG - IEDEREEN STAAT**  
**ERACHTER - PARTICIPATIEVE AANPAK**

### Ijsbergtheorie: Heinrich, van het Internationaal Arbeidsbureau



Kosten  
voor bijdragen  
aan de sociale  
zekerheid

Kosten  
gedragen door  
het bedrijf