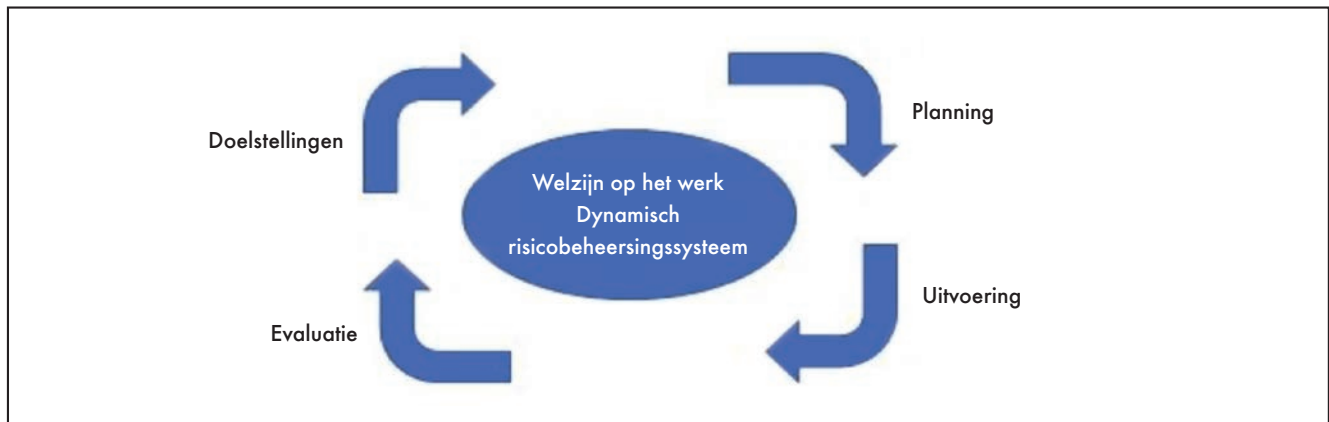


De wetgever raadt aan om een dynamisch risicobeheersingssysteem (DRBS) op te zetten, waarin het welzijnsbeleid een dynamische beweging is, die zich permanent aanpast aan de werkelijkheid van de organisatie.

Fiche 4.1. Het dynamisch risicobeheersingssysteem DRBS

Een dynamisch systeem omvat vier fasen: de doelstellingen bepalen, plannen, invoeren en evalueren¹.



Fase 1 – De doelstellingen en middelen voor het beleid bepalen

De werkgever verklaart in een document², dat hij zich zal inzetten voor het beleid rond welzijn op het werk. Hij moet, rekening houdend met de omvang van de vereniging en de aard van haar activiteiten, samen met de werknemers doelstellingen vastleggen. Die moeten steunen op de risicoanalyse³ en de preventiemaatregelen die eruit voortvloeien en beantwoorden aan de preventiebeginselen.

Wanneer de risicoanalyse klaar is, kunnen de doelstellingen van het beleid rond welzijn op het werk bepaald worden. Daarbij moeten de volgende preventiebeginselen in het achterhoofd gehouden worden:

- risico's voorkomen;
- risico's die niet kunnen voorkomen worden beoordelen;
- risico's bij de bron bestrijden;
- wat gevaarlijk is vervangen door iets wat niet of minder gevaarlijk is;
- voorrang geven aan collectieve beschermingsmaatregelen op individuele beschermingsmaatregelen;
- het werk aan de mens aanpassen, vooral wat betreft het ontwerp van de werkposten, de arbeidssituaties en de gebruikte methodes en apparatuur.

Die doelstellingen moeten aangevuld of nauwkeuriger omschreven worden op basis van andere beginselen, waaronder:

- de risico's zo veel mogelijk beperken, rekening houdend met ontwikkelingen in de technologie;
- risico's op ernstig letsel beperken door materiële maatregelen te treffen;
- de verplichting om de werknemers in te lichten en hen de nodige instructies te geven;
- aangepaste signalering plaatsen.

Fase 2 – Plannen

De werkgever **stippelt het beleid uit** door op een participatieve manier de gevaren en risico's te identificeren en te beoordelen. Zo kan hij de preventiemiddelen en de maatregelen bepalen om de doelstellingen waar te maken. Ieders rollen en verantwoordelijkheden en de nodige middelen moeten bepaald worden. Die maatregelen worden opgenomen in twee documenten:

1. Het **globaal preventieplan (GPP)**, dat om de vijf jaar wordt opgesteld in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
2. Het **jaarlijks actieplan (JAP)**, dat op basis van het globaal plan opgesteld wordt en de preventiemaatregelen bevat die in de loop van het jaar uitgevoerd moeten worden.

¹ In navolging van de "opleidingsplan-methode" van APEF voor de non-profitsector: www.apefasbl.org

² Cf. Fiche 4.1.1. Model Intentieverklaring welzijnsbeleid

³ Cf. Fiche 4.2. De risicoanalyse en de actieplannen

Fase 3 – Organiseren en uitvoeren

Tijdens de uitvoering moet de werkgever procedures opstellen en ervoor zorgen dat ze door de volledige organisatie gekend zijn en aanvaard worden. Hij wakkert daarom de communicatie tussen de leden van de organisatie aan en duidt mensen aan om gevaren en risico's te identificeren, zodat de preventiebeginselen gerespecteerd worden. Daarnaast staan er ook maatregelen ter preventie, voorbereiding en reactie op noodsituaties in het intern noodplan.

Fase 4 – Evalueren

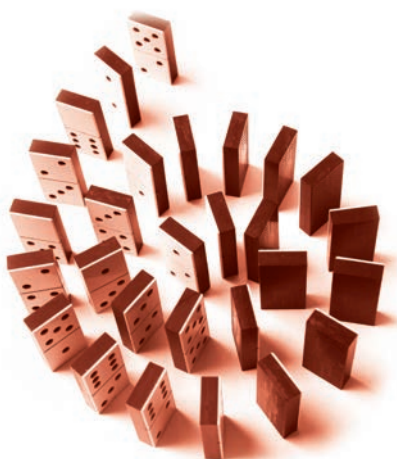
Ten slotte is het zeer belangrijk dat het beleid geëvalueerd wordt. Het risicobeheer moet regelmatig op alle niveaus herzien worden (vanaf de bepaling van doelstellingen tot de uitvoering daarvan). Dat geldt ook voor de verantwoordelijkheden, verplichtingen en resultaten.

De werkgever evalueert zijn beleid rekening houdend met de jaarverslagen van de IDPB en de EDPB, de adviezen van het CPBW of de vakbondsafvaardiging, de veranderingen in de instelling waarvoor een risicoanalyse nodig was en andere preventiemaatregelen die genomen werden.

Hij houdt daarbij ook rekening met de graad van absentisme, incidenten en ongevallen, feiten van geweld, pesterijen en seksuele intimidatie die in het register voor feiten van derden⁴ staan enz.

Op basis van de evaluatie worden het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan (GPP en JAP) aangepast.

Vervolgens moeten er nieuwe doelstellingen opgesteld en nieuwe maatregelen genomen worden.



Zo is de cirkel rond en blijft hij in beweging.

⁴ Cf. Fiche 6. Psychosociale risico's op het werk

