

<b>PI</b>	
Editoriaal	1
<hr/>	
<b>Wetgeving</b>	
Belgacom, goede praktijken	2
Eindejaarspremie 2011	2
Studentenarbeid	3
Wedstrijd	3
<hr/>	
<b>Tools PI</b>	
Agenda 2012	4
<hr/>	
<b>Spel</b>	
Win bioscooptickets!	4
<hr/>	
<b>Publicaties</b>	
Daling van het aantal arbeidsongevallen	4

## Beste wensen voor 2012

De eindejaarsfeesten zijn in aantocht, iedereen is in volle voorbereiding, klein en groot kijkt er vol verwachtingen naar uit. Wij nemen even de tijd voor een balans van het voorbije jaar en we maken de planning op voor de komende maanden.

2011 werd sterk bepaald door het nieuwe koninklijk besluit betreffende maatregelen rond het welzijn van uitzendkrachten op het werk. Preventie en Interim ondernam actie om deze nieuwe regelgeving toe te lichten en te zorgen voor een juiste interpretatie. Uit een interview bij Belgacom (zie verder in dit nummer) blijkt dat dit zeker zijn vruchten heeft afgeworpen.

En toch zijn we er nog niet! Op het gebied van sensibilisering en preventie in het algemeen is er nog veel werk aan de winkel. Het komt er op aan dag in dag uit in te spelen op de behoeften van de bedrijven en op het terrein aanwezig te zijn met gerichte acties, nuttige tools en ondersteuning voor alle betrokken partijen.

Daarom willen wij het traject van 2011 verder zetten en ook in 2012 blijven sleutelen aan de informatie op onze website, sensibiliseren via acties zoals de campagne voor jobstudenten en onze medewerkers nog beter op te leiden.

Het hele team wenst u alvast het allerbeste voor het nieuwe jaar 2012.

Laten we samen werken aan meer preventie op het vlak van welzijn op het werk!

Nathalie Libert



Centrale Preventiedienst voor de Sector van de Uitzendarbeid vzw

Tour & Taxis | Havenlaan | 86c Bus 302 | B-1000 Brussel

Tel. 02 204 56 80 | Fax 02 204 56 89 |

info@p-i.be | www.p-i.be

Permanentie van 9u >12u

# Wetgeving

## Belgacom, goede praktijken op het vlak van welzijn op het werk

Wie van ons kent Belgacom niet? Een jaar nadat het nieuwe koninklijk besluit verscheen betreffende het welzijn van uitzendkrachten op het werk, gaan wij graag eens kijken wat er op het terrein gebeurt. Wij zijn te gast bij Marc Moris, Director Corporate Prevention and Protection bij Belgacom, die dankzij een flink pak ervaring heel goed van aanpakken weet.



Marc Moris  
Director Corporate  
Prevention and Protection  
Preventieadviseur niv. I  
Belgacom

### Wat is jullie filosofie op het vlak van preventie op het werk?

Marc Moris : "Het is belangrijk dat wij er in alle regio's een gelijke filosofie en mentaliteit op nahouden. Daarom proberen wij zo dicht mogelijk bij de medewerkers op het terrein te staan."

Op het gebied van welzijn heeft een grote groep als Belgacom een stevige organisatie nodig, horizontaal en ook over alle entiteiten heen.

Eenzijds wordt de coördinatie betreffende veiligheid transversaal over de hele groep gevoerd: procedures, databanken, coördinatie tussen diensten. Voor elk onderdeel van de wetgeving is er een bevoegde persoon die zijn vakgebied coördineert. Anderzijds wordt de praktische toepassing eerder horizontaal geregeld, dat wil zeggen dat per regio de welzijnsmaatregelen concreet worden geïmplementeerd.

Het sociaal overleg gebeurt op gewestelijk niveau (Vlaanderen, Wallonië, Brussel) en per district (Noord-Zuid), met een "Werkgroep Welzijn" op nationaal niveau. Een thema dat nationaal toepasbaar is, wordt in deze werkgroep besproken en vervolgens gecommuniceerd naar de gewesten. De eindbeslissingen worden genomen in het paritair comité, een combinatie tussen het bedrijfscomité en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

### Waarom scoort u zo goed op het vlak van preventie?

Bij een geslaagd preventiebeleid zijn een constructieve dialoog en een goede communicatie van cruciaal belang.

Preventie moet een prioriteit zijn. Marc Moris legt er de nadruk op dat zijn afdeling zich even sterk moet profileren als alle andere afdelingen bij Belgacom. Ze heeft net als de andere te maken met beperkingen, verwachtingen, procedures, kwaliteit en zelfs prijs. "Het gedrag van alle preventieadviseurs moet overeenstemmen met de filosofie van de groep op nationaal vlak, die rekening houdt met wat er zich op het terrein afspeelt (budget, organisatie, bijzondere situaties, enz.). Dicht bij de hiërarchische lijn staan en open communiceren zijn dus een must."

### Welke acties stelt u voorop?

Naast de aanpassing van de procedures aan de nieuwe wetgeving "moeten wij het aantal arbeidsongevallen blijven terugdringen aan de hand van gerichte acties". Zo bestaan er specifieke acties rond ergonomie. Het project heet EWA "Ergonomic Workplace Action" en zorgt er voor dat er rechtstreeks op een werkpost wordt gefocust, met concrete, onmiddellijke oplossingen. Ergonomen bekijken de bureaus, de plaats van de pc-schermen om lichtweerskaatsing te vermijden, de opstelling van de stoel en de houding van de werknemer... "Deze actie is gekend en werkt heel positief" voegt Marc Moris toe. Verder, "...doen we ook acties om vallen te voorkomen, psychosociale aspecten te benaderen en besteden we uiteraard ook speciale aandacht aan de veiligheid van de medewerkers die op straat werken uitvoeren". Deze acties worden gelanceerd op basis van de analyse van de gebeurde arbeidsongevallen.

### Hoe gaan jullie om met uitzendarbeid en met werkpostfiches?

"Uitzendkrachten zijn volledig in onze organisatie geïntegreerd. Wij gebruiken daarvoor de werkpostfiche zoals de wet het voorschrijft. Net zoals vaste werknemers krijgen uitzendkrachten bijvoorbeeld correct de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen".

Op basis van risicoanalyses per functie worden gestandaardiseerde werkpostfiches opgesteld voor alle posten waar uitzendkrachten worden ingezet. De werkpostfiches volgen het model van Preventie en Interim, met het akkoord van de vakbonden, de hiërarchische lijn, de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer. "Onze externe dienst, Arista, werkt mee aan de werkpostfiche

en we gebruiken de afgesproken risicocodes in het kader van het gezondheidstoezicht". In totaal zijn er gestandaardiseerde werkpostfiches, die uiteraard wel kunnen worden aangepast als dat nodig is.

Ook voor de onthaalprocedure gebruikt Belgacom de werkpostfiche, namelijk luik C. "Als er morgen een afdeling een uitzendkracht nodig heeft, hoeven we niet meer te beginnen met pas dan een werkpostfiche op te stellen, alles moet al klaar zijn op voorhand!"

Ten slotte herhaalt Marc Moris nog eens dat hij heel bewust de modelwerkpostfiche van PI hanteert omdat het een handig en erkend instrument is. "Waarom tijd verliezen aan het uitwerken van een model als het kant-en-klaar beschikbaar is?"



### Belgacom: een aantal cijfers

- 17.000 werknemers
- Een 100-tal winkels
- 1200 gebouwen in beheer met +/- 300 contractanten
- 15.000 mobiele werkplaatsen per jaar met +/- 200 onderaannemers, alle VCA-gecertificeerd
- 1200 milieuvergunningen in beheer
- 6000 toelatingen voor gsm-antennes
- +/- 300.000 technische interventies

## Eindejaarspremie 2011

### Heb je recht op een eindejaarspremie?

Heb je ten minste 65 dagen voor één of meerdere uitzendbureaus gewerkt, dan heb je recht op de eindejaarspremie.

Referteperiode voor 2011:

65 dagen tussen 1 juli 2010 en 30 juni 2011.

### Hoe bereken je ze?

De eindejaarspremie 2011 (8,22% van het brutoloon) bereken je op basis van het aantal dagen dat je presteerde tussen 1 juli 2010 en 30 juni 2011.

### Hoe ontvang je ze?

Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten (SFU) stuurt de uitzendkracht een document dat hij moet invullen, ondertekenen en terugsturen, ofwel naar het SFU, ofwel naar zijn vakbond. Pas dan kan de premie betaald worden, ofwel door het SFU, ofwel door de vakbond, en dit vanaf januari 2012.



Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten  
Havenlaan 86C bus 302

1000 Brussel

[www.fondsinterim.be](http://www.fondsinterim.be)

Van maandag tot vrijdag telefoonpermanentie tussen 9 en 12 uur op 02/203.60.95

# Wetgeving

## Studentenarbeid: wijzigingen vanaf januari 2012

Vanaf 1 januari 2012 is er een nieuwe regelgeving rond studentenarbeid.

### Hierbij de belangrijkste wijzigingen:

- Het **aantal dagen** dat een student mag werken is volgens de nieuwe regels **opgetrokken tot 50**.
- De huidige berekening met twee periodes (23 dagen tijdens de zomer aan 7,51% en 23 dagen buiten de zomer aan 12,51%) wordt vervangen door een berekening op 50 dagen jaarlijks met een eenduidige **solidariteitsbijdrage van 8, 13%**, die zal worden toegepast op het hele jaar.
  - De beperking van 6 maanden **studentenarbeid** wordt uitgebreid tot **12 maanden**. Op die manier kunnen werkgevers een contract afsluiten voor een heel jaar en kunnen ze bijvoorbeeld een student zowel gedurende een



heel jaar één dag per weekend inschakelen als in één keer twee maanden in de zomer.

- Het systeem voor het controleren van het aantal dagen wordt gemoderniseerd. **Elke werkgever doet een "Multi-Dimona"-aangifte, met daarin per trimester het aantal dagen studentenarbeid gepresteerd op basis van de overeenkomst.** De werkgever riskeert op die manier niet meer de 50 dagen te overschrijden. Bovendien hebben zowel jobstudent als werkgever een duidelijk zicht op gepresteerd dagen, doorgegeven Dimona. Ze kunnen de stand van zaken online raadplegen bij de RSZ door in te loggen met de elektronische identiteitskaart.
- Vanaf 1 januari 2012 geldt trouwens dat, als het

maximaal toegelaten aantal gepresteerd uren wordt overschreden voor het tweede trimester, de kinderbijslag enkel wegvalt voor dat tweede trimester (in 2011 had een overschrijding in het tweede trimester een verlies van kinderbijslag voor het tweede én derde trimester tot gevolg).



## Wist u dat?

### Wedstrijd "Samen sterk voor preventie"

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft in oktober van dit jaar drie prijzen uitgereikt binnen zijn jaarlijkse wedstrijd "Samen sterk voor preventie". Deze jaarlijkse wedstrijd heeft als doel goede praktijken te promoten op het gebied van risicopreventie, opleiding, communicatie of organisatie van de arbeid. De eerste prijs in de categorie projecten ging naar de coöperatieve SWIFT, de tweede podiumplaats naar de vzw Familiehulp. Marianne Hermant werd bekroond voor haar scriptie. Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) reikte een bijkomende prijs uit aan het driespan Manpower, Axa en Accor voor het uitwerken van (audio)visuele hulpmiddelen.

Het driespan Manpower, Axa en Accor heeft een opleidings- en preventieprogramma uitgedokterd voor hotelpersoneel. Concreet bestaat de opleiding uit een filmpje, opgenomen in een Ibis-hotel te Antwerpen, gevolgd door een kennistest. Het verhaal rond preventie kreeg de titel "Denk aan je veiligheid", duurt een twintigtal minuten en heeft als doel de arbeidsomstandigheden te verbeteren van het personeel dat de hotelkamers onderhoudt.<sup>2</sup>

Het takenpakket van kamerpersoneel omvat heel



Van links naar rechts: Linda Hendrickx (Health & Safety Manager – Manpower Belgium), Johan Holbrechts (Safety & Security Manager - Accor Hotels Belux), Marc Dillen (Safety Engineer - Axa Belgium) en Aldo Canclini (Safety Engineer en Multimedia Specialist – Axa Belgium)

wat verschillende aspecten waarmee rekening moet worden gehouden bij een werkpostanalyse. Het gaat van het moment waarop de werknemer het hotel binnenkomt en zijn instructies krijgt, tot het moment waarop alle taken zijn afgewerkt. Hoe ga je een kamer binnen? Hoe controleer je of alles in orde is? Een bed opmaken, hoe doe je dat op een ergonomische en efficiënte manier? Wat met verloren voorwerpen?<sup>3</sup>

### Volgende risico's en aandachtspunten werden aangeraakt:

- Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (schoenen met antislip, handschoenen, haarbescherming, ...)
- Onderhoudsproducten
- Risico op vallen
- Risico op uitglijden
- Ergonomie (rechte rug, bedden opmaken)



Ganga, een werknemer van Ibis Antwerpen, speelt de hoofdrol in het opleidingsfilmpje "Denk aan je veiligheid".



- Alarm (evacuatieprocedures, bij brand of andere gevaren)<sup>4</sup>

....

<sup>1,2,3,4</sup>Persbericht Manpower, Axa en Accor: samen sterk voor preventie.

Meer info:

<http://knowledgecenter.manpower.be/nl>



# Tools PI

## Agenda 2012

Gratis beschikbaar in alle uitzendkantoren en via [info@p-i.be](mailto:info@p-i.be)

### Veiligheid het hele jaar rond

Met deze praktische zakagenda willen wij welzijn promoten, elke dag een beetje. De agenda heeft een handig formaat en zit boordevol tips rond veiligheid en gezondheid.

### Geef de boodschap door

Werk mee aan preventie en geef deze agenda aan al je uitzendkrachten. Het is een kleine attentie waar ze het hele komende jaar iets aan hebben.



# Spel

## Doe mee en win!



Opgelet: enkel voor uitzendconsulenten. Stuur een mail naar [info@p-i.be](mailto:info@p-i.be) en ontvang de link naar de wedstrijd. Op 10 januari verdelen we 5x2 bioscooptickets!

### 1. Wat is een taak van de centrale preventiedienst voor de uitzendsector?

- a) Een omstandig verslag opstellen van de ernstige arbeidsongevallen van uitzendkrachten
- b) Op de werkplek overtredingen vaststellen op de welzijnswetgeving ten opzichte van uitzendkrachten
- c) Sensibilisatiecampagnes binnen de uitzendsector opstellen en begeleiden

### 2. Wat is een voorbeeld van onveilig handelen op de werkplek?

- a) Werken in een besloten ruimte

- b) Hout bewerken met een schaaaf
- c) Gebruiken van kapotte knijptang

### 3. Wie verricht het onderzoek van een arbeidsongeval met een uitzendkracht?

- a) De gebruiker
- b) De uitzendonderneming
- c) Preventie en Interim

### 4. Wat is één van de verplichtingen van de werknemer?

- a) Ernstige ongevallen melden aan de arbeidsinspectie

- b) Persoonlijke beschermingsmiddelen juist gebruiken
- c) Een goed preventiebeleid opstellen

### 5. Wat betekent dit pictogram?

- a) Oxiderende stoffen
- b) Ontvlambare stoffen
- c) Brandbare stoffen



### Schiftingsvraag

Wat is de gemiddelde leeftijd van de PI-medewerkers?

# Publicaties

## Belangrijke daling van het aantal arbeidsongevallen met jobstudenten in 2011 in de uitzendsector

Van juli tot eind september 2011 hebben ongeveer 150.000 studenten een vakantiejob uitgeoefend via een uitzendkantoor (een stabilisering van het aantal jobstudenten tegenover 2010).

### De cijfers

In vergelijking met 2010 is er opnieuw een belangrijke daling (-7,3%) van de frequentiegraad (maat voor het aantal arbeidsongevallen) en de ernstgraad (-21,4%) (maat voor het aantal dagen arbeidsongeschiktheid).

In vergelijking met 1999 is het aantal jobstudenten verdubbeld, maar de frequentiegraad daalde met 66% en de ernstgraad met 64%.

In 2011 werden 4 jobstudenten op 1.000 verwond tijdens het werk en 8 jobstudenten op 10.000 hadden een ongeval met meer dan 5 dagen arbeidsongeschiktheid.

### Vaststellingen

2011 bevestigt nogmaals de dalende tendens van arbeidsongevallen van jobstudenten die al meer dan 10 jaar aanhoudt.

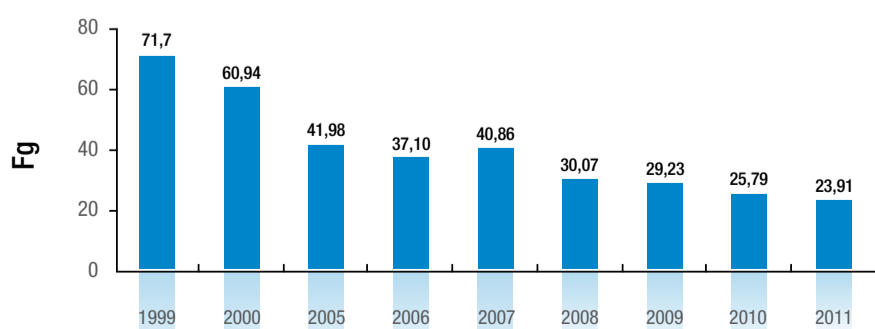
Het aantal gepresteerde uren door jobstudenten is gestabiliseerd t.o.v. 2010 ondanks goede vooruitzichten in het voorjaar.

De sensibilisatieacties hebben hun effect op de arbeidsongevallen bewezen en hebben ook een blijvend

effect op lange termijn. De jobstudenten van nu zijn immers de werknemers van de volgende jaren!

Vanaf 1 januari 2012 zal de regeling rond studentenarbeid vereenvoudigd worden. Voortaan mogen studenten 50 dagen presteren, gespreid over het hele jaar. Men kan dus verwachten dat nog meer jobstudenten buiten de piekperiode van de zomer worden ingezet. Naast onze bevraging van de zomerperiode zal nu ook de tewerkstelling van een kalenderjaar geanalyseerd worden. De arbeidsongevallen worden op die manier voortaan 12 maanden lang bewaakt, zoals bij de overige uitzendkrachten. Preventie en Interim zal eveneens de website [www.ikbenjobstudent.be](http://www.ikbenjobstudent.be) het hele jaar toegankelijk houden.

Evolutie frequentiegraad zomerperiode: jobstudenten-uitzendkrachten



Evolutie ernstgraad zomerperiode: jobstudenten-uitzendkrachten

