



**NEWS**  
mei 2020

## Preventie en Interim

Viermaandelijke nieuwsbrief

1 Editoriaal  
Basisopleiding Preventie en bescherming op het werk

2 Alcohol en drugs op het werk 2.0

3 Arbeidsongevallen: de cijfers  
Extra aandacht nodig voor preventie  
Betreffende PI-M

4 Welkom in je nieuwe job  
Een PI-campagne over onthaal

Wedstrijd



## EDITORIAAL

Wekenlang heeft het coronavirus ons dagelijks leven beheerst. Een dagelijks leven teruggebracht tot een 'thuisomgeving' van waaruit we naar de buitenwereld keken én luisterden hoe een Covid-19 besmetting te voorkomen. Voor velen was de thuisomgeving synoniem met telewerken, én kinderen... Ondertussen weten we hoe te werken met Skype, Zoom, Teams en is het ons opgevallen hoe intens contacten via dit medium telkens zijn.

Hoewel vele activiteiten in bedrijven waren stilgevallen, hebben uitzendbureaus jobstudenten en uitzendkrachten ter beschikking blijven stellen aan gebruikers die hierom vroegen. In antwoord op de corona-pandemie heeft Preventie en Interim zijn rol als Centrale Preventiedienst nog méér verdiept opdat uitzendkrachten veilig en gezond aan het werk zouden blijven. Direct na het begin van de pandemie Covid-19 is Preventie en Interim op zijn site gestart met het openstellen van de banner **De uitzendarbeid tegenover Covid-19** waarin alle informatie rond welzijn op het werk en voorkomen van coronabesmettingen zijn opgenomen. De banner blijft actief zolang de pandemie Covid-19 blijft duren.

Met de heropstart van de bedrijven op 4 mei ll. kwam nog sterker de vraag hoe dit doen met respect voor de gezondheid van de uitzendkracht tijdens zijn tewerkstelling bij de gebruiker. De generieke gids en de sectorgidsen zijn onontbeerlijke informatie voor de uitzendbureaus. Preventie en Interim heeft voor de uitzendsector een **Toolbox Covid-19** ontwikkeld met daarin een vragenlijst voor de gebruiker (volgt hij de Covid-19 regels?), een checklist-uitzendkracht (word ik beschermd als uitzendkracht?) en een checklist voor de gebruiker als hulp om het onthaal van de uitzendkracht voor te bereiden.

**Marijke Bruyninckx**  
Directeur Preventie en Interim

## BASISOPLEIDING - Preventie en bescherming op het werk

Preventie en Interim heeft in het voorjaar van 2020 opnieuw zijn Franstalige Basisopleiding niveau III "Preventie en bescherming op het werk" op maat van de uitzendsector georganiseerd.

De negentien cursisten hebben reeds een aantal opleidingen kunnen volgen, maar omwille van het Coronavirus dienden de opleidingen echter voor onbepaalde tijd te worden opgeschort. Uitstel is echter geen afstel, de Franstalige opleidingen zullen hervatten in het najaar.

In het najaar van 2020 gaat opnieuw de opleiding voor Nederlandstaligen door, eveneens wekelijks op dinsdag, beginnend op 6 oktober en eindigend op 17 november (er zal géén les zijn op 3 november 2020).

In de prijs is begrepen: de syllabus en documentatie, de infrastructuur, logistiek en catering. De opleiding wordt afgesloten met een bedrijfsbezoek.

### Hoe inschrijven?

Via de website van PI ([www.p-i.be](http://www.p-i.be)), waar je ook het gedetailleerd programma kan downloaden.



# ALCOHOL EN DRUGS OP HET WERK 2.0

**Het gebruik van alcohol en drugs is een realiteit in onze maatschappij en dus ook onrechtstreeks op de werkvloer. Het is als het ware verankerd in onze cultuur en overstijgt de verschillende klassen van de bevolking.**

Denken dat de nadelige effecten van het gebruik van deze middelen door een werknemer ophouden wanneer hij de onderneming binnenstapt, is een illusie.

2

Een overmatig alcohol- en druggebruik kan niet enkel moeilijkheden veroorzaken in de privé sfeer, maar kan ook in de werksituatie voor problemen zorgen.

*Hoe moet je als werkgever reageren als je ondervindt dat een werknemer gebruiker is van drugs? Wat kun je zelf doen als een collega problematisch gedrag vertoont ten gevolge van overmatig alcoholgebruik?*

Dikwijls worden dergelijke problemen met de mantel der liefde bedekt of gewoon genegeerd. Alcohol- en drugsverslaving komen meer en meer voor op de werkvloer en het onderscheid man - vrouw is bijna nihil geworden. Onderzoek heeft uitgewezen dat de meest kwetsbare sectoren de bouwsector, de transportsector, de horeca, het onderwijs en de dienstensector zijn.

In deze tijden van hoogstaande technologie en verhoogde digitalisering dient men het begrip "verslaving" wel wat uit te rekken.

## Wat zijn "drugs" tegenwoordig?

Onder "drugs" verstaat men: "stoffen die na gebruik een invloed hebben op de hersenen". Ze beïnvloeden de gevoelens, de zintuigen en het bewustzijn.

Drugs kunnen 3 soorten effecten hebben:

- Oppeppend of stimulerend
- Verdovend
- Hallucinoëen (bewustzijns-veranderend)

Typisch voor drugs is dat zij tot verslaving en/of afhankelijkheid kunnen leiden: geestelijk, lichamelijk of beide. Ze kunnen ook nefaste gevolgen hebben voor de gezondheid, zoals vermoeidheid, concentratieverlies, futloosheid, maag- en darmklachten, hartritme stoornissen, long- en luchtwegenklachten, acute psychoses...

Stimulerende middelen verhogen dan weer het zelfvertrouwen en dit kan leiden tot overschatting en risicovol gedrag.

Sommige medicijnen kunnen ook dit effect hebben. Als deze niet op doktersvoorschrift worden genomen, maar doelbewust voor de roes en het genot, worden deze ook als drugs beschouwd. Pijnstillers en ontstekingswerende medicatie zoals ibuprofen, codeïne of morfine worden veel gebruikt zonder te beseffen dat deze eveneens tot afhankelijkheid kunnen leiden met een weerslag op het functioneren.

De steeds veranderende werkomstandigheden, de toenemende werkdruk en de daarbij horende "negatieve" stress leiden ertoe dat ook kalmerende en slaapmiddelen frequent worden gebruikt. Het nachtenlang piekeren en rusteloos slapen maakt dat er meer en meer getracht wordt om door middel van deze producten een betere nachtrust te verkrijgen zodat men denkt te kunnen blijven functioneren op het werk. Deze middelen brengen echter risico's mee op korte en lange termijn, zoals o.a. daling van concentratie en reactievermogen. In sommige beroepen worden stimulerende middelen (o.a. Rilatine, Modafinil) genomen opdat men in een beperkte tijdspanne sterker gefocust zou kunnen blijven op één welbepaalde taak. Dergelijke "smartdrugs" worden vaak gebruikt door o.a. luchtverkeersleiders, chirurgen, in het leger...

De bijwerkingen van deze nieuwe soorten prestatie-verhogende producten zijn nog niet voldoende gekend, maar ze zouden wel hoofdpijn, slapeloosheid, verhoogde bloeddruk en agressiviteit meebrengen.

Marihuana en hasj zijn producten van de cannabisplant met de verboden roesopwekkende stof THC. Deze stof verandert de kijk op de werkelijkheid, het maakt het moeilijker om zich te concentreren, logisch na te denken en iets te onthouden. Cocaine daarentegen is een oppeppende drug, wordt meestal

gesnoven om beter te presteren. Dit kan ook leiden tot roekeloosheid en uitputting, angsten, neusbloedingen door perforatie van het neusbeentje,... **Een niet te onderschatten verslaving is ook het gokken en gamen.** De meeste gamers spelen recreatief en zonder problemen. Bij verslaving kunnen er problemen komen voor het functioneren op het werk, zoals te laat komen, vermoeidheid, concentratiestoornissen. Ook al wordt bij gokken geen echt "middel" gebruikt, toch kan er verslaving ontstaan, vergelijkbaar met drugs- of alcoholafhankelijkheid.

Ten slotte mogen we zeker het effect niet onderschatten van het populaire "vaping". De elektronische sigaret is ondertussen zo goed als ingeburgerd, maar bevat soms nog schadelijke stoffen zoals nicotine, cannabis e.a.

## Wat zegt de wet?

De wet van 06/09/2017 (BS 26/09/2017) is regulerend voor NPS (= Nieuwe Psychoactieve Stoffen). Deze wet moderniseert het oude wettelijke kader van verdovende middelen en psychotrope stoffen en stemt dit af op de noden van de gezondheidszorg van vandaag.

Op het werk kan het gebruik van alcohol en drugs gevolgen hebben en de veiligheid van de gebruiker zelf, zijn collega's en derden in gevaar brengen. De werkgever is op grond van de Arbeidsovereenkomstenwet en de Welzijnswet verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving.

Bedrijven zijn verplicht om een alcohol- en drugsbeleid uit te werken. De CAO 100 dd. 01/04/2009 biedt hiervoor het juiste kader. Het is gebaseerd op 4 pijlers: procedure, hulpverlening, regelgeving en vorming.

Het uitzendbureau is op grond van CAO 100 verplicht als werkgever een alcohol- en drugsbeleid te voeren ten aanzien van de uitzendkrachten.

Het alcohol- en drugsbeleid van de gebruiker is als dusdanig niet rechtstreeks van toepassing op de uitzendkrachten. Toch moeten zij op grond van artikel 19 van de Uitzendarbeidswet het arbeidsreglement en dus ook het alcohol- en drugsbeleid van de gebruiker respecteren.

Het opleggen van sancties blijft echter de bevoegdheid van het uitzendbureau. Het is dus best dat bij de commerciële overeenkomst met de gebruiker hieraan aandacht geschonken wordt.

De sancties voor werknemers met een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid zijn mogelijk zwaarder omdat zij niet alleen zichzelf, maar ook collega's en derden in gevaar kunnen brengen.

*Het is niet altijd eenvoudig om te bepalen of iemand werkelijk een probleem heeft.*

Mogelijke signalen van druggebruik zijn: er bleek en vermoeid uitzien, op korte tijd sterk vermageren, kleine of wijde pupillen, stemmingswisselingen, ontwijkend gedrag...

Stel een collega gebruikt drugs. Wat moet je doen als hij onder invloed is en zijn werk niet meer naar behoren kan uitvoeren?

Het beste is om over een procedure te beschikken en deze dan te volgen en vooral de hiërarchische overste te verwittigen.

Een eerste reflex bij ondernemingen is het uitvoeren van verschillende testen zoals bv een ademtest of psychomotorische testen. Het verlies van de voortdurende controle over de daden met als gevolg een disfunctioneren moet kunnen vastgesteld worden.

## Wat met de privacy?

De resultaten van uitgevoerde testen blijven behouden in het persoonlijk dossier van betrokkene. De bedoeling van CAO 100 is juist om de werknemer te kunnen opvolgen en te begeleiden.

Het is dan ook van essentieel belang om het uitgestippelde beleid juridisch goed te laten onderzoeken om problemen hieromtrent te vermijden.

Méér informatie omtrent alcohol- en druggebruik vind je terug op de website van het Vlaams expertisecentrum Alcohol en andere Drugs (VAD) [www.vad.be](http://www.vad.be) evenals voor de juridische kant en een vragenlijst ter ondersteuning van het opstellen van een beleid op [www.qado.be](http://www.qado.be) Bekijk ook de Circulaire CIN 2014 12 Preventief alcohol- en drugsbeleid in ondernemingen op onze website [www.p-i.be](http://www.p-i.be)

# ARBEIDSONGEVALLEN: DE CIJFERS

## Extra aandacht nodig voor preventie

**Preventie en Interim heeft zijn jaarlijkse onlinebevraging van de uitzendsector over de arbeidsongevallen met uitzendkrachten afgerond.**

Uit die bevraging voor 2019 blijkt dat er vorig jaar iets meer dan 40 arbeidsongevallen van uitzendkrachten per miljoen uren tewerkstelling waren. Of anders uitgedrukt: de frequentiegraad voor 2019 bedroeg 40,69. De voorbije 7 jaar schommelt deze parameter altijd rond de 40.

De uitzendbureaus rapporteerden voor 2019 in totaal 8964 arbeidsongevallen met minstens 1 dag arbeidsongeschiktheid. Bij 9 arbeidsongevallen is de uitzendkracht overleden. Alle arbeidsongevallen samen zorgden ervoor dat de uitzendkrachten bijna 192 000 dagen arbeidsongeschikt waren. Sinds 2012 blijft de ernst van de arbeidsongevallen gelijkaardig. Voor 2019 bedroeg de werkelijke ernstgraad 0,87. Deze werkelijke ernstgraad houdt rekening met de ernst van de arbeidsongevallen, uitgedrukt in dagen arbeidsongeschiktheid en het aantal uur per jaar dat de uitzendkrachten presteerden. Vorig jaar presteerden alle uitzendkrachten samen ruim 220 miljoen uur, waarvan bijna 32 miljoen uur door jobstudenten.

Van 2000 tot in 2013 daalden het aantal en de ernst van arbeidsongevallen, rekening houdend met het aantal gepresteerde uren. Sindsdien is die curve

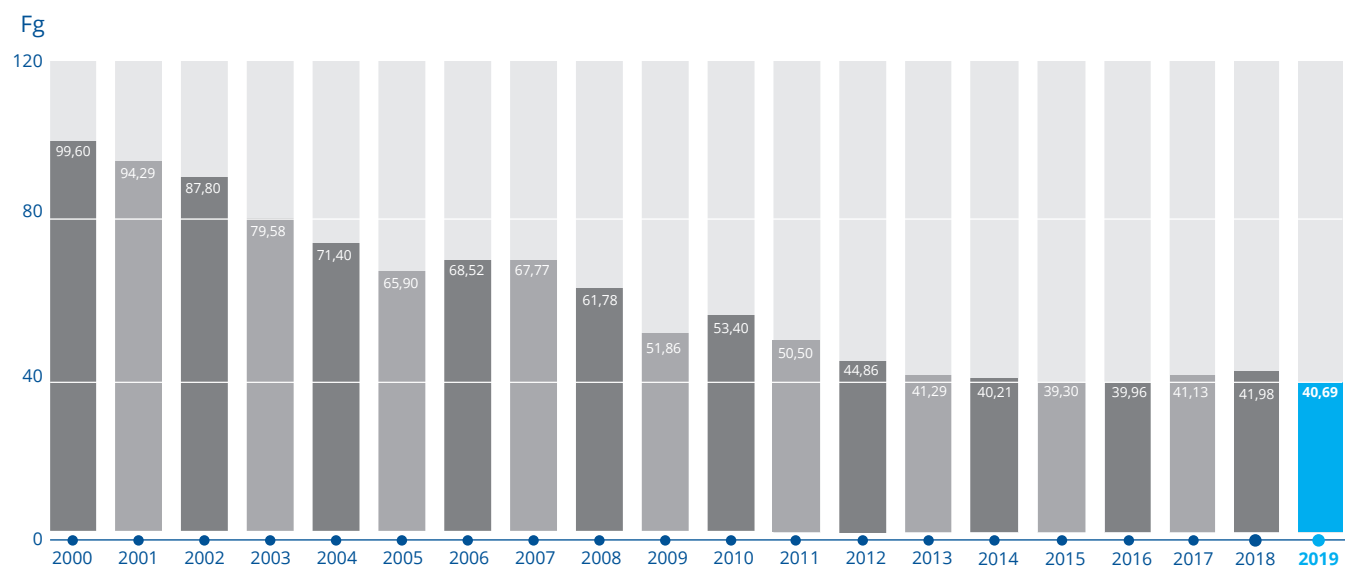
afgeplat en zet die daling zich niet verder. Om in de toekomst te zorgen dat er minder uitzendkrachten het slachtoffer worden van een arbeidsongeval zijn doorgedreven inspanningen nodig, zowel van de uitzendbureaus, hun klanten als de uitzendkrachten zelf. Preventie en Interim helpt hierbij.

Preventie en Interim schakelt een versnelling hoger in het onderzoeken van (ernstige) arbeidsongevallen met uitzendkrachten om op basis hiervan nieuwe preventie-initiatieven te kunnen aanbieden voor een veilige uitzendarbeid. Het bedrijf waar de uitzendkracht werkt is er verantwoordelijk voor dat zijn uitzendkrachten even veilig en gezond kunnen werken als zijn vaste werknemers. Een goed onthaal van de uitzendkrachten is hierbij cruciaal. Om die bedrijven te ondersteunen lanceert Preventie en Interim een campagne met infoches en een praktische checklist om het onthaal van uitzendkrachten te verbeteren.

Een belangrijk communicatiemiddel, om nog voor aanvang van de opdracht van een uitzendkracht informatie uit te wisselen over de preventie maatregelen op de toekomstige werkplek, is de werkpostfiche. Via de vernieuwde website [www.werkpostfiche.be](http://www.werkpostfiche.be) begeleidt Preventie en Interim gebruikers en uitzendbureaus om deze levensbelangrijke communicatie op een hoger niveau te tillen, in de hoop om de curve van arbeidsongevallen vanaf 2020 terug verder te doen dalen.

3

## Frequentiegraad alle uitzendkrachten



## BETREFFENDE PI-M

Het nieuws over het coronavirus van dit eerste kwartaal heeft een impact op de uitzendsector. Een analyse van onze Centrale Gegevensbank heeft een dalende trend aan het licht gebracht met betrekking tot de medische onderzoeken. We kunnen nu reeds een daling van 14,67% van medische onderzoeken aankondigen in vergelijking met dezelfde periode van vorig jaar.

Preventie en Interim volgt nauwkeurig het nieuws over dit onderwerp op en deelt dit regelmatig mee aan zijn leden via nieuwsbrief (Flexmail). Controleer of deze flexmail niet in jouw "spambox" terecht komt ten einde op de hoogte te blijven van de laatste updates. PI-M blijft bijgevolg de essentiële tool om de medische geschiktheden van de uitzendkrachten op te zoeken en is ook een indicator van de huidige trends.

Preventie en Interim ontwikkelt momenteel een geactualiseerde versie van de Centrale Gegevensbank PI-M. Deze zal moderner, innovatiever en praktischer zijn en nieuwe functionaliteiten bieden teneinde het gebruik te vergemakkelijken en tijd te besparen. We houden je te gepasten tijde op de hoogte van de verdere ontwikkelingen.



## WELKOM IN JE NIEUWE JOB - Een PI-campagne over onthaal

Preventie en Interim is gestart met een campagne "Onthaal" op de werkplek. Doel is gebruikers en uitzendkrachten bewust te maken van het belang van een goed onthaal ter voorkoming van arbeidsongevallen en gezondheidsschade op het werk. Het campagnemateriaal omvat een affiche, een notitieboekje en een infofiche "Checklist Onthaal" voor de uitzendkracht.

### Een goed geïnformeerde uitzendkracht is er twee waard

Teveel gebruikers onderschatten de noodzaak van een goed onthaal van nieuwe werknemers en uitzendkrachten op de werkplek. Door tijdsgebrek, nalatigheid en soms onwetendheid worden uitzendkrachten nog te vaak tewerkgesteld aan werkposten zonder hen vooraf de nodige informatie te geven om veilig te kunnen werken.

Om alle werkgevers te bereiken, die uitzendkrachten inzetten op hun werkplek, loopt deze campagne ook deels via de zakelijke pers. Bedoeling is hen eraan te herinneren dat onthaal van nieuwe werknemers op de werkplek een wettelijke plicht is, opgelegd door de Welzijnswet werknemers. Een zorgvuldig en degelijk onthaal is niet alleen een garantie voor preventie en bescherming op het werk maar betekent ook meer efficiëntie en kwaliteit in de uitvoering van het werk. Een goed geïnformeerde uitzendkracht is er twee waard.

### Een notitieboekje als welkom

Voor uitzendkrachten is het belangrijk dat ze de betekenis en de omvang van de onthaalprocedure begrijpen. Velen van hen weten niet waaruit het bestaat en zijn zich niet bewust van hun recht op informatie van de gebruiker.

Om hen te informeren en te sensibiliseren lanceert PI een nieuw product: het "Welkom in je nieuwe job" notitieboekje. Het notitieboekje is bedoeld voor zowel "klassieke" uitzendkrachten als jobstudenten. Het vestigt de aandacht op het belang en

de inhoud van het onthaal. Het notitieboekje geeft ook diverse nuttige informatie over gezondheid en veiligheid op het werk. Het notitieboekje heeft vele pagina's voor het maken van aantekeningen, en uitzendkrachten worden aangemoedigd om de informatie die tijdens het onthaal wordt gegeven op te schrijven en te onthouden, zodat hun opdracht soepel verloopt. Dit materiaal zal de traditionele veiligheidszakagenda vervangen die gewoonlijk op het einde van het jaar werd verspreid en waarvan de informatieve inhoud grotendeels wordt hernomen.

### Een affiche en een checklist

Een affiche gericht op uitzendbureaus zal de boodschap van de campagne versterken. Het is een steun om de aandacht van de uitzendkracht te vestigen op het belang van een goed onthaal bij de gebruiker voor zijn veiligheid op het werk.

Een infofiche met een checklist "voldoende geïnformeerd?" zal het campagnemateriaal aanvullen. Deze checklist kan de uitzendkrachten aanmoedigen om zelf systematisch na te gaan of ze de minimale informatie van hun gebruiker hebben ontvangen, zodat ze kunnen werken zonder zichzelf in gevaar te brengen zowel op vlak van veiligheid als gezondheid.



Het materiaal is vanaf half mei beschikbaar. Uitzendbureaus vinden ingesloten bij deze PI-News een affiche, een infofiche "checklist" en een notitieboekje.

## PI-WEDSTRIJD VOOR DE JOBSTUDENTEN(-UITZENDKRACHTEN)

Gezien het succes van de wedstrijd voor consultants en kantoormedewerkers van vorig jaar, organiseert Preventie en Interim opnieuw zijn **GROTE WEDSTRIJD** om een fantastische prijs te winnen!



Deze wedstrijd – in het bijzonder bestemd voor de jobstudenten(-uitzendkrachten) – gebeurt in twee fasen:

- Een eerste editie (heeft al plaatsgevonden van 10 april tot 10 mei)
- Een tweede editie (die zal plaatsvinden gedurende de maanden september en oktober)

Om kans te maken op deze prachtige prijs, moeten de jobstudenten-uitzendkrachten eenvoudigweg naar de website [www.ikbenjobstudent.be](http://www.ikbenjobstudent.be) surfen en de banner op de startpagina aanklikken waarmee ze rechtstreeks toegang krijgen tot een vragenlijst van 10 meerkeuzevragen.

Indien ze de tien vragen correct beantwoorden en eveneens het antwoord op de schiftingsvraag het dichtst kunnen benaderen, dan wordt misschien één van hen de nieuwe grote winnaar die de "BONGO SENSATIE"-box zal ontvangen!

Binnenkort contacteren we persoonlijk de winnaar van de eerste editie. We hopen dat elke lezer van deze PI-News Mei 2020 de informatie met betrekking tot deze wedstrijd, deelt met alle jobstudenten-uitzendkrachten rondom zich.

De winnares van onze wedstrijd van januari is **Constance ALEXIOU** van ACTA INTERIM VERVIERS.

Ze beantwoordde alle vragen juist én benaderde het dichtst het antwoord op de schiftingsvraag.

Zij mag alvast gaan doe-het-zelven of iets leuks aankopen met haar cadeaupas van 60 euro bij Brico/Bricoplanit! Ze werd persoonlijk verwittigd.

**De juiste antwoorden:** 1) b, 2) b, 3) b, 4) b en 5) c.  
**Schiftingsvraag: Hoeveel veiligheidsagenda's werden er besteld van 01/10/2019 tot en met 31/10/2019?** Antwoord : 24 722