

NIEUWS

Een databank voor uitzendkrachten



■ **Vraag:** Is de uitzendsector een belangrijke partner voor het bedrijfsleven in België?
 ■ **Antwoord:** De uitzendsector zet jaarlijks meer dan 500 000 uitzendkrachten in bij werkgevers in alle sectoren van België, jobstudenten inbegrepen. Voor 2010 bedraagt de omzet voor deze sector 3,7 miljard euro.

Vandaag staat de uitzendsector voor de uitdaging om een databank te creëren met daarin een overzicht van alle uitzendkrachten die een medisch onderzoek hebben ondergaan. De uitdaging is om deze databank te realiseren samen met alle uitzendbureaus en de externe preventiediensten.

Uitzendkracht als evenwaardige werknemer

Werkgevers die een uitzendkracht inzetten, hebben hiervoor verschillende redenen. Er is de noodzaak om snel een zieke werknemer op een werkpost te vervangen of om plotse toename van werk op te vangen. Uitzendkrachten worden altijd tijdelijk ingezet en werken aan een gelijkaardige al bestaande werkpost van het bedrijf. Het impliceert dat de werkgever moet kunnen rekenen op uitzendkrachten die geschikt zijn voor de werkpost, zowel op vlak van competentie als op vlak van gezondheid.

Preventie en bescherming op de werkplek

Een gebruiker die wenst beroep te doen op een uitzendkracht richt zich hiervoor tot een uitzendbureau. Net zoals werknemers het 'kapitaal' uitmaken van de bedrijven geldt dit ook voor de uitzendkrachten in de uitzendwereld. Al in 1987 werd in de wet als belangrijk principe ingebouwd dat de werkgever-gebruiker van uitzendkrachten deze een veilige en gezonde werkplek zal aanbieden waar alle preventieregels worden gevolgd. Tegelijkertijd wordt verwacht dat de uitzendkracht tijdens zijn opdracht deze regels zal respecteren. Het uitzend-



TIJDELIJKE WERKKRACHTEN. Uitzendkrachten worden altijd tijdelijk ingezet en werken aan een gelijkaardige al bestaande werkpost van het bedrijf. FOTO: COPYRIGHT STEELCASE

bureau op zijn beurt tracht altijd de beste match te realiseren tussen de vraag van de gebruiker en het aanbod van beschikbare uitzendkrachten. Als juridische werkgever van de uitzendkracht draagt het uitzendbureau ook zorg voor de voorafgaande gezondheidsbeoordeling van de uitzendkracht. Cruciaal is bijgevolg het efficiënt uitwisselen van informatie tussen gebruiker en uitzendbureau bij het inzetten van uitzendkrachten. Als handig communicatiemiddel heeft de wetgever hiervoor een werkpostfiche voor uitzendkrachten ingevoerd. Preventie & Interim, de centrale preventiedienst voor de uitzendkrachten opgericht bij wet, heeft op haar site een gebruiksvriendelijke modelwerkpostfiche ter beschikking gesteld.

Een centrale databank voor uitzendkrachten

Aangezien de uitzendkracht een al bestaande werkpost inneemt, zijn de gezondheidsrisico's voor de uitzendkracht identiek als deze voor een vaste werknemer. In de werkpostfiche worden de gezondheidsrisico's door de gebruiker aangeduid met codes. Voor de arbeidsgeneesheren in de preventiediensten is hiermee duidelijk voor welke risico's de uitzendkrachten moeten worden onderzocht. De wetgever heeft aan Preventie & Interim gevraagd om een centrale gegevensbank te ontwikkelen met daarin de resultaten van uitgevoerde medische onderzoeken van de uitzendkrachten. Het belang van de databank is velerlei. Zodra een uitzendkracht wordt geselecteerd voor een werkpost is het mogelijk om na

te gaan of de betrokkene voor een gelijkaardige werkpost al een medisch onderzoek heeft ondergaan en met welk resultaat. De uitzendkracht kan 'geschikt' zijn, of moet daarentegen worden beschermd tegen de gezondheidsrisico's van de betrokken werkpost, met andere woorden hij is 'ongeschikt'. Dankzij de databank wordt deze informatie perfect traceerbaar, daardoor kunnen de externe diensten, die momenteel te kampen hebben met een schaarste aan arbeidsgeneesheren, hun werk optimaliseren. Hiermee worden immers dubbele onderzoeken, die zowel voor de uitzendbureaus (op financieel vlak) als voor de externe dienst zelf (arbeidsdruk) nadelig zijn, voorkomen.

MARIJKE BRUYNINCKX
 redactie.be@mediaplanet.com



HET NIEUWE WERKEN, EEN MANNENZAAK?

Volgens een enquête die Kluwer in april 2011 bij Nederlandstalige bedienden en vrije beroepen in België en Nederland uitvoerde, is slechts een kwart van de Belgische bedrijven klaar voor flexibel werken. De voornaamste bevindingen van dit onderzoek:

- In België is Het Nieuwe Werken nog relatief weinig bekend: slechts 42% van de ondervraagden heeft al gehoord van het begrip. Ter vergelijking: in Nederland heeft 96% er al van gehoord.
- Bepaalde facetten van Het Nieuwe Werken blijken in de praktijk toch ingang te vinden in België. Zo zegt 39% van de respondenten zelf te beslissen waar hij werkt.
- Mannen beslissen veel vaker zelf waar ze werken: 49% tegenover 30% bij vrouwen.
- Mannen blijken ook vaker te beslissen wanneer ze hun werk uitvoeren: 57% tegenover 37% van de vrouwen.
- Daarnaast geldt: hoe hoger in de organisatie, hoe vaker men zelf beslist over de invulling van plaats en arbeidstijd.
- Driekwart van de respondenten kan overal toegang krijgen tot zijn zakelijke e-mail en bij 88% van de respondenten zijn ook de werkbestanden digitaal toegankelijk.
- Voor 61% van de werkgevers begint de invoering van Het Nieuwe Werken met vertrouwen in medewerkers.
- 79% noemt het een nadeel dat Het Nieuwe Werken hem minder zichtbaar maakt voor collega's en management.
- 65% vindt het ook normaal dat zijn werk meer wordt gecontroleerd als hij niet op kantoor werkt.
- Ook vrezden de Belgische respondenten dat ze hun collega's zullen missen. 63% vindt het direct contact met collega's belangrijker dan te kunnen thuiswerken.



Voor een veilige en gezonde werkplek

www.p-i.be

