

# Aanwerving van uitzendkrachten: eerst een risicoanalyse van de werkpost

Een werknemer wordt langdurig ziek waardoor de werkgever beslist om een uitzendkracht aan te werven. Het is daarbij belangrijk om te weten over welke competenties deze uitzendkracht moet beschikken en wat de risico's van zijn of haar werkpost zijn. Het is aan de werkgever om deze risico's in kaart te brengen.

## Analyse van de werkpost

Bij de risicoanalyse van de werkpost dient de werkgever alle mogelijke risico's te noteren: de veiligheid van machines, ergonomische risico's zoals te lage tafels of slechte verlichting, psychosociale risico's zoals geconcentreerd werken of bepaalde gezondheidsrisico's zoals blootstelling aan chemische agentia.

De risicoanalyses van de verschillende werkposten worden gedocumenteerd en krijgen een referentienummer/versienummer. Bij het aanwerven van een uitzendkracht, is het aangewezen om het resultaat van de risicoanalyse van de werkpost en de voorziene maatregelen neer te schrijven in een werkpostfiche.

## Expertise van interne en externe diensten

Uit de verscheidenheid van de risico's blijkt al snel dat één iemand niet over alle kennis kan beschikken. Daarom heeft de werkgever voor de 'analyse van een werkpost' nood aan een hele ploeg deskundigen. Werkgevers met een sterk uitgebouwde interne dienst PBW doen beroep op de expertise van hun interne preventieadviseurs.

Via de Externe Dienst PBW kan de werkgever extra deskundigen inroepen. De arbeidsgeneesheer kan ondersteuning bieden met het opnemen van de gezondheidsrisico's van de werkpost en voor de psychosociale risico's kan beroep gedaan worden op de preventieadviseur psycho-sociaal. Werkgevers van kmo's daarentegen schakelen voor het hele risicoplaatje de Externe Dienst PBW in. De wetgever heeft in 1998 hier al op ingespeeld door de multidisciplinariteit van deskundigen in de dienst risicobeheersing van een externe dienst PBW te integreren.

## Stappen na de risicoanalyse

De werkgever weet nu over welke opleiding, ervaring en attitude de werknemer moet beschikken. Hij weet ook welke beschermingsmiddelen nodig zijn opdat de werknemer veilig en gezond aan de werkpost kan werken. De vermijdbare risico's aan de werkpost worden verplicht opgeruimd en vervangen door gepaste maatregelen. Indien er gezondheidsrisico's verbonden zijn aan de werkpost, kan de werkgever een gezondheidstoezicht opstarten en opvolgen. Ook is hij daarbij verplicht om de medische geschiktheid van de uitzendkracht na te gaan.

Werkgevers met een comité PBW leggen elke risicoanalyse verplicht voor ter advies aan hun comité. Het comité PBW beslist op dat moment of er al dan niet een uitzendkracht op deze werkpost is toegelaten. De risicoanalyse blijft geldig zolang het concept van de werkpost niet verandert of het oorspronkelijke 'inzicht' in verband met veiligheid en gezondheid van de werkpost niet wijzigt. De eerste risicoanalyse kan worden geactualiseerd indien de werkpost uitgebouwd wordt met een extra beveiliging. Wanneer er een arbeidsongeval aan de werkpost gebeurt, zal uit de nieuwe risicoanalyse blijken welke inzichten vergeten of genegeerd zijn.

## Werkpostfiches van Preventie en Interim

Nuttige informatie over de werkpostfiches voor uitzendkrachten is terug te vinden op de site [www.werkpostfiche.be](http://www.werkpostfiche.be) van Preventie en Interim. Deze fiches zijn ook een mogelijke gebruikstool voor de vaste werknemers van een werkgever. Preventie en Interim heeft voor de werkgever een nieuwe infofiche ontwikkeld als hulp voor het maken van werkpostfiches, vertrekkend van de risicoanalyse van een werkpost.

*Marijke Bruyninckx, Directeur Preventie en Interim*

*(n.v.d.r. In de elektronische versie van dit artikel vindt u ook schermafdraken van de nieuwe P&I-pagina's)*



- **PreventAssist-abonnees kunnen dit artikel online lezen: [prevent.be/node/184010](http://prevent.be/node/184010)**