

 KENNISPARTNER


Technologie voor minder stress

Bedrijven die het belang erkennen van het welzijn van hun werknemers voor het goed functioneren van de organisatie kunnen vanaf nu gebruik maken van een monitor die mentale activiteit meet om zo inzicht te krijgen over welke stressoren tot problemen leiden.

Individuele stressoren liggen vaak aan de basis van ziekteverzuim, maar komen via bedrijfsenquêtes moeilijk boven water. Nochtans is het (h) erkennen van de stressoren een eerste en belangrijke stap naar een effectief stressbeleid.

Stress beter beheersen

Nieuwe draagbare technologie laat de werknemer toe om met zijn/haar eigen stressoren aan de slag te gaan. Soms zijn kleine aanpassingen in het dagelijkse werkpatroon reeds voldoende om stress of mentale belasting te reduceren of beter beheersbaar te maken. Ook gemeenschappelijke stressoren die het goed functioneren van de organisatie in de weg staan, zoals bijvoorbeeld de interpersoonlijke relaties op team- of afdelingsniveau worden via stress monitoring bespreekbaar. Bedrijven die inzetten op continue verbetering kunnen hierdoor gerichter probleemoplossend werken. Naast het inzetten van dergelijke tool om ziekte of burn-out te voorkomen, kan een coach eveneens de efficiëntie van een begeleiding verifiëren.

Welzijn en efficiëntie

Het monitoringsysteem bestaat uit een horloge voor hartslagmeting en software die via een wiskundig model in 'real-time' een stressgetal berekent en op een smartphone weergeeft. Technologie legt zo het verband tussen welzijn op de werkplek en de efficiëntie van de organisatie.

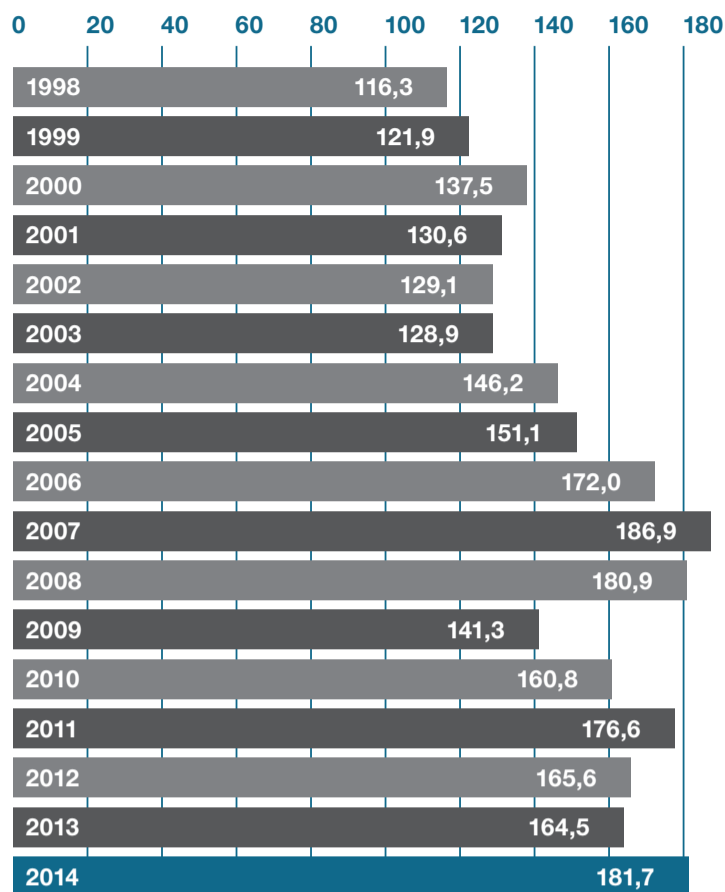
 Meer informatie

BioRICS

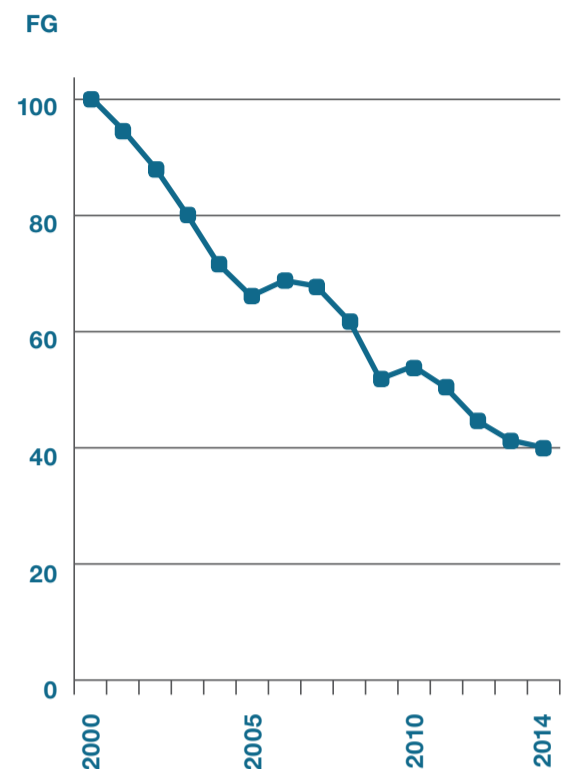
Technologielaan 3, 3001 Heverlee
TEL. +32 (0)478.50.18.54

info@biorics.com
www.biorics.com

Sinds 1998 is de tewerkstelling van uitzendkrachten met meer dan de helft gestegen, van 116 miljoen uur naar 181 miljoen uur.



Sinds 1998 is de frequentiegraad - dit is de maat voor het aantal ongevallen per miljoen uur - gedaald met meer dan 60%.



Uitzendkrachten beschermen tegen risico's op het werk

Werkgevers hebben nu ook de mogelijkheid om een uitzendkracht in te huren met het oog op een vaste aanwerving (motief instroom). Uit cijfers van Preventie en Interim, de Centrale Preventiedienst van de Uitzendsector, blijkt dat in 2014 dagelijks meer dan 91.000 uitzendkrachten een opdracht bij een werkgever hebben uitgevoerd.

Uitzendkrachten zijn een belangrijke groep bijzondere werknemers op de arbeidsmarkt. Als een werkgever wordt geconfronteerd met een plotse uitval van een zieke werknemer of een belangrijke toename van werk, dan doet hij tijdelijk een beroep op een uitzendkracht.

Een werkgever wenst een ideale uitzendkracht: een flexibele werknemer die kant en klaar bij hem binnenstapt en direct aan het werk kan. De kracht van het snel en flexibel inzetten van een uitzendkracht impliceert tegelijkertijd de kwetsbaarheid van deze werknemer op de werkplek. Belangrijk is dat een uitzendkracht, net zoals een vaste werknemer, moet kunnen rekenen op een veilige werkomgeving en de bescherming van zijn gezondheid. De wetgever heeft dit opgelost door een aantal plichten van de werkgever, betreffende preventie en bescherming van de uitzendkracht, over te hevelen naar het uitzend-

bureau. Het betreft hierbij het voorafgaand medisch gezondheidsonderzoek en het afsluiten van de arbeidsongevallenverzekering door het uitzendbureau voor de uitzendkracht.

Communicatie

Hoe concreter de werkgever het gewenste profiel en de opdracht van de uitzendkracht omschrijft, hoe beter het uitzendbureau de match naar de juiste kandidaat realiseert. Als een uitzendkracht medisch geschikt moet zijn alvorens hij zijn opdracht bij de werkgever kan starten, dan gaat het uitzendbureau verplicht na of de geselecteerde uitzendkracht over een positief medisch attest beschikt. Is de uitzendkracht nog niet medisch onderzocht, dan stuurt hij de uitzendkracht alsnog naar de arbeidsgeneesheer. Een werkgever krijgt dus een uitzendkracht ter beschikking die competent is en medisch geschikt voor het gevraagde gezondheidsrisico. Het succesvol inzetten van een uitzendkracht op een werkplek impliceert uiteraard een goede communicatie tussen werkgever en uitzendbureau, alsook tussen uitzendbureau en uitzendkracht.

'Welzijnswet Werknemers'

De 'Welzijnswet Werknemers' specificeert dat werkgevers de arbeidsongevallen en beroepsziekten van hun werknemers op de werkplek moeten voorkomen. Bij uit-

zendkrachten staat de werkgever tijdens de duur van de opdracht verplicht in voor de veiligheid en de gezondheid van de uitzendkracht. Voordat de uitzendkracht start, heeft de werkgever hem ook het nodige onthaal gegeven zodat deze zijn opdracht uitvoert met respect voor zijn veiligheid en gezondheid, alsook deze van zijn collega's. Een uitzendbureau heeft er dus alle baat bij dat de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld aan een werkgever die de 'Welzijnswet Werknemers' respecteert.

Arbidsongevallen

Uit de recente arbeidsongevallencijfers van Preventie en Interim blijkt dat het concreet aflijnen van de plichten tussen werkgevers en uitzendbureau een succesvolle aanpak is. Sedert de start van de bevraging in 1998 van de arbeidsongevallen van de uitzendkrachten is het aantal arbeidsongevallen per gepresteerde uren (de frequentiegraad) gedaald met meer dan 60%, terwijl de tewerkstelling van uitzendkrachten tussen 1998 en vandaag met meer dan de helft gestegen is, van 116 miljoen uren naar 181 miljoen uren. Gemiddeld wordt jaarlijks 1 uitzendkracht op 5 onderworpen aan medisch toezicht. Dit betreft voornamelijk de groep uitzendkrachten ingezet voor handenarbeid.