



Welzijn op het werk

*Een beschrijving van de taken en competenties
van elke beroepsbeoefenaar ongeacht beroep of sector*



De infobank over beroepenstructuren en beroepsprofielen kan worden geraadpleegd op de
SERV-website: www.serv.be, via de link beroepsprofielen.

© Het copyright over de SERV-beroepsprofielen hoort toe aan de SERV.
Gebruik van gegevens en tekst is toegestaan mits een correcte bronvermelding.

WD/2004/4665/26

SERV | Wetstraat 34-36 | 1040 Brussel | Tel: 02.20.90.111 | Fax: 02.21.77.008 | serv@serv.be | www.serv.be

Inhoud

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Inhoud | 3 |
| Inleiding | 4 |
| Hoofdstuk 1 Welzijn op het werk..... | 6 |
| 1. ... Van belang voor de Europese Unie | 6 |
| 2. De acht domeinen van de Welzijnswet | 7 |
| 2.1. Veiligheid en Gezondheid (Domeinen 1 en 2) | 8 |
| 2.2. Ergonomie (Domein 4) | 9 |
| 2.3. Arbeidshygiëne (Domein 5) | 10 |
| 2.4. Verfraaiing van de arbeidsplaatsen en intern leefmilieu (Domeinen 6 en 7)..... | 10 |
| 2.5. Psychosociale belasting en bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag (Domeinen 3 en 8)..... | 10 |
| 3. Belangrijke definities | 11 |
| 3.1. Gevaar, risico, schade, ongeval en incident | 11 |
| 3.2. Preventie en risicobeheersing | 12 |
| 4. Rechten en plichten van werkgever en werknemer m.b.t. Welzijn op het werk..... | 12 |
| 4.1. De werkgever | 14 |
| 4.2. De werknemers | 15 |
| 5. Veiligheidsopleidingen voor werknemers | 17 |
| 5.1. BeSaCC- of VCA-certificaat | 17 |
| 5.2. Opleidingen risicovolle taken of beroepen | 19 |
| Hoofdstuk 2 Taken en Competenties | 20 |
| 1. Instaan voor welzijn op het werk..... | 20 |
| 2. Competenties m.b.t. welzijn op het werk | 24 |
| 2.1. Algemene beroepskennis | 24 |
| 2.2. Sleutelvaardigheden | 28 |
| Bijlage | 29 |
| Geraadpleegde bronnen..... | 31 |

Inleiding

Een beroepsprofiel beschrijft de taken en competenties van een beroepsbeoefenaar. Ook competenties met betrekking tot 'welzijn op het werk' komen erin aan bod. Wat is de rol van een beroepsbeoefenaar in het realiseren van 'Welzijn op het werk', meer bepaald, wat zijn zijn taken met het oog op het bekomen van een veilige en gezonde werkplek en over welke competenties dient hij hiertoe te beschikken?

Onderwijs en andere opleidingsverstrekkers moeten uit de beroepsprofielen kunnen opmaken wat de **minimale eisen** zijn die aan **een beginnende beroepsbeoefenaar** gesteld worden **op vlak van veiligheid en gezondheid**. Daarom is het belangrijk dat de beroepsprofielen de juiste indicaties geven op dit vlak.

Tot nog toe baseerden de onderzoekers van de SERV zich bij het beschrijven van taken en competenties omtrent welzijn op het werk hoofdzakelijk op informatie van de sector en op informatie uit de interviews met beroepsbeoefenaars.

De competenties met betrekking tot veiligheid en gezondheid zijn echter vaak beroeps- en sectoroverschrijdend. Bovendien bestaat er op Europees niveau reeds een lange traditie van wetgevend en normatief werk met betrekking tot welzijn het werk. Ook is door de sectoren zelf reeds heel wat werk verricht met betrekking tot het vergroten van de veiligheid en gezondheid van de arbeidsomgeving en meer in het bijzonder met betrekking tot het vergroten van het veiligheidsbewustzijn van werknemers.

De informatie uit deze verschillende bronnen hebben we, samen met de beroepsgerelateerde informatie over veiligheid en gezondheid op het werk waarover we uit eigen onderzoek reeds beschikken, verwerkt om de algemene competenties met betrekking tot welzijn op het werk, waarover elke beroepsbeoefenaar zou moeten beschikken ongeacht beroep of sector, te beschrijven.

Deze nota werd **intersectoraal besproken en goedgekeurd**. U vindt in bijlage een lijst van de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers van de sectoren/beroepsverenigingen en de sectorale opleidingsfondsen/sociale fondsen die uitgenodigd werden.

Het streven naar meer systematiek en uniformiteit in de beroepsprofielen op het terrein van welzijn op het werk, heeft tot doel een betrouwbaar instrument aan te reiken waarop opleidingsverstrekkers zich kunnen baseren bij het ontwikkelen van programma's met betrekking tot veiligheid en gezondheid. Deze studie verandert geenszins de SERV-werkwijze voor het opstellen van beroepsprofielen, maar is eerder een aanvulling ervan. We zullen aan de hand van de interviews nog steeds nagaan of bepaalde veiligheidscompetenties beroeps- of sector-specifiek zijn.

De nota is als volgt opgebouwd:

Vooraleer we ons richten op de kern van deze nota, de competenties van beroepsbeoefenaars met betrekking tot welzijn op het werk, bespreken we in een eerste hoofdstuk de uitgangspunten die bepalend zijn voor de inhoud en de vorm van de verder beschreven competenties. Eerst worden het Europees en Federaal Wetgevend kader geschetst. We overlopen de acht domeinen van de Welzijnswet. Na enkele definities, bespreken we kort de belangrijkste verplichtingen van de werkgevers waarna we focussen op de verantwoordelijkheden die de wetgever bij de werknemers zelf heeft gelegd. Tenslotte besteden we een woordje uitleg aan enkele concrete ontwikkelingen uit de praktijk inzake veiligheidsattestering.

In hoofdstuk 2 komen we tot de kern van de nota. We beschrijven de algemene taken en competenties inzake welzijn op het werk van een beroepsbeoefenaar ongeacht het uitgeoefende beroep en ongeacht de sector. Dit gebeurt in de vorm van takentabellen waarin specifieke competenties voor elke taak worden weergegeven. Na de tabellen volgt een eveneens algemene beschrijving van de competenties in de vorm van algemene beroepskennis en sleutelvaardigheden. **Deze taken en competenties zullen in de toekomst in elk beroepsprofiel opgenomen worden.**

“In verband met de leesbaarheid van de tekst is er voor gekozen om de mannelijke vorm te gebruiken. Waar hij of hem staat wordt uiteraard ook zij of haar bedoeld.”

Hoofdstuk 1 Welzijn op het werk

1. ... Van belang voor de Europese Unie

Het thema 'Gezondheid en veiligheid op het werk' vormt thans één van de zwaartepunten van het sociale beleid van de Europese Unie. De Europese Commissie ontwikkelde een nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie voor de periode 2002 tot 2006:

- **Een gezonde en veilige werkomgeving** was in het verleden reeds **de belangrijkste component van het Europese veiligheids- en gezondheidsbeleid**. De nieuwe strategie kiest voor een meer algemene benadering van het **welzijn op het werk**, die ook rekening houdt met de veranderingen in het arbeidsbestel en de opkomst van nieuwe, met name psychosociale, risico's, en beoogt aldus de **kwaliteit van de arbeid** te verbeteren, waarvan een gezonde en veilige werkomgeving één van de belangrijkste componenten blijft.
- Belangrijk is ook dat het communautair gezondheids- en veiligheidsbeleid op de bevordering van **een preventieve aanpak berust, waarbij alle actoren betrokken zijn, ook de werknemers zelf**, teneinde een heuse **risicopreventiecultuur** te ontwikkelen die een betere anticipatie op en beheersing van die risico's mogelijk maakt.
- De Europese Commissie gaat ervan uit dat aandacht voor welzijn op het werk de kwaliteit van de arbeid zal **verbeteren** en uiteindelijk ook de **concurrentiepositie van de Europese ondernemingen**.

De Europese Commissie (2002) stelt dat voor de totstandbrenging van een beheerste werkomgeving een betere kennis van de risico's bij alle betrokkenen vereist is. Educatie begint niet met de intrede op de arbeidsmarkt: zij moet worden ingebouwd in de schoolprogramma's, hetzij als bewustmaking, hetzij als een volwaardig vak in de beroepsopleidingen. Het aanleren van gezonde leef- en arbeidsgewoonten bij kinderen en jonge volwassenen is de sleutel van de ontwikkeling van een preventiecultuur (Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2002).

Wat men uiteindelijk wil bereiken is integratie van veiligheid en gezondheid in het arbeidsproces. De principes van risicoanalyse en preventie en een veiligheids- en gezondheidsbewuste instelling moeten een intrinsiek onderdeel worden van de manier waarop beslissingen genomen worden en van de manier waarop acties worden ondernomen op de werkplek. De integratie van veiligheid en gezondheid in de arbeidsomgeving is gemakkelijker te verwezenlijken wanneer werknemers reeds voorbereid naar de werkplek komen, gekwalificeerd met een begrip van veiligheid en gezondheid op de werkplek, en een ontwikkelde risicobeheersings- en preventiecultuur hebben. In de huidige context waar de werkomgeving snel evolueert, is dit des te meer belangrijk. Men wordt geconfronteerd met nieuwe vormen van werkorganisatie,

nieuwe technologieën en nieuwe contractuele relaties die de werkomgeving meer complex maken.

Op 12 juni 1989 werd de eerste en waarschijnlijk belangrijkste Europese Richtlijn met betrekking tot deze nieuwe aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk aangenomen. Ze voorziet in de minimale vereisten omtrent veiligheid en gezondheid op het werk en bepaalt de verantwoordelijkheden in dit verband van zowel de werkgever als de werknemer. Deze Richtlijn vormt de hoeksteen van het actuele communautaire beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk omdat ze **prioriteit** toekent aan 'preventie'.

De Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. (Publicatieblad Nr. L 183 van 29/06/1989 blz. 0001-0008)

Het is, onder meer, deze Europese richtlijn die aan de basis lag van de aanpassingen in de Belgische Federale wetgeving.

2. De acht domeinen van de Welzijnswet

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, vervangt de wet van 10 juni 1952 betreffende de veiligheid en de gezondheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. In deze nieuwe welzijnswet wordt, mede onder impuls van de Europese richtlijnen, meer vanuit de preventieve aanpak van veiligheid en gezondheid vertrokken. Momenteel bevinden we ons, wat de federale regelgeving betreft, in een overgangsfase en vinden we de reglementeringen (uitvoeringsbesluiten van de wet) met betrekking tot welzijn op het werk deels terug in het oude ARAB¹ en deels in de nieuwe Codex voor het welzijn op het werk. De Codex vervangt stilaan het ARAB en neemt zowel nieuwe bepalingen op als oude ARAB-bepalingen die van kracht blijven.

De Welzijnswet van 4 augustus 1996 omschrijft 'welzijn' als het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht, zijnde

1. De arbeidsveiligheid
2. De bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk
3. De psychosociale belasting veroorzaakt door het werk
4. De ergonomie
5. De arbeidshygiëne
6. De verfraaiing van de arbeidsplaatsen

¹ Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming.

7. De maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1 tot 6.
8. De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Deze **acht domeinen met betrekking tot welzijn op het werk** kunnen samen bijdragen aan de kwaliteit van de arbeid. Welzijn op het werk laat zich niet alleen aflezen aan de afwezigheid van arbeidsongevallen of van beroepsziekten, maar aan een ruimer beeld van kwaliteit van de arbeid.

Voor de beroepsprofielen is het van belang te identificeren op welke manier en in welke van deze domeinen de werknemer wordt betrokken in het realiseren van welzijn op het werk en dus in het verwezenlijken van kwaliteit van de arbeid.

2.1. Veiligheid en Gezondheid (Domeinen 1 en 2)

Reeds in het verleden ging veel aandacht van de wetgevers naar de domeinen veiligheid en gezondheid op het werk. De meeste reglementeringen bevatten dan ook verplichtingen voor de werkgever om de arbeidsomgeving veilig en gezond te maken. Heel wat Richtlijnen van de Europese Unie werden reeds in de Belgische wetgeving omgezet. Twee voorbeelden: voor wat betreft veiligheid is er de reglementering rond veiligheidssignalisatie, voor wat betreft gezondheid de asbestreglementering.

Veiligheid betekent (Kluwer, 2001, p.195)

- een toestand of activiteit zonder risico's, met te verwaarlozen risico's of met aanvaardbare risico's voor de mens;
- de voorkoming van ongevallen, letsels, ziekten, hinder en ongemakken voor de mens;
- de afwezigheid van de kans op menselijke schade, materiële of stoffelijke schade of schade aan de organisatie;
- het bewust nemen van aanvaardbare risico's.

Onder **veilig werken** verstaan we (Kluwer, 2001, p. 196)

- tijdig herkennen van wat fout kan gaan (= gevaren kennen en risico's herkennen)
- risico juist beoordelen (= risico juist evalueren)
- er gepast op reageren (= risico beheersen)

Gezondheid is 'lichamelijk welzijn, die gesteldheid of toestand van het lichaam waarin alle delen op de juiste wijze en in de juiste verhouding functioneren, toestand van optimaal welzijn in geestelijk, lichamelijk en maatschappelijk opzicht (Van Dale)'.

In verband met de werkomgeving is volgende definitie interessant:

Gezondheid is een 'optimaal dynamisch evenwicht tussen de belastbaarheid van de mens enerzijds, en de totale belasting (levens-, woon- en werksituatie) die hij ondergaat, anderzijds. De werknemer verkeert in goede gezondheid wanneer hij lichamelijke (of fysieke), mentale (of psychische) en sociale belasting, die de werkomstandigheden meebrengen, degelijk kan opvangen (Kluwer, 2001, p.210).

Gezondheid en veiligheid zijn uiteraard essentiële bestanddelen van het welzijn op het werk. Het merendeel van de preventieve maatregelen met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk brengt verplichtingen mee voor de werkgever. Hij moet de werkomgeving veilig en gezond maken op alle vlakken, onder meer door het opzetten van een dynamisch risicobeheersingsstelsel. Maar de achillespees van de preventie is vaak het handelen van de werknemers. 'Gaten' in het risicobeheersingsstelsel komen vaak voor op het moment dat de 'mens' intervineert in het productieproces. Daarom is het belangrijk dat werknemers actief bij het preventiebeleid betrokken zijn en dat ze veiligheids- en gezondheidsbewust en –competent zijn.

De domeinen veiligheid en gezondheid zullen uiteraard uitgebreid aan bod komen in voorliggende nota.

2.2. Ergonomie (Domein 4)

Ergonomie is de studie van en het streven naar aanpassing van de werkomstandigheden aan de aard en de begrenzingen van de mens. Ergonomie stoeit op veiligheidskunde en preventieve gezondheidszorg (Kluwer, 2001, p.197).

Wat betreft ergonomie is de rol van de werkgever cruciaal. Hoe beter de werkomgeving op de werknemer is afgestemd, hoe comfortabeler deze kan werken en hoe hoger de productiviteit kan/zal liggen. Toch speelt ook 'de houding' van de werknemer een rol. Vooral bij het manueel hanteren van lasten, bij beroepen die repetitieve bewegingen vragen, of bij beroepen waar de werknemer lang in dezelfde houding zit, is een zeker ergonomisch bewustzijn van de werknemer wenselijk. Deze aspecten zullen verder in de nota, hetzij bondig, aan bod komen.

2.3. Arbeidshygiëne (Domein 5)

Het zakboekje van de Preventieadviseur omschrijft arbeidshygiëne als het herkennen (opsporen, identificeren, inventariseren, meten), evalueren en beheersen van voor gezondheid belastende factoren in de normale werkomgeving. Om blootstelling aan deze factoren te beoordelen en te beheersen (=voorkomen of beperken) is informatie nodig over de agens (product), het arbeidsmiddel/proces, de werkhandelingen/werkmethodes en de werkomgeving (Kluwer, 2001, pp.197-201).

Zoals het hier wordt gedefinieerd betekent het domein arbeidshygiëne vooral een bekommernis van de werkgever. De bijdrage van de werknemer blijft beperkt. Het is echter wel van belang dat hij van bepaalde risico's op de hoogte is, zodat hij hygiënebewust werkt en de richtlijnen met betrekking tot arbeidshygiëne toepast. Er bestaan een aantal principes van algemene en persoonlijke hygiëne en in die zin besteden we er in deze nota aandacht aan.

We wensen te verduidelijken dat met de term arbeidshygiëne bedoeld wordt 'de hygiëne noodzakelijk om de gezondheid van de werknemer te vrijwaren'. De hygiëne met betrekking tot voeding en die dus voedselveiligheid tot doel heeft, valt niet onder de noemer 'welzijn op het werk'.

2.4. Verfraaiing van de arbeidsplaatsen en intern leefmilieu (Domeinen 6 en 7)

De domeinen 6 en 7, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen en het intern leefmilieu, hebben, onder meer, betrekking op de invloed van licht, geluid, klimatologische omstandigheden... . Slechte verlichting en verluchting, temperatuur (te warm of te koud), geluidsoverlast kunnen niet alleen storend zijn, ze kunnen ook echt schadelijk zijn voor de gezondheid en bijvoorbeeld stress veroorzaken.

2.5. Psychosociale belasting en bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (Domeinen 3 en 8)

Psychosociale belasting als gevolg van intermenselijke verhoudingen, werkorganisatie, tijdsindeling, werktempo, als niet zinvol ervaren werk en ook de intrapersonlijke psychische beleving van eigen leven en werk heeft invloed op de gezondheid van de werknemer. Bovendien komt door stress en/of een te hoge werkdruk ook de veiligheid in het gevaar. Men gaat te snel en slordig werken en verliest de preventieprincipes uit het oog.

De Welzijnswet werd in maart 1999 aangevuld door de CAO nr. 72 van de Nationale Arbeidsraad. Deze CAO definieert stress als volgt: “stress is door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen”.

Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, is de meest recente van de acht domeinen. Werkgevers en werknemers zijn er wettelijk toe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk (Welzijnswet van 4/8/1996 artikel 32bis).

Aan de domeinen 3, 6, 7 en 8 wordt verder aandacht besteed in de mate dat ze handelingen en specifieke attitudes van de werknemer vragen.

3. Belangrijke definities

We definiëren vooraf nog een aantal belangrijke begrippen met betrekking tot veiligheid en gezondheid.

Kluwer (2001) Zakboekje van de preventieadviseur 2003, pp. 193-97

PVI (2001) Basisveiligheid VCA, pp.11-20

3.1. Gevaar, risico, schade, ongeval en incident

Gevaar is de mogelijkheid, de kans dat uit gegeven omstandigheden onheil, ongeluk of nadeel kan voorkomen. Het **gevaar** is een intrinsiek ‘gevaarlijke’ eigenschap van

- een object (uitrusting, machines, gereedschappen, producten, arbeidsmiddelen...)
- een proces (beweging, transport, chemisch proces...)
- een situatie of een persoon;
- een werkmethode of een gewoonte.

Een **risico** ontstaat wanneer er een mogelijke **blootstelling** is **aan gevaar**. Risico is de kans dat het gevaar zich realiseert, de kans op negatieve gevolgen van bepaalde situaties en activiteiten. Het is de kans dat in de omstandigheden waarin gebruik en/of blootstelling plaatsvindt schade wordt veroorzaakt. Risico is gevaar voor schade of verlies.

Schade treedt op wanneer het gevaar zich realiseert. Schade is het nadeel dat voor iemand of voor een bepaald belang uit een gebeurtenis, handeling of handelwijze voortvloeit. De schade kan van materiële aard zijn of kan een lichamelijk letsel zijn. Het kan ook gaan over schade aan de gezondheid of aan het milieu.

Een **ongeval** is een ongewenste gebeurtenis met schade (aan materiaal, milieu of wat betreft tijdverlies) en/of een letsel als gevolg.

Bij een **bijna-ongeval of incident** ontbreekt het letsel en/of de schade, in tegenstelling tot bij een ongeval.

3.2. Preventie en risicobeheersing

Preventie is het geheel van bepalingen of maatregelen die worden genomen of vastgesteld in alle stadia van de activiteit van de onderneming of organisatie, en op alle niveaus, teneinde beroepsrisico's te voorkomen of te verminderen (Welzijnswet van 4 augustus 1996).

Aan preventie van ongevallen doen of risicobeperkende maatregelen nemen, betekent het proberen uitschakelen van onveilige situaties en handelingen. Dit doet men door op verschillende factoren – mens, techniek, omgeving en organisatie – tegelijk te werken. De mens is hierbij de moeilijkste factor om te verbeteren! Preventie is een belangrijke opdracht van de werkgever. **Het bewustmaken van de werknemer van risicovol gedrag of handelingen is een aspect van preventie.** Zo moet de werknemer bijvoorbeeld weten dat rustig werken in een normaal tempo of een opgeruimde werkplek preventief gedrag is. Hij moet dit weten (kennis) en hij moet dit ook kunnen toepassen (vaardigheid).

Risicobeheersing veronderstelt dat de werknemers de risico's kennen en ze zo aanpakken dat ze geen negatieve of slechte gevolgen kunnen hebben. Dit betekent ook dat werknemers de risico's moeten leren herkennen en ze leren uitschakelen. Niet uit te schakelen risico's moeten de werknemers leren beheersen, dat wil zeggen dat ze leren zo met risico's en gevaren om te gaan dat er geen gevolgen zijn voor zichzelf, voor collega's, voor de installaties of voor het milieu.

4. Rechten en plichten van werkgever en werknemer m.b.t. Welzijn op het werk

Hieronder beschrijven we de verplichtingen van de werkgever en de werknemer die in de Richtlijn 89/391/EEG werden opgenomen. Deze richtlijn formuleert ook de algemene preventiebeginselen die de uitgangspunten moeten vormen van het beleid inzake veiligheid en ge-

zondheid van elke onderneming of organisatie. Zowel de werkgever als de werknemer moeten deze **algemene preventieprincipes** in acht te nemen. Ze worden geformuleerd in artikel 6 van de Europese Richtlijn 89/391/EEG. Ook in de Belgische Welzijnswet '96 zijn deze algemene preventiebeginselen terug te vinden (art.5).

- Risico's voorkomen
 - Evaluatie van risico's die niet kunnen worden voorkomen
 - Bestrijding van risico's bij de bron
 - Vervanging van wat gevaarlijk is door wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is
 - Voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming
 - Aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van werkposten, en de keuze van de werkuitrusting en werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor gezondheid te beperken.
 - Zoveel mogelijk risico's inperken, rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek
 - Risico's op ernstig letsel inperken door nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel
 - Planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd:
 - techniek
 - organisatie van het werk
 - arbeidsomstandigheden
 - sociale betrekkingen
 - omgevingsfactoren op het werk
 - Werknemers voorlichten over de aard van hun werkzaamheden, daaraan verbonden overblijvende risico's en maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken:
 - bij indiensttreding
 - telkens wanneer dit in verband met bescherming van het welzijn noodzakelijk is
 - Verschaffen van passende instructies aan werknemers en vaststellen van begeleidingsmaatregelen voor een redelijke garantie op de naleving van deze instructies
-

4.1. De werkgever

De algemene verplichtingen van de werkgever met betrekking tot de bescherming van gezondheid en veiligheid van werknemers op de werkplaats kaderen in de ontwikkeling van een **preventiebeleid**. De werkgever is verplicht te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers inzake alle met het werk verbonden aspecten. Hiertoe moet de werkgever de nodige maatregelen treffen, met inbegrip van maatregelen ter preventie van beroepsrisico's, voor informatie en opleiding alsmede voor de organisatie en de benodigde middelen (Richtlijn 89/391/EEG artikel 6). Deze maatregelen moeten steeds worden aangepast aan gewijzigde omstandigheden en ter verbetering van bestaande situaties.

Elke werkgever is bovendien verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem. Hij baseert dit op risicoanalyse en implementeert via een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan (Codex T. I, H. III, Afdeling II, art.3-16) (Kluwer, 2001, p.95).

De werkgever moet (Richtlijn 89/391/EEG artikel 9)

- beschikken over een evaluatie van de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk
- de te nemen beschermende maatregelen en de te gebruiken beschermingsmiddelen vastleggen
- een lijst bijhouden van arbeidsongevallen
- een rapport opstellen over de arbeidsongevallen

De werkgever verschaft aan de werknemers informatie over (Richtlijn 89/391/EEG artikel 10)

- de risico's voor de veiligheid en gezondheid en de beschermings- en preventiemaatregelen en -activiteiten.
- de werknemers die aangewezen zijn die belast zijn met het in praktijk brengen van die maatregelen.

Verder moet de werkgever de bekwaamheid van de betrokken werknemer op gebied van veiligheid en gezondheidsbescherming in aanmerking nemen wanneer hij hem belast met een bepaalde taak. Alleen werknemers met passende instructies mogen tot gevarenczones worden toegelaten. De werkgever moet overleg plegen met de werknemers over de planning en nieuwe technologieën voor wat betreft de gevolgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers.

De werkgever moet de werknemers raadplegen inzake veiligheid en gezondheid en hij moet zorgen voor een evenwichtige deelname van de werknemers aan het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De werknemers hebben het recht om voorstellen te doen.

De werkgever moet ervoor zorgen dat iedere werknemer bij zijn aanstelling, overplaatsing of verandering van functie, invoering van nieuwe werkkuitrusting of invoering van een nieuwe technologie, een voldoende veiligheids- en gezondheidsopleiding krijgt. De opleiding moet aangepast worden aan de ontwikkeling van de risico's en indien nodig op gezette tijden worden herhaald. (Richtlijn 89/391/EEG artikel 12).

Controle op al deze verplichtingen wordt uitgeoefend door de arbeidsinspectie.

4.2. De werknemers

Voor het succesvol ontwikkelen en consolideren van een preventiecultuur is het erg van belang de werknemers veiligheidscompetent² te maken. Daarvoor is in de eerste plaats een betere kennis van de risico's vereist. Werknemers moeten gekwalificeerd zijn met een begrip van veiligheid en gezondheid op de werkplek en een ontwikkelde risicobeheersingcultuur hebben.

Het artikel 13 van de Europese richtlijn (art. 6 in de Welzijnswet van 4-8-96) behandelt de verplichtingen van de werknemers:

Artikel 13

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies:

- op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;
- op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen welke hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;
- de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen, niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;
- de werkgever en/of de werknemers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, onmiddellijk op de hoogte stellen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig of onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich mee brengt, alsmede van

² Onder veiligheidscompetent verstaan we een veiligheidsbewustzijn gecombineerd met de nodige kennis en vaardigheden omtrent veiligheid, een geheel dat leidt tot een veiligheidsbevorderende arbeidsattitude.

elk geconstateerd mankement in de beschermingssystemen;

- overeenkomstig de nationale praktijken, de werkgever en/of de werknemers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers zolang dat nodig is bijstand verlenen om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk door de bevoegde instantie zijn opgelegd;
- overeenkomstig de nationale praktijken, de werkgever en/of de werknemers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers zolang dat nodig is bijstand verlenen om de werkgever in staat te stellen ervoor te zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.

Deze verplichtingen betreffen alle werknemers ongeacht beroep of sector waarin ze tewerkgesteld zijn en ongeacht het uitvoeringsniveau van het werk (dus zowel niet-leidinggevende operationele werknemers als werknemers met leidinggevende opdrachten). In hoofdstuk 2 gaan we na welke competenties de werknemers nodig hebben voor het uitvoeren van deze taken en verantwoordelijkheden.

Om dit hoofdstuk samen te vatten, kunnen we stellen dat elke werknemer de volgende rechten en plichten heeft met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk (PVI, 2001, p.5)

Rechten

- Bescherming op het werk (vb. beschermende kledij)
- Informatie over het werk
- Opleiding over het werk en over veiligheid (veiligheidsvoorlichting)
- Instructies over veilig werken
- Informatie over veiligheid

Plichten

- Zorgen voor eigen veiligheid en gezondheid
- Veiligheid en gezondheid van collega's niet in gevaar brengen
- Machines en gereedschappen gebruiken zoals het moet
- Gevaarlijke producten op de juiste manier gebruiken
- Persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken
- De juiste regels voor veiligheid van machines en gereedschappen volgen
- Gevaarlijke situaties aan de verantwoordelijke melden

5. Veiligheidsopleidingen voor werknemers

Onder punt 4 werden een aantal belangrijke verplichtingen van de werkgever inzake veiligheid in de onderneming besproken. Het ging daar hoofdzakelijk over de verplichtingen van de werkgever ten aanzien van de werknemers die hij zelf tewerkstelt. De controle hierop gebeurt door de arbeidsinspectie.

Veel werkzaamheden worden echter uitbesteed. In dat geval verloopt de controle op de veiligheid en het welzijn van de werknemers soms een stuk moeilijker. De Wet van 4 augustus 1996 voorziet ook bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf. De werkgever en de aannemer (contractor) zijn er, onder andere, toe gehouden een overeenkomst af te sluiten en de nodige informatie uit te wisselen met betrekking tot risico's en maatregelen inzake het welzijn van de werknemers. Bovendien bepaalt de wet dat een werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren, er toe gehouden is deze ondernemingen te weren waarvan hij kan weten dat de werkgever de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn werknemers niet naleeft.

De wet bepaalt niet hoe een werkgever 'onveilige' aannemers kan herkennen. Vanuit deze reële nood zijn een aantal certificatiesystemen gegroeid, waarmee aannemers kunnen 'aantonen' dat ze veilig werken. BeSaCC en VCA zijn twee voorbeelden van zulke systemen. Een aannemer kan een BeSaCC of een VCA-certificaat halen waarmee hij bewijst aan bepaalde normen met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk te voldoen.

5.1. BeSaCC- of VCA-certificaat³

Elke onderneming waarvan de werknemers in een andere onderneming werken moeten uitvoeren, heeft dus baat bij het behalen van een attest of een certificaat. De keuze tussen een VCA-certificaat en een BeSaCC-attest hangt af van verschillende factoren zoals de eisen gesteld door de opdrachtgever, de aard van de risico's of de eigen mogelijkheden van het bedrijf.

³ <http://www.besacc-vca.be/>.

BeSaCC is de afkorting van Belgian Safety Criteria for Contractors

VCA bestaat uit drie onderdelen:

- **V** staat voor Veiligheids, gezondheids- en milieumaatregelen;
- **C** staat voor Checklist. Aan de hand van een vragenlijst wordt de veiligheid, gezondheid en milieuorganisatie en -maatregelen in het contractorbedrijf gecontroleerd;
- **A** staat voor Aannemers of Contractors. Dit zijn bedrijven die werken uitvoeren voor een opdrachtgever. Het rechtstreeks toezicht op de werknemers ligt bij de aannemers zelf. De werknemers vallen dus onder hun verantwoordelijkheid.

Het VCA-certificatiesysteem werd aanvankelijk ontwikkeld door opdrachtgevers en aannemers in de petrochemische industrie in Nederland. Inmiddels wordt het systeem ook door andere branches toegepast en is het niet langer beperkt tot Nederland. In België is het VCA-systeem reeds zeer verspreid in gebruik⁴.

BeSaCC is vooral bestemd voor werkzaamheden met minder belangrijke risico's. Het BeSaCC-attest kan ook gezien worden als een eerste stap naar certificatie. Een VCA - certificaat is eerder bedoeld voor bedrijven die werkzaamheden uitvoeren met een 'verhoogd risico'. Meestal gaat het om werk dat wordt gedaan in fabrieken en werkplaatsen, of op locatie. Bijvoorbeeld onderhoudswerk in petrochemie, baggerwerkzaamheden, werkzaamheden aan spoorlijnen, werkzaamheden op hoogte enz.

Met betrekking tot het onderwerp van deze nota is het vooral belangrijk dat er in de VCA-vragenlijst ook wordt getoetst naar opleidingen. Een VCA-certificaat wordt slechts toegekend aan een onderneming waarvan alle werknemers een opleiding gevolgd hebben met betrekking tot veiligheid. In dat kader voorziet VCA zelf in twee opleidingen. Eén opleiding basisveiligheid- VCA (B-VCA) en één opleiding veiligheid voor Operationeel Leidinggevenden – VCA (VOL-VCA). (PVI, 2001, pp. III-V). Vermits BeSaCC deze opleidingsvereisten niet stelt, is dit certificaat verder ook minder van belang in voorliggende nota.

Om het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers op een goed niveau te brengen is een veiligheidsopleiding voor operationele medewerkers noodzakelijk. Medewerkers moeten middels een VCA-erkend 'diploma' kunnen aantonen dat zij over de vereiste basiskennis van veiligheid beschikken. Concreet moeten alle operationele medewerkers in het bezit zijn van een VCA certificaat 'Basisveiligheid', uitgereikt door een in België erkend examencentrum, dat niet ouder is dan tien jaar.

De VCA-opleidingen zijn vooral op situaties 'met verhoogd risico' gericht. De informatie uit deze VCA-opleidingen werd, in zoverre toepasselijk, in deze nota verwerkt. In de mate dat het om algemene competenties gaat, hebben we ze opgenomen in de algemene veiligheidstabel (hoofdstuk 2). De meer specifieke competenties die deze opleidingen willen bijbrengen, nemen we in deze nota niet op. Ze zullen in beroepsprofielen vooral terug te vinden zijn in het hoofdstuk over de bijzondere arbeidsomstandigheden.

⁴ Ook in Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland is het VCA-systeem inmiddels geïntroduceerd.

5.2. Opleidingen risicovolle taken of beroepen

Er bestaan ook heel wat (verplichte) opleidingen voor risicovolle taken of beroepen. Het gaat om specifieke veiligheidsfuncties. Omdat deze taken de algemene aanpak van deze nota overstijgen, zullen we ze niet behandelen. Meer informatie over deze beroepen is terug te vinden op de websites van het PVI (<http://www.provant.be/pvi/>) en van Besacc-vca (www.besacc-vca.be).

Hoofdstuk 2 Taken en Competenties

In dit hoofdstuk richten we ons op de operationele werknemer en diens taken en competenties met betrekking tot welzijn op het werk. Eerst geven we de algemene taken (en bijbehorende competenties) weer die elke werknemer, ongeacht de sector, het beroep of de arbeidsomstandigheden, ten allen tijde dient op te nemen met betrekking tot welzijn op het werk. Daarna bespreken we de competenties inzake welzijn op het werk waarover een werknemer, ongeacht sector, beroep of omstandigheden, steeds dient te beschikken.

1. Instaan voor welzijn op het werk

Voor het beschrijven van de taken van de werknemer met betrekking tot welzijn op het werk baseren we ons hoofdzakelijk op Artikel 13 van de Europese Kaderrichtlijn van 1989 en op de acht domeinen van de Welzijnswet.

Instaan voor welzijn op het werk betekent in de eerste plaats zorgen voor de eigen veiligheid en die van collega's(/derden) door het naleven van veiligheidsregels en instructies. Het betekent ook zorgen voor de eigen gezondheid en die van collega's(/derden) door onder meer aandacht te hebben voor voldoende arbeidshygiëne en voor ergonomisch handelen.

Dit vertaalt zich in algemene competenties zoals veiligheidsbewust werken en gezondheids- en hygiënebewust werken.

| Taken | Competenties |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Aan de verantwoordelijke melden van <ul style="list-style-type: none"> • ongevallen en incidenten (ook incidenten m.b.t. agressie en geweld) • elke werksituatie die een ernstig of onmiddellijk gevaar met zich meebrengt • elk geconstateerd mankement in de beschermingssystemen | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kennis van interne procedures van de onderneming of organisatie inzake het melden van incidenten, ongevallen of gevaarlijke situaties ■ Kennis van de mogelijke bronnen van gevaar op het werk ■ Kennis van de preventiebeginselen ■ Kunnen herkennen van potentieel gevaarlijke situaties ■ Kennis van de regels die van toepassing zijn bij het recht op werkonderbreking (o.a. ernstig en onmiddellijk gevaar, direct melden aan de werkgever) ■ Inzicht hebben in het belang van een goede communicatie inzake veiligheid en gezondheid ■ Inzicht hebben in het belang van deze meldplicht in functie van preventie |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Bijstand verlenen aan de werkgever of de verantwoordelijk gestelde werknemer en hem in staat stellen <ul style="list-style-type: none"> • alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen m.b.t. veiligheid en gezondheid • ervoor te zorgen dat het werkmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en gezondheid binnen hun werkerrein | <ul style="list-style-type: none"> ■ Instructies correct kunnen opvolgen ■ Kennis van de preventiebeginselen ■ Inzicht hebben in het belang van een goede communicatie inzake veiligheid en gezondheid ■ Inzicht hebben in het belang van deze bijstand in functie van preventie en risicobeheersing ■ Verantwoordelijkheidszin hebben ■ Veiligheidsbewust werken |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Adequaaf optreden in geval van nood/ brand (PVI, 2001, p.19) <ul style="list-style-type: none"> • collega's en verantwoordelijke verwittigen • bij brand o.a. hulpdiensten oproepen, juiste blusmiddelen gebruiken, geen liften gebruiken, laag op de grond blijven bij veel rook | <ul style="list-style-type: none"> ■ Adequaaf kunnen reageren in noodsituaties (PVI, 2001, p.19) ■ Kennis van het nood- en evacuatieplan van de onderneming of organisatie (PVI, 2001, p.19) ■ Kennis van de regels die van toepassing zijn bij het recht op werkonderbreking (o.a. ernstig en onmiddellijk gevaar, direct melden aan de werkgever) ■ Kennis van de vuurdriehoek (zuurstof, energie en brandbare stof) (PVI, 2001, p.62) ■ Kennis van soorten branden (klasse A, B, C en D) en blusmiddelen ■ Kennis van EHBO, zoals dat van elke burger mag verwacht worden (PVI, 2001, p.19) |

| Taken | Competenties |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Ergonomisch werken | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kennis hebben van de risico's van overbelasting of verkeerde belasting van het lichaam ■ Kennis hebben van de basisprincipes voor het hanteren van lasten zonder risico's ■ Juiste hef- en tilbewegingen kunnen toepassen ■ Correct kunnen hanteren van voorziene hulpmiddelen bij heffen en tillen |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Signaleren van stresssituaties aan de verantwoordelijke | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kennis hebben van het begrip stress op het werk |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Op een positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ■ Zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk | <ul style="list-style-type: none"> ■ Weten wat onder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan ■ Kennis hebben van de maatregelen vastgelegd door de onderneming betreffende de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ■ Respectvol kunnen omgaan met collega's |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Eigen deskundigheid inzake veiligheid en gezondheid opbouwen, door het volgen van opleidingen (op vraag van/aangeboden door de werkgever) | <ul style="list-style-type: none"> ■ Inzicht hebben in het belang van opleiding in het kader van preventie ■ het geleerde in de praktijk kunnen brengen ■ kritisch kunnen zijn over eigen houding en handelen |
| Onderstaande taken zijn facultatief. Worden enkel opgenomen in een beroepsprofiel indien van toepassing. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeidsmiddelen gebruiken zoals het moet. Dit houdt o.a. in: <ul style="list-style-type: none"> • Geregeld controleren en onderhouden van arbeidsmiddelen • Nooit machinebeveiliging willekeurig wegnemen of uitschakelen • Persoonlijke beschermingsmiddelen dragen als het nodig is • Gereedschap alleen gebruiken voor het werk waarvoor het gemaakt is • Veilig opbergen van gereedschap | <ul style="list-style-type: none"> ■ Oplettend zijn ■ Nauwkeurig de veiligheidsvoorschriften kunnen toepassen ■ Kennis hebben van de werking van de machine en/of gereedschappen ■ Kennis hebben van de risico's en beheersmaatregelen voor het gebruik van machines en gereedschappen ■ Machines veilig kunnen gebruiken ■ Kennis hebben van de veiligheidssignalisatie ■ Veiligheidsinstructiekaarten kunnen lezen en begrijpen ■ Kunnen beoordelen of het gereedschap nog goed (en dus veilig) is |

| Taken | Competenties |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Producten met gevaarlijke eigenschappen op de juiste manier gebruiken | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kennis hebben van de producten met gevaarlijke eigenschappen waarmee men op de werkvloer in contact komt ■ Kennis hebben van de risico's en beheersmaatregelen voor het gebruik van producten met gevaarlijke eigenschappen ■ Hygiëne bewust werken ■ Kunnen lezen en interpreteren van gevaarsaanduidingen en gevaarsymbolen op het etiket van gevaarlijke producten ■ Kennis hebben van de regels in verband met de opslag van producten met gevaarlijke eigenschappen ■ Kennis hebben van de veiligheidssignalisatie, transportetikettering en productetikettering ■ De veiligheidsinformatiebladen kunnen lezen en begrijpen |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste manier gebruiken. Dit houdt o.a. in: <ul style="list-style-type: none"> • PBM's dragen wanneer het moet • PBM's regelmatig onderhouden en controleren • PBM's na gebruik correct opbergen | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kennis hebben van de situaties waarin persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden gedragen ■ Kennis van de veiligheidssignalisatie mbt. het dragen van PBM's (blauwe gebodsborden) ■ Kennis van de verschillende PBM's (gezichts-, gehoors-, hoofd-, hand-, voet- en adembescherming) en van hun functie ■ Kennis van het juiste gebruik van PBM's en gebruikstoepassingen ■ Zich bewust zijn van de eigen verantwoordelijkheid voor het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Collectieve beschermingsmiddelen aanbrengen (vb. vangnetten, valbeveiliging) | <ul style="list-style-type: none"> ■ Kennis van de verschillende collectieve beschermingsmiddelen ■ Instructies kunnen opvolgen |

2. Competenties m.b.t. welzijn op het werk

Welke competenties hebben de werknemers nodig voor het uitvoeren van deze taken en verantwoordelijkheden? (kennis, vaardigheden en attitudes)?

2.1. Algemene beroepskennis

Basiskennis van de wetgeving met betrekking tot het welzijn op het werk

- Kennis van het doel en de uitgangspunten van de wetgeving met betrekking tot welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk (Wet van 4 augustus 1996, ARAB en Codex)
- Kennis van de rechten en plichten van de werknemer met betrekking tot welzijn op het werk
- Kennis van de rol van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk
- Kennis van de functie en bevoegdheden van door de overheid aangewezen toezichhoudende instanties met betrekking tot arbeidsomstandigheden (o.a. arbeidsinspectie)
- Kennis van de regels die van toepassing zijn bij het recht op werkonderbreking (o.a. ernstig en onmiddellijk gevaar, direct melden aan de werkgever)

Kennis van de terminologie met betrekking tot welzijn op het werk

- Kennis van de begrippen veiligheid en gezondheid
- Kennis van de begrippen gevaar, risico, schade, ongeval en incident
- Kennis van de begrippen preventie en risicobeheersing
- Kennis van de begrippen stress, geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Kennis van het beleid van de onderneming/organisatie met betrekking tot het welzijn op het werk

- Kennis van de veiligheidsregels en instructies in de onderneming/organisatie
- Kennis van de interne procedures van de onderneming/organisatie inzake het melden van incidenten of ongevallen
- Kennis van het nood- en evacuatieplan van de onderneming/organisatie
- Kennis van de maatregelen vastgelegd door de onderneming/organisatie betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk

- Kennis hebben van de richtlijnen binnen het bedrijf omtrent EHBO en maatregelen te nemen bij brand

Kennis van ongevallen

- Kennis van de mogelijke bronnen van gevaar op het werk
- Kennis van ongevallenpreventie met aandacht voor de mens, de techniek, de omgeving en de organisatie
- Kennis van de preventiebeginselen
- Kennis van manieren om gevaarlijke situaties op te heffen
- Gevaarlijke handelingen kunnen herkennen en kennis hebben van manieren om deze te verbeteren
- Kennis van de procedures voor rapportering van ongevallen en bijna ongevallen

Kennis van veiligheidssignalisatie

- Kennis van de verschillende soorten tekens, symbolen, borden, kleuren voor verbod, gebod, waarschuwing, redding en aanwijzingen, brandbestrijding, gascilinders
- Kennis van de gevaarsaanduidingen op etiketten
- Kennis van de R- en S-zinnen
- Kennis van de aanduidingen voor de brandklassen, elektriciteit, CE-keurmerk,...

Kennis van hygiëne

- Kennis van de principes van algemene en persoonlijke hygiëne
- Kennis van de richtlijnen in de onderneming of organisatie met betrekking tot netheid en hygiëne

Kennis van ergonomie

- Kennis van de risico's van een slechte houding voor de gezondheid (belasting van rug, gewrichten, spieren,...)
- Kennis van de basisprincipes van het hanteren van lasten zonder risico's
- Kennis van de juiste hef- en tiltechnieken
- Kennis van de beschikbare hulpmiddelen bij heffen en tillen

Basiskennis van brandblussen en EHBO

- Kennis van brandblussen
- Kennis van de vuurdriehoek (zuurstof, energie en brandbare stof)

- Kennis van soorten branden (klasse A, B, C en D) en blusmiddelen
- Kennis van EHBO, zoals dat van elke burger mag verwacht worden

Onderstaande algemene kennisdomeinen zijn facultatief. Enkel op te nemen in een beroepsprofiel indien van toepassing

Kennis van arbeidsmiddelen

- Kennis van de werking en de toepassingen van machines en gereedschappen
- Kennis van de bedieningsschakelaars aan de machines en gereedschappen (nood-stop/dodemansknop)
- Kennis van de risico's en de te nemen veiligheidsmaatregelen bij het werken met machines.
- Kennis van de risico's en de te nemen veiligheidsmaatregelen bij het werken met handgereedschap.
- Kennis van de risico's en de te nemen veiligheidsmaatregelen bij het gebruik van mechanisch gereedschap.
- Kennis van de functie van steekflenzen en toepassingsvoorbeelden
- Kennis van de inhoud van veiligheidsinstructiekaarten
- Kennis van het belang van preventief onderhoud

Kennis van producten met gevaarlijke eigenschappen

- Kennis van de risico's en beheersmaatregelen voor het gebruik van gevaarlijke producten
- Kennis van gevaarsaanduidingen en gevaarssymbolen op de etiketten van gevaarlijke producten
- Kennis van de belangrijkste veiligheidsaanbevelingen met betrekking tot producten met gevaarlijke eigenschappen
- Kennis van de regels in verband met de opslag van gevaarlijke producten
- Kennis van de inhoud van de veiligheidsinformatiebladen

Kennis van persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen

- Kennis van de voorschriften m.b.t. de draagplicht van persoonlijke beschermingsmiddelen
- Kennis van het correct dragen van de persoonlijke beschermingsmiddelen
- Kennis van de blauwe gebodsborden met betrekking tot persoonlijke beschermingsmiddelen
- Inzicht in de toepassing en kennis van het veilig gebruik maken van verschillende soorten persoonlijke beschermingsmiddelen voor:

- Gezichtsbescherming: lasbril, veiligheidsbril, gasbril of zuurbril, gelaatscherm
 - Gehoorsbescherming: oorkappen, oordoppen, oorapparaten met filter
 - Hoofdbescherming: stoothelm, veiligheidshelm
 - Handbescherming: juiste handschoenen voor het juiste werk
 - Voetbescherming: veiligheidsschoenen met metalen tip, veiligheidsschoenen met stalen zool
 - Adembescherming: stofmasker, gasfilter, halfgelaatsmasker, volgelaatsmasker...
Wanneer er genoeg zuurstof in de lucht is, gebruikt men toestellen en maskers die beschermen tegen gevaarlijke deeltjes in de lucht; wanneer er niet genoeg zuurstof in de lucht is, gebruikt men toestellen die extra zuurstof geven
- Kennis van de verschillende collectieve beschermingsmiddelen

Kennis van de risico's en beheersmaatregelen voor hijsen, tillen, dragen

- Kennis van de risico's en de te nemen veiligheidsmaatregelen bij het werken met een hijs-werktuig
- Kennis van de documenten die beschikbaar moeten zijn bij hijskranen met keuringsplicht
- Kennis van het veilig gebruik van verschillende hijsgereedschappen
- Kennis van de (ergonomische) technieken om een last of persoon handmatig veilig te tillen en verplaatsen

Kennis van de risico's en beheersmaatregelen voor struikelen, uitglijden, vallen

- Weten welke situaties in de eigen werksituatie struikelen, uitglijden of verstappen tot gevolg kunnen hebben
- Kennis van methoden om de risico's bij het lopen te voorkomen: wegnemen, aanpassen, repareren, orde en netheid, beheersen, afzetting, markering

Kennis van het gebruik van werkvergunningen

- Kennis van het doel en de inhoud van werkvergunningen

2.2. Sleutelvaardigheden

Een werknemer is veiligheidscompetent wanneer hij de nodige kennis en vaardigheden omtrent veiligheid combineert met een veiligheidsbewustzijn. De aanwezigheid van deze drie elementen leidt tot een veiligheidsbevorderende arbeidsattitude.

| Sleutelvaardigheid | Omschrijving |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Veiligheidsbewust werken | <p>In staat zijn om actief en pro-actief in te staan voor de veiligheid en gevaarlijke situaties voorkomen (glossarium)</p> <p>Een werknemer werkt veiligheidsbewust wanneer een veilige manier van werken een evident onderdeel van zijn handelen wordt. Het betekent ook dat de werknemer in staat is kritisch naar het eigen handelen te kijken voor wat betreft de veiligheid om het, indien nodig, bij te sturen. Veilig werken betekent dat de werknemer tijdig kan herkennen van wat fout kan gaan (= gevaren kennen en risico's herkennen), de risico's juist kan beoordelen (= risico juist evalueren) en er gepast op kan reageren (= risico beheersen).</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Gezondheidsbewust werken | <p>De werknemer heeft bij het uitvoeren van zijn taken aandacht voor de impact ervan op de gezondheid en voor de preventieve maatregelen die hij kan nemen bijvoorbeeld: de juiste houding aannemen bij het manueel hanteren van lasten (glossarium).</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Hygiëne bewust werken | <p>De werknemer is actief en pro-actief gericht op hygiëne en is zich bewust van het belang van hygiëne bij zijn werkzaamheden (glossarium).</p> <p>De werknemer past de principes van algemene en persoonlijke hygiëne toe.</p> |

Naast de bovenvermelde sleutelvaardigheden kunnen ook andere sleutelvaardigheden belangrijk zijn met betrekking tot welzijn op het werk. In voorkomend geval zullen deze sleutelvaardigheden voor het betreffende beroep worden opgenomen en in de arbeidscontext geplaatst worden.

Bijlage

Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers uit de volgende sectoren/beroepsverenigingen en de sectorale opleidingsfondsen/sectorfondsen werden uitgenodigd om de besprekingen van dit document bij te wonen:

- ANPCB 218 – Cevora
- Auto en aanverwante sectoren – EDUCAM
- Bezoldigd gemeenschappelijk personenvervoer – Sociaal Fonds
- Binnenscheepvaart
- Bouw – FWB
- Conservatie en restauratiesector
- Elektrotechnische sector – Vormelek
- Gemeenschapsrestauratie
- Goederenvervoer over de weg voor rekening van derden – Sociaal Fonds Goederenvervoer
- Grafische industrie
- Horeca – Centrum Vorming Vervolmaking Horecasector
- Informatievoorzieningen
- Internationale handel, het vervoer en aanverwante bedrijfstakken – LOGOS
- Kappersbedrijf, schoonheidszorgen en fitness
- Kleding en confectie – IVOC
- Kusthavens
- Land- en tuinbouw
- Landsbond der beenhouwers, spekslagers en traiteurs
- Metaal en technologische industrie
- Montage – vzw montage
- Openbare Sector
- Scheikundige nijverheid – Fondsen Vorming Scheikundige Nijverheid
- Schoonmaaksector

- Social Profit – VIVO
- Stoffering en houtbewerking – Opleidingscentrum Hout
- Textiel – COBOT
- Toeristische industrie
- Vastgoed
- Voedingsindustrie – IPV
- Zeevisserij – Zeevisserijfonds

Geraadpleegde bronnen

Stichting Samenwerken Voor Veiligheid (2003). *Toetstermen 'Basisveiligheid VCA'*. Leidschendam (Nederland): CCVD-VCA.

Vlaamse Onderwijsraad (2001). *Studie 186: Beroepsprofiel Coördinator arbeidsorganisatie en gezondheid*. Brussel: VLOR.

Vlaamse Onderwijsraad (2001). *Studie 194: Opleidingsprofiel Arbeidsorganisatie en gezondheid*. Brussel: VLOR.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (maart 2003). *Sobane strategie en opsporingsmethode deparis. Reeks Sobane strategie: Het beheer van beroepsrisico's*. Brussel: FOD. <http://www.meta.fgov.be>.

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (Oktober 2002). *De Risicoanalyse*. Brussel. <http://www.meta.fgov.be>.

De Gruyter, R., De Lange H., Van Hamme L. (2001) *Zakboekje voor de preventieadviseur 2003*. Mechelen: Kluwer.

Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen (1999). *Welzijn op het werk..* Antwerpen: PVI.

Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen (2001). *Basisveiligheid VCA*. Antwerpen: PVI.

Prevent (2000). *Welzijn op het werk: Examenstof voor het Bekwaamheidsbrevet over Welzijn op het Werk*. Brussel: Prevent.

Nationaal Actiecomité voor veiligheid en hygiëne in het bouwbedrijf (s.d.). *Opleiding basisveiligheid*. Brussel: CNAC/NAVB.

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (mei 2000) *Codex over het welzijn op het werk en uitsneden uit het ARAB*. Brussel. <http://www.meta.fgov.be>.

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (januari 2002) *Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid*. Brussel.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (4 to 5 March 2002) FORUM, 8, Learning about occupational safety and health, Summary of a seminar organised in Bilbao, <http://agency.osha.eu.int>.

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN, 11.03.2002, Mededeling van de Commissie, Zich aanpassen aan de veranderingen in werk en samenleving: een nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002-2006, COM(2002)118.

<http://www.arbozw.nl>

website van het Arbo-kenniscentrum voor zorg en welzijn

ssvv eindtermen Nederland, <http://www.ssvv.nl/documentatie/subsubcontent2.htm>

Vereniging voor Gemeenschapsrestaurateurs België (1994). *Vademecum voor de Catering*. Leuven: Print service Leuven.

<http://www.besacc-vca.be/>