



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Activiteitenverslag 2020-2021

Afdeling van de promotie van het welzijn op het werk
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid



Inhoud

1	Algemeen kader.....	4
2	Samenvatting van de activiteiten die hebben plaatsgevonden in 2020 en 2021.....	5
2.1	Directie van de gedragscommunicatie.....	6
2.1.1	Sensibiliseringssessies.....	6
2.1.2	Tools voor sensibilisering, risicoanalyse, diagnose of interventie.....	8
	Materiaal voor de sensibilisering inzake COVID-19.....	8
	Film over de werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) ...	8
	Gids voor KMO's: "Welzijn op het werk: helder, handig!".....	9
	3 animatiefilmpjes over MSA van 1 tot 3 minuten.....	9
	Update van de SOBANE-brochure "chemische risico's".....	10
	Update van de tool voor de vroegtijdige opsporing van burn-out.....	10
	Update van de tool "Knipperlichten psychosociale risico's".....	10
	Publicatie van een brochure over de risicoanalyse.....	11
	Online Interactive Risk Assessment.....	11
	OiRA voor de vastgoedsector.....	12
	OiRA voor de onderwijssector (alleen in het Nederlands).....	12
2.1.3	Doelgerichte campagnes.....	12
	Telewerk en risicopreventie.....	12
	Hoe kan men psychosociale risico's voorkomen met de gratis tools van de FOD Werkgelegenheid?.....	12
	OiRA-campagne in verscheidene sectoren:.....	13
	25 jaar wet welzijn op het werk.....	13
	Welzijn op het werk: helder, handig!.....	13
2.1.4	Bijeenkomsten en beurzen.....	13
2.1.5	Activiteiten van het Belgische Focal Point van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA).....	14
2.1.6	Pilootprojecten van de Nationale Arbeidsraad.....	15
2.1.7	Federaal actieplan « Mentaal welzijn op het werk ».....	16
	Fase 1: Campagne « Mentaal welzijn op het werk ».....	16
	Fase 2: oproep tot sectorale projecten:.....	17
	Fase 3: Uitwerking van structurele maatregelen.....	17
2.2	Directie modelwerkplaats.....	17
2.3	Directie van de eretekens.....	17
2.4	Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden (DIOVA)	18
2.4.1	Beëindigde onderzoeken in 2020 – 2021.....	18

Evaluatie van de impact van de nieuwe reglementering op de re-integratie op het werk:	18
2020 - Onderzoek over het gebruik van de knipperlichtentool PSR :	18
2022 - Integratie van MSA in de globale analyse van de beroepsrisico's :	19
2.4.2 Lopende onderzoeken in 2022	20
2021 - Realisatie van een verzameling van goede praktijken in ondernemingen inzake werkhervatting :	20
2022 - 2026 Project (RRF) DATAMINING van beroepsrisico's voor duurzaam werk (lopende):	20



1 Algemeen kader

De activiteiten die worden ontwikkeld door de Afdeling van de promotie van het welzijn op het werk (Promo), werden in 2020 en 2021 getekend door de ongekende gezondheidscrisis die de hele wereld getroffen heeft. Bepaalde activiteiten konden niet fysiek plaatsvinden, waardoor ze omgevormd werden tot webinars en evenementen op afstand, wanneer dit mogelijk was. Het verplichte telewerk dat van de ene dag op de andere werd opgelegd, heeft ook een impact gehad op de organisatie van het werk en de activiteiten.

Niettemin kan men vaststellen dat deze nieuwe situatie de Afdeling Promo niet belet heeft haar doelpubliek permanent een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden en haar doelstellingen grotendeels te behalen. De situatie bood zelfs voordelen, zoals het feit dat men op afstand een groter aantal deelnemers kon bereiken.

Een van de vernieuwingen die eruit zijn voortgevloeid, is de invoering van webinars over de nieuwe reglementeringen inzake het welzijn op het werk. Tijdens deze korte sessies van ongeveer anderhalf uur worden de nieuwe bepalingen door de juristen van de Afdeling van de normen in primeur voorgesteld en uitgelegd aan een publiek dat voortdurend groeit en bestaat uit collega-inspecteurs van de AD Toezicht op het Welzijn op het Werk, maar ook uit een extern publiek dat vooral bestaat uit mensen van de preventiediensten.

De nadruk wordt ook gelegd op het intensievere gebruik van de sociale netwerken. De FOD Werkgelegenheid heeft een Facebook, LinkedIn, Twitter en Instagram account en beschikt ook over een YouTube-kanaal.



Het aantal abonnees is pijlsnel gestegen en deze kanalen, die vóór de crisis weinig gebruikt werden, zijn nu een onmisbaar onderdeel van de communicatie- en promotiestrategie van de AD Humanisering van de Arbeid.

De meeste activiteiten werden overigens georganiseerd in het kader van de nationale strategie Welzijn op het werk 2016-2020 en van de bestuursovereenkomst 2019-2021. Zij zijn eveneens gebaseerd op de thema's van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

In 2021 hebben de minister van Werk, de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de federale minister van Ambtenarenzaken en de minister van Zelfstandigen ook een nationaal actieplan Mentaal Welzijn op het Werk gelanceerd dat bestaat uit drie fasen, waarvan de eerste erin bestond een grootscheepse mediacampagne te voeren. De Afdeling Promo was en is nog steeds een drijvende kracht bij de verwezenlijking van deze ambities. De campagne en de fasen 2 en 3 worden verderop in dit verslag beschreven.

De bestrijding van de belangrijkste oorzaken van absenteïsme en invaliditeit, mentale problemen en musculoskeletale aandoeningen (MSA) blijft één van de prioriteiten van de Afdeling Promo. Dankzij het onderzoek dat wordt gevoerd door de Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DIOVAR) kon men toezien op de evolutie van de arbeidsomstandigheden, de impact van de genomen initiatieven evalueren en de verscheidene acties die werden ondernomen om de ondernemingen te helpen, blijven ondersteunen aan de hand van wetenschappelijke en recente informatie.

Als aanvulling bij dit onderzoek werd een reeks tools inzake sensibilisering, diagnose en interventie ontwikkeld. Zij zijn meestal het resultaat van dit onderzoek en zijn gratis beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze praktische tools werden vooral

verspreid door middel van sensibiliserings- of opleidings sessies gericht op intermediaire doelgroepen, nl. de preventieadviseurs, de vertrouwenspersonen, de managers en de HRM, de vertegenwoordigers van de werknemer ...

De KMO's waren één van de aandachtspunten in dit programma met de ontwikkeling van tools voor de risicoanalyse OiRA (*Online Interactive Risk Assessment*) voor verscheidene activiteitsectoren. OiRA is een gratis en gebruiksvriendelijk webplatform dat toegespitst is op oplossingen en dat de mogelijkheid biedt een echte risicoanalyse uit te voeren en aangepaste maatregelen te formuleren voor de betreffende sector. Parallel hiermee werd op de site www.beswic.be een nieuwe gids en een nieuwe webpagina met de titel "Welzijn op het werk: helder, handig!" ontwikkeld, specifiek om de KMO's te ondersteunen met vereenvoudigde en concrete informatie.

Er werden verscheidene acties georganiseerd voor de sector van het onderwijs in het kader van de samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap. De Federatie Wallonië-Brussel werd verscheidene malen gecontacteerd om een soortgelijke samenwerking op te zetten, maar tot nu toe zonder succes. De acties in het Franstalig onderwijs verlopen vooral door middel van de activiteiten van de provinciale comités.

Tenslotte heeft de Afdeling Promo de activiteiten georganiseerd van het Belgisch Focal Point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA). De Afdeling Promo heeft een specifieke staf opgericht om het Focal Point te ondersteunen bij de coördinatie en het dagelijkse beheer van de verscheidene acties. Een procedure beschrijft voortaan de grote lijnen van datgene wat verwacht wordt door het Europees Agentschap en het management.

2 Samenvatting van de activiteiten die hebben plaatsgevonden in 2020 en 2021

Teneinde een globaal overzicht te kunnen geven van de ontplooiende activiteiten van de Afdeling Promotie van het welzijn op het werk wordt het activiteitenverslag van de volgende drie directies op een gesynthetiseerde wijze voorgesteld:

- **Directie van de gedragscommunicatie** ontwikkelt en realiseert acties voor de promotie, de sensibilisering en het verspreiden van informatie over welzijn op het werk via onder meer:
 - de organisatie van sensibiliseringssessies en opleidingen, met inbegrip van "*train-the-trainer*", over musculoskeletale aandoeningen, psychosociale risico's, chemische risico's, beroepsziekten en arbeidsongevallen ...
 - het creëren en het begeleiden van professionele netwerken om ervaringen uit te wisselen;
 - de opmaak en verspreiding van gidsen en middelen op het vlak van sensibilisering, risicoanalyse, vaststelling en tussenkomst (folders, brochures, fiches, vragenlijsten, films, affiches ...) die gratis ter beschikking worden gesteld;
 - het geven van positieve waardering aan bedrijven en organisaties met voorbeeldige of met innovatieve acties die verband houden met welzijn op het werk;
 - de deelname aan salons of beurzen in het kader van het welzijn op het werk
 - de Cel Focal Point, de Belgische "antenne" van het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk in Bilbao die de tussenschakel is voor de Europese campagnes op Belgisch niveau.
- **Directie van de modelwerkplaats** werd opgericht voor de promotie van de veiligheid en de gezondheid van werknemers door de organisatie van begeleidde bezoeken over veilig werken en demonstraties in een laboratorium voor de elektriciteit.

- **Directie van de eretekens** kent eretekens toe aan de personen die in de ondernemingen door hun dagelijkse activiteiten of door een uitzonderlijke daad een bijdrage hebben geleverd aan de goede werking of verbetering van de maatschappij.

Dit verslag omvat tevens een samenvatting van het onderzoek dat werd gevoerd door de **Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DIOVAR)**.

2.1 Directie van de gedragscommunicatie

2.1.1 Sensibiliseringssessies

De tabel als bijlage geeft een chronologisch overzicht van alle activiteiten die georganiseerd werden door de Afdeling Promotie van het welzijn op het werk de Provinciale Comités voor de Bevordering van de Arbeid. Voor elke activiteit wordt de plaats, het thema, de organisator (+ co-organisator), de doelgroep en het aantal deelnemers vermeld. Deze tabel geeft een gedetailleerd overzicht van de uitgevoerde activiteiten voor dewelke een budget werd toegekend.

Er werden 84 sensibiliseringssessies georganiseerd in 2020 en in 2021. We vermelden onder meer:

- De voortzetting van de organisatie van de **netwerken** van preventieadviseurs psychosociale aspecten en vertrouwenspersonen. Deze netwerking maakt het voor deze professionelen mogelijk om elkaar te ontmoeten voor intervisiesessies waar zij goede praktijken kunnen uitwisselen en samen kunnen werken aan thema's die hen bezighouden. Dit soort netwerk versterkt het vermogen van de deskundigen om te handelen op het terrein en verhoogt hun professionele legitimiteit. Drie dagen werden georganiseerd voor alle groepen (3 Franstalige groepen Horizon en 1 Franstalige groep Boreal - 2 Nederlandstalige groepen).
- Opleidingen voor lesgevers ter preventie van **musculoskeletale aandoeningen (MSA)** in de sector van de gezondheidszorg, van de thuishulp en voor het administratief personeel. Deze opleidingsdagen voor lesgevers hebben als doel om aan de actoren van de sector de praktische en pedagogische kennis te verstrekken inzake de preventie van MSA opdat zij hun medewerkers zouden kunnen opleiden en sensibiliseren over deze problematiek. MSA (rugpijn, pijnen, klachten van de bovenste en onderste ledematen) zijn een groot arbeidsgerelateerd gezondheidsprobleem en  en van de meest voorkomende oorzaken van langdurige arbeidsonderbrekingen.
- **SOBANE**-sessies Déparis om de participatieve risicoanalyse strategie te verspreiden met praktische workshops. Sinds 2004 worden SOBANE-dagen georganiseerd om de filosofie, de website www.sobane.be voor te stellen en de verschillende tools van de strategie. Sinds 2005 worden er seminaries georganiseerd om te trainen in de praktijk van de Opsporingsgids Déparis die de toegangspoort vormt voor de SOBANE-strategie.
- Een colloquium over de goede praktijken op het terrein en de tools voor de preventie van psychosociale risico's op 11 februari 2020.
- Een studievoormiddag over de preventie van blootstelling aan kwartsstof in samenwerking met Constructiv op 9 maart 2020.
- Een webinar over de terugkeer naar het nieuwe normaal op het werk tijdens de coronaperiode in samenwerking met de FOD BOSA en Previus, de vereniging van preventieadviseurs van de federale overheid, op 15 oktober 2020.

- Een live streaming over de impact van de coronamaatregelen op het psychosociaal welzijn op het werk in samenwerking met VOCAP en APTO, de Franstalige en de Nederlandstalige verenigingen van arbeidspsychologen op 23 november 2020.
- Verscheidene webinars over de nieuwe reglementeringen inzake het welzijn op het werk:
 - Versterkte rol van de arbeidsarts in de strijd tegen COVID-19 op 11 februari 2021 in het Frans en op 12 februari 2021 in het Nederlands.
 - Aanpassing van de bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk betreffende de bedrijfsbezoeken en het beleidsadvies op 20 september 2021 in het Frans en op 22 september 2021 in het Nederlands.
 - Aanpassing van de bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk betreffende de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) op 29 november 2021 in het Nederlands en het Frans.
- Een webinar over de manier waarop de psychosociale risico's en de musculoskeletale aandoeningen tijdens telewerken voorkomen kunnen worden op 5 maart 2021 in het Nederlands en op 16 maart 2021 in het Frans.
- Een webinar over de werking van de ondernemingsraden in samenwerking met de AD Individuele arbeidsbetrekkingen op 11 maart 2021.



- Een live streaming over het beroep van verpleegkundige in de bedrijfsgezondheidszorg “nu en in de toekomst” in samenwerking met BeFohn, de Belgian Federation of Occupational Health Nurses, op 3 juni 2021.
- Een webinar over de manier van managen en de impact ervan op het welzijn op het werk in samenwerking met DIOVAR en HR Square op 28 september 2021 in het Frans en op 30 september 2021 in het Nederlands.
- Een studiedag over veiligheid en gezondheid in de platformeconomie in samenwerking met de verscheidene arbeidsinspecties en de sociale partners op 6 oktober 2021.
- De deelname aan de nationale dag van de Association Royale des Conseillers en prévention francophones (ARCoP) om de 75e verjaardag van de vereniging te vieren in het Bois du Cazier op 9 november 2021. De Afdeling Promo heeft meegewerkt aan de verwezenlijking van een boek over de evolutie van de preventie en had een infostand tijdens die dag.
- De ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst met de Nederlandstalige Koninklijke vereniging van preventieadviseurs (PREBES) op 18 december 2020 om de uitwisseling van



informatie te bevorderen voor de organisatie van verscheidene evenementen, meer bepaald met de Provinciale Comités voor de bevordering van de arbeid en het Focal Point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA).

- De steun voor de nationale dagen van de Belgian Ergonomic Society (BES) op 12 maart 2020 met fysieke aanwezigheid en op 25 maart 2021 door middel van een webinar via Zoom.
- De samenwerking met de wetenschappelijke vereniging voor arbeidshygiëne (BSOH) voor verscheidene studiedagen in het kader van de « Roadmap on carcinogens (RoC) » [Roadmap - Roadmap on Carcinogens](#).
- De oprichting van een netwerk van opleidingsinstituten van preventieadviseurs in 2021.

Het programma van de sensibiliseringssessies en van de bijbehorende presentaties is beschikbaar op deze webpagina: www.evenementen.werk.belgie.be

De verschillende webinars kunnen herbekeken worden op het YouTube-kanaal van de FOD Werkgelegenheid: [FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - You Tube](#)

2.1.2 Tools voor sensibilisering, risicoanalyse, diagnose of interventie

In 2020 en 2021 werden 11 nieuwe tools voor sensibilisering of interventie gepubliceerd:

Materiaal voor de sensibilisering inzake COVID-19

Bij het begin van de COVID-19-pandemie werden zes korte films gemaakt, waarin de preventiemaatregelen op het werk met praktische raadgevingen werden toegelicht. Er werden ook affiches voor de werkplaatsen gemaakt.

Deze video's werden in 2021 aangevuld met een film over ventilatie (korte en lange versie).

[Sensibiliseringsfilmpjes: Veilig aan het werk](#)

- [Werk thuis als je kan](#)
- [Hou overal minstens 1,5m afstand](#)
- [Pas de preventiemaatregelen van je werkgever toe](#)
- [Was je handen regelmatig met water en zeep](#)
- [Gebruik indien mogelijk enkel je eigen werkmateriaal](#)
- [Ga naar huis als je ziek bent](#)
- [Ventileer](#)
- [Veilig aan het werk \(compilatie van de 7 filmpjes\)](#)
- [Ventilatie tijdens de coronacrisis: informatievideo en sensibiliseringsfilmpje](#)

Film over de werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)



Elke organisatie met 50 of meer werknemers is wettelijk verplicht om een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) op te richten. In het Comité worden werknemersafgevaardigden tijdens de sociale verkiezingen verkozen en kunnen ze samen met de werkgeversafgevaardigden in het bedrijf deelnemen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het preventiebeleid rond welzijn op het werk.

Hoe zijn deze overlegcomités ontstaan? Waarom zijn ze opgericht? Hoe werkt een CPBW en wie zijn de mensen die de structuren doen draaien? Deze film geeft het woord aan academici en aan afgevaardigden op de werkvloer zelf, in een groot metaalbedrijf, een woonzorgcentrum, een inpakbedrijf en de gezinszorg.

Ze vertellen over het belang van een preventiebeleid en acties die ze in het CPBW hebben ondernomen om de veiligheid en gezondheid van hun collega's te verbeteren. Een inspecteur van Toezicht Welzijn op het Werk kadert het geheel en brengt in een notendop de rol van de inspectie.

De film duurt een 20-tal minuten en bestaat uit de volgende onderdelen:

- DEEL 1: De Comités zijn 75 jaar oud!
- DEEL 2: Arbeidsveiligheid: risico's erkennen en voorkomen
- DEEL 3: Betrokken bij gezondheid en arbeidshygiëne
- DEEL 4: Focus op psychosociale risico's
- DEEL 5: Ergonomie: het werk aanpassen aan de mens
- DEEL 6: De rol van de inspectie Toezicht welzijn op het werk
- DEEL 7: De toekomst

Deze audiovisuele tool kan in alle sectoren worden gebruikt als educatief instrument voor sensibilisering over de werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Bekijk de film: [Film over de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk \(2021\)](#)

Gids voor KMO's: "Welzijn op het werk: helder, handig!"

Voor kleine bedrijven en startende ondernemers is het niet altijd eenvoudig te weten wat welzijn op het werk inhoudt en hoe men te werk moet gaan om in overeenstemming met de wetgeving te werken en toe te zien op de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers.

Zoals de naam doet vermoeden, is deze gids toegankelijk en geschikt voor iedereen, ongeacht het feit of men al dan niet al lang actief is op het vlak van welzijn of dat men net een onderneming heeft opgericht. Er is geen voorkennis vereist en deze gids bevat alle info die men nodig heeft: de basisprincipes van deze verplichte wetgeving rond welzijn op het werk - duidelijk uitgelegd - en de concrete ondersteuning bij de uitvoering van dit beleid in de vorm van 17 handige fiches: www.welzijnophetwerk-helderhandig.be

Meer info vindt u over de campagne in punt 2.1.3 doelgerichte campagne.

3 animatiefilmpjes over MSA van 1 tot 3 minuten

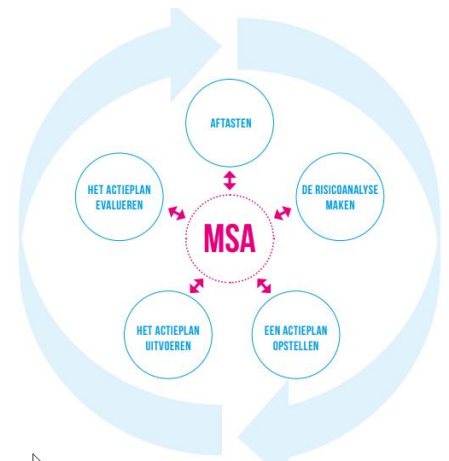
De muskuloskeletale aandoeningen (MSA) zijn de belangrijkste oorzaken van afwezigheid op het werk in België. Wat zijn muskuloskeletale aandoeningen? En wat kan men eraan doen? Ontdek een 5-stappenplan voor een duurzame en doeltreffende preventie van MSA en hoe dit plan in de praktijk kan worden toegepast aan de hand van 3 animatiefilmpjes die werden ontwikkeld door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Op de werkplaats kunnen sommige activiteiten of taken de oorzaak zijn van klachten inzake musculoskeletale aandoeningen. Deze problemen (lumbale pijn, tendinitis, enz.) worden

muskuloskeletale aandoeningen (MSA) genoemd en kunnen zich over het hele lichaam voordoen: de rug, de hals, de bovenste- en onderste ledematen, enz.

Een duurzame strategie voor de preventie van MSA moet verscheidene etappes omvatten. Het is belangrijk alle actoren van de onderneming te betrekken bij alle stappen, te beginnen bij de hiërarchische lijn en de werknemers. Dankzij hun terreinkennis kunnen ze de nodige initiatieven nemen tijdens de 5 stappen:

1. Verzamel de nodige info over werksituaties die MSA kunnen veroorzaken.
2. Risicoanalyse uitvoeren
3. Een actieplan opstellen
4. Actieplan uitwerken
5. Actieplan evalueren



In functie van de complexiteit van de ondervonden problemen staan er externe experts ter beschikking die steun bieden. Het is belangrijk de resultaten van alle stappen mee te delen op de werkplaats.

De filmpjes zijn beschikbaar op het YouTube-kanaal van de FOD Werkgelegenheid: [MSA](#)

Update van de SOBANE-brochure "chemische risico's"

De Belgische en Europese regelgeving betreffende de gevaarlijke chemische producten vraagt dat elke onderneming zoekt naar oplossingen om de blootstelling van werknemers aan deze risicofactor te vermijden of te verminderen.

Volgens de SOBANE-strategie over het beheer van beroepsgebonden risico's beschrijft deze brochure een aanpak op vier niveaus: opsporing, observatie, analyse en expertise die de risico's inzake het gebruik van gevaarlijke chemische producten zou moeten voorkomen en verbeteren.

De brochure omvat een reeks hulpfiches. Download de publicatie hier: [Gevaarlijke chemische producten – Reeks SOBANE-strategie](#)

Update van de tool voor de vroegtijdige opsporing van burn-out

De belangrijkste doelstelling van dit instrument bestaat erin zorgverleners te helpen om voortekenen van burn-out te detecteren. Het klinisch aanvoelen van de zorgverleners stelt hen in staat om aan de hand van de tool een toestand van burn-out en de ernst ervan te onderkennen. Het instrument heeft ook tot doel zorgverleners de eerste pistes aan te reiken voor de behandeling van de werknemer.

[Vroegtijdige opsporing van burn-out: tool voor de arbeidsarts](#)

[Vroegtijdige opsporing van burn-out: tool voor de huisarts](#)

Update van de tool "Knipperlichten psychosociale risico's"

Psychosociale risico's vormen op dit moment een belangrijke bedreiging voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en voor het goed functioneren van de ondernemingen.

De tool "Knipperlichten Psychosociale Risico's" is een gebruiksvriendelijk instrument om de aanwezigheid van psychosociale risico's in de onderneming op te sporen en van het niveau waarop ze voorkomen (groen licht: weinig problemen, oranje licht: waarschuwingssignaal, rood licht: alarm). De tool kan gebruikt worden in alle ondernemingen en instellingen, ongeacht de sector waarin zij actief zijn.

Dit instrument nodigt uit tot een participatieve aanpak en de verschillende modules waaruit het bestaat, kunnen worden ingevuld door een beperkte groep personen die representatief zijn voor de onderneming, met behulp van de gebruikersgids en de infofiches in de modules.

[Knipperlichten psychosociale risico's op het werk: gebruikersgids en tools](#)

Publicatie van een brochure over de risicoanalyse

Nadat de brochure het dynamisch risicobeheersingssysteem heeft ingevoerd, gaat ze dieper in op de uitvoering van de risicoanalyse door verscheidene methodes aan te reiken om de gevaren op te sporen, de risicofactoren te bepalen en de risico's te evalueren.

Zij verschaft globale risicoanalysemethoden, zoals de SOBANE-methoden voor preventiestrategie en de OiRA-methoden, die betrekking hebben op alle risico's, maar ook specifieke methoden die toegespitst zijn op risico's in verband met veiligheid op het werk, chemische risico's, psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen.

Deze publicatie is alleen beschikbaar in een downloadbare versie: [Risicoanalyse](#)

De tools kunnen worden gedownload op de websites www.beswic.be en/of www.werk.belgie.be

Online Interactive Risk Assessment

Daarnaast werd de ontwikkeling van **de tools voor risicoanalyse die bestemd zijn voor de KMO's**, verder ontwikkeld. Het acroniem van deze tool is **OiRA (Online Interactive Risk Assessment)**. Het is een gratis online platform, eenvoudig in gebruik en oplossingsgericht dat kleine en middelgrote ondernemingen de mogelijkheid biedt een echte risicoanalyse uit te voeren en maatregelen te formuleren die zijn aangepast aan de betreffende sector.

OiRA werd reeds ontwikkeld en geüpdatet door het Focal Point van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) voor 12 verschillende sectoren. Momenteel loopt er een informatiecampagne om deze beter te leren kennen (zie onderstaand punt 2.1.3). Meer info: www.uwrisicoanalyse.be

- [OiRA Autocar en autobus](#)
- [OiRA Bakkers](#)
- [OiRA Bouw](#)
- [OiRA Covid-19](#)
- [OiRA HORECA](#)
- [OiRA Hout](#)
- [OiRA Kappers](#)
- [OiRA Kleuter- en lager onderwijs](#)
- [OiRA Parken en Tuinen](#)
- [OiRA Podiumkunsten - Locaties](#)
- [OiRA Podiumkunsten - Productiegezelschappen](#)
- [OiRA Schoonmaak](#)
- [OiRA Sierteelt](#)
- [OiRA Vastgoedsector](#)

De twee laatste OiRA-tools die gelanceerd zijn in 2020 en 2021, zijn :

OiRA voor de vastgoedsector

De FOD Werkgelegenheid en het Focal Point van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) hebben op 25 november 2020 de tool gelanceerd voor de risicoanalyse binnen de vastgoedsector.

Deze onlinetool biedt de KMO's die actief zijn in de vastgoedsector, de mogelijkheid de risico's voor het welzijn op het werk (b.v. de veiligheid en de gezondheid), waaraan zij zelf en hun werknemers zijn blootgesteld, te evalueren. OiRA vastgoed is het resultaat van een intense samenwerking tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties van de vastgoedsector en de FOD Werkgelegenheid.

De tool is gratis online beschikbaar op de website van het OiRA-project, maar u moet zich eerst registreren: [OiRA Vastgoedsector](#).

OiRA voor de onderwijssector (alleen in het Nederlands)

Op 8 november 2021 heeft het Belgisch Focal Point van de EU-OSHA een webinar georganiseerd om de nieuwe OiRA-tool voor het kleuter- en lager onderwijs te lanceren. Deze bestaat op dit moment alleen in het Nederlands, want hij werd ontwikkeld in samenwerking met het Vlaams departement onderwijs.

2.1.3 Doelgerichte campagnes

Verscheidene campagnes schenken extra aandacht aan bestaande informatie en tools. Deze campagnes hadden betrekking op verschillende thema's die hieronder beschreven worden:

Telewerk en risicopreventie

Deze campagne had betrekking op het verplichte telewerk tijdens de COVID-periode in het kader van de prikcontroles van de arbeidsinspecties en had plaats tijdens het eerste semester van 2021:



- Verspreiding van webinars op het YouTube-kanaal van de FOD Werkgelegenheid
 - o [Telewerk, hoe musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risico's voorkomen?](#)
- Posts « Call to action » op verscheidene sociale netwerken: LinkedIn, Facebook en Twitter
- Er werd een nieuw thema op de website van BeSWIC geplaatst.
 - o [Telewerk](#)

Hoe kan men psychosociale risico's voorkomen met de gratis tools van de FOD Werkgelegenheid?

Deze campagne werd ontwikkeld en gevoerd om de tools ter preventie van psychosociale risico's beter bekend te maken via de sociale netwerken (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram) en had plaats tijdens het eerste semester van 2021. Er werd een webpagina gecreëerd waar alle info werd verzameld:



- o [Voel je goed op je werk: gidsen en tools](#)

OiRA-campagne in verscheidene sectoren:

Er werden reeds 12 Belgische sectorale OiRA's ontwikkeld, maar deze zijn nog te weinig gekend en worden te weinig toegepast op het terrein. Deze campagne had tot doel al deze tools te promoten in de verschillende sectoren. Alle organisaties kunnen deelnemen aan de promotie van OiRA, de online risicoanalyse voor de KMO's.



- [OiRA, uw online risicoanalyse | Beswic](#)
- [OiRA promoten | Beswic](#)

25 jaar wet welzijn op het werk

Om deze gebeurtenis niet ongemerkt voorbij te laten gaan en de 25e verjaardag van de wet betreffende het welzijn op het werk te vieren, werden verscheidene video's met getuigenissen gemaakt die de evolutie van de wet tonen en de aandacht vestigen op het belangrijke werk dat de preventieadviseurs en alle actoren op het vlak van preventie dagelijks leveren. Er werd een e-mailhandtekening verspreid en op de website van BeSWIC werd een tekst gepubliceerd met onder meer verschillende schriftelijke getuigenissen van sociale partners en experts.



- [De wet welzijn op het werk viert haar 25 jaar](#)

Welzijn op het werk: helder, handig!

Om de beginnelingen op het vlak van het welzijn op het werk te helpen en de KMO's bij te staan om een goed beleid inzake welzijn te voeren en de nieuwe gepubliceerde gids te verspreiden, werd een webpagina toegevoegd op de website van BeSWIC met de webversie van de gids en de verscheidene fiches ervan die gedownload kunnen worden.

Er werd op deze pagina ook een promotiekit in ZIP-formaat geplaatst, samen met een promotievideo, beeldmateriaal, een checklist en de volledige gids.

Vervolgens werd een mailing verstuurd aan alle stakeholders en tussenpersonen om hen te verzoeken deze naar zoveel mogelijk mensen te versturen.

- [Welzijn op het werk: helder, handig!](#)
- en de [webversie \(PDF, 988 KB\)](#)



2.1.4 Bijeenkomsten en beurzen

De beurs Worksafe had plaats in Namen op 8 oktober 2020, maar werd afgelast in Antwerpen in 2021 omwille van de pandemie. De AD Humanisering had een stand in Namen met nieuwe flyers en al het materiaal van de campagne EU-OSHA.

De PRENNE-beurzen die door PREBES, de Nederlandstalige vereniging van preventieadviseurs, georganiseerd worden, werden ofwel afgelast, hadden online of fysiek plaats in september 2021. De PRENNE zijn bijscholing- en netwerkevenementen. De AD Humanisering had een stand telkens wanneer dit mogelijk was, zelfs online.

In 2021 heeft de AD Humanisering samen met de nieuwe visuele identiteit van de FOD Werkgelegenheid, het materiaal van de stand volledig vernieuwd met het nieuwe logo, nieuwe banners, flyers, zakken, goodies (balpennen en blocnotes). Er werden nieuwe slogans ontwikkeld: Samen sterk voor welzijn op het werk!

2.1.5 Activiteiten van het Belgische Focal Point van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)

De Afdeling van de promotie van het welzijn op het werk organiseert via zijn Focal Point alle activiteiten van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) binnen België.

De activiteiten van de Focal Point manager omvatten meer bepaald:

- een nationaal tripartiet netwerk (regering, werkgevers en werknemers) ontwikkelen en onderhouden via de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk;
- deelnemen aan verscheidene internationale vergaderingen per jaar;
- evenementen organiseren in verband met de Europese campagne en evenementen over andere thema's die verband houden met veiligheid en de gezondheid op het werk;
- OiRA's ontwikkelen en verspreiden;
- experts benoemen voor workshops;
- vertalingen reviseren in de twee nationale talen vóór publicatie;
- nationale informatie verstrekken over onderzoeksonderwerpen;
- geraadpleegd worden over artikels;
- ...



Tijdens de pandemie werden verscheidene evenementen online georganiseerd:

- Voorstelling van de resultaten van de ESENER-3-enquête op 28 september 2020: EU-OSHA heeft de methodologie van de enquête, de historiek ervan en de veranderingen voorgesteld die werden aangebracht in vergelijking met ESENER-1 en -2, alsook technische informatie over de omvang van de steekproef, de aard en de omvang van de gekozen ondernemingen en sectoren. De belangrijkste resultaten voor België in vergelijking met Europa en de nieuwe kenmerken en toekomstperspectieven werden voorgesteld. Vervolgens werden bepaalde interessante resultaten tijdens vragen-antwoorden en de methodologie van de vragenlijsten besproken.
- Op 8 december 2020 heeft een webinar plaatsgehad over de re-integratie van de werknemers die arbeidsongeschikt zijn om een stand van zaken op te maken van de re-integratie op de werkplaats in België en het wetgevend kader hierover. Deze inleiding werd gevolgd door 2 voorstellingen over de resultaten van het onderzoek, een kwantitatieve, kwalitatieve en juridische evaluatie van de re-integratie op de werkplaats. Na deze voorstellingen werden 2 praktische gevallen uit de privésector en de openbare sector voorgesteld. Dit heeft aan de hand van het stellen van vragen geleid tot een interessant gesprek over dit onderwerp.

In 2020 en 2021 had de campagne betrekking op de preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) met als titel [Gezond werk: verlicht de last! 2020-2022](#)



Een gezonde werkplek

In het kader van deze campagne heeft het Focal Point het volgende georganiseerd:

- Een evenement in samenwerking met ARCoP op 24 juni 2021.
- Een evenement in samenwerking met PREBES in het kader van de PRENNE in september 2021.
- Een transnationaal evenement Benelux-Frankrijk tijdens de Europese week in oktober in aanwezigheid van de minister van Werk op 29 oktober 2021.
- Verscheidene samenwerkingsinitiatieven met BES, VERV, Constructiv ...

Bij de officiële lancering van de Roadmap on Carcinogens (RoC 2.0) te Dortmund op 9 en 10 november 2020 is de FOD Werkgelegenheid via het Focal Point een officiële partner geworden en heeft zich geëngageerd voor 4 jaar (2020-2024) om verscheidene activiteiten te organiseren (evenementen, tools, ...) en een groot afsluitend evenement in 2024 tijdens het Belgisch Voorzitterschap van de EU. Op die manier neemt de Afdeling Promo deel aan drie uitdagingen van de Roadmap:

- Education is key.
- Substitution strategies.
- Cooperation with Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) in nauwe samenwerking met de AD Toezicht Welzijn op het Werk.

<https://roadmaponcarcinogens.eu/roadmap-on-carcinogens-2-0-new-ambitions-and-concrete-challenges-to-boost-impact/>

Het Focal Point is ook zeer actief in het Europees project OSHVet (Vocational education and training) dat tot doel heeft een netwerk te creëren om de gezondheid en de veiligheid in de technische en beroepsscholen te bevorderen.

2.1.6 Pilotprojecten van de Nationale Arbeidsraad

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 hebben de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) een globale aanpak en een kader voor de opstart van pilotprojecten voor primaire preventie van burn-out ontwikkeld.

Om de realisatie van deze pilotprojecten mogelijk te maken, werd er een wettelijk kader ingevoerd. De Ministerraad heeft op 15 juni 2018 het ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd betreffende de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk (binnen de ondernemingen).

Een werkgever uit de privésector of een paritair comité kan een subsidie van 8000€ (of 24000€ voor de PC's) aanvragen ter ondersteuning van pilotprojecten die een geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak ontwikkelen voor de primaire preventie van psychosociale risico's en in het bijzonder van burn-out.

Eerste subsidiegolf (2018-2019):

- 191 bedrijfsaanvragen en 8 aanvragen van sectoren
- 47 bedrijven en 3 sectoren (paritaire comités) ontvingen een subsidie

Tweede subsidiegolf (2019-2020):

- 91 bedrijfsaanvragen, 6 aanvragen van sectoren
- 36 bedrijven en 3 paritaire comités ontvingen een subsidie

Voor de selectie van de aanvragen en de evaluatie van de projecten heeft de Raad een beroep gedaan op een aantal onafhankelijke experts uit de academische wereld met praktische ervaring op het terrein.

De Afdeling Promo werd belast met de taak om de beslissingen in naam van de minister van Werk mee te delen aan de aanvragers, de administratieve follow-up van de projecten gedurende de volledige duur ervan waar te nemen, te antwoorden op de vragen van de aanvragers, de tussentijdse en definitieve verslagen alsook de financiële bewijsstukken op te vragen en in ontvangst te nemen. Zodra deze stukken aan een controle werden onderworpen, stuurde de AD Humanisering een betalingsorder naar de RVA.

De jaren 2020 en 2021 werden besteed aan de evaluatie van de eerste golf van projecten door de experts en de follow-up van de tweede golf die werd verlengd tot mei 2021 omwille van de gezondheids crisis die de optimale uitvoering van de projecten belemmerde.

In 2021 werd de lancering van een nieuw soort project betreffende de vernieuwende vormen van werkorganisatie voorbereid. Dit project zal gelanceerd worden in 2022.

2.1.7 Federaal actieplan « Mentaal welzijn op het werk »



Fase 1: Campagne « Mentaal welzijn op het werk »

Sinds 22 november 2021 verspreidt de federale overheid een informatie- en sensibiliseringscampagne om het onderwerp van het mentale welzijn op het werk beter bespreekbaar te maken. Deze campagne maakt deel uit van het federaal actieplan "Mentaal welzijn op het werk" van Vice-Eersteministers Frank Vandenbroucke, Pierre-Yves Dermagne, Petra De Sutter en minister David Clarinval.

Na een crisis van twee jaar omwille van Covid-19 komt de terugkeer naar "het nieuwe normaal" op gang en keren steeds meer werknemers terug naar het werk. Het lijkt erop dat de ergste fase van de gezondheids crisis achter ons ligt, maar de impact van de crisis op de mentale gezondheid van de Belgen zal nog lang nazinderen. We moeten ons dus blijven inzetten voor deze problematiek, wetende dat de werkgevers en de werknemers met nieuwe uitdagingen te maken zullen krijgen.

Dit onderwerp blijft echter nog taboe in onze maatschappij! De campagne van de federale overheid heeft dus tot doel aan de alarmbel te trekken en aan te zetten tot bezinning en actie op dit vlak.

De website www.ikvoelmegoedophetwerk.be bevat informatie en raadgevingen, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers:

Op www.afspraakmetjemedewerkers.be vinden de werkgevers en de managers afspraken om te maken met hun medewerkers en raadgevingen om het mentaal welzijn op het werk te verbeteren.

Op www.afspraakmetjenzelf.be vinden de werknemers concrete afspraken die ze met zichzelf kunnen maken, met hun collega's of hun leidinggevendenden om hun mentaal welzijn op het werk te verbeteren.

Deze campagne werd voorbereid in nauwe samenwerking met de FOD Sociale Zekerheid; een dagelijkse follow-up wordt gepland tot juni 2022. De grote acties van de campagne zijn:

- persconferenties en persberichten;
- radiospots op bekende belangrijke radiostations;
- wekelijkse publicaties op de sociale netwerken;
- thema-uitzendingen en video's door twee influencers, radio- en tv-presentatoren: Adrien Devyver en Evy Gruyaert;
- infomercials en banners in magazines van werkgevers, human resources en vakbonden;
- affiches en pins bij de huisartsen en de arbeidsartsen via de preventiediensten.

Er kan een mediakit worden gedownload op de website onderaan de homepage. Alle organisaties kunnen campagnemateriaal verspreiden en gebruiken, ook banners voor de handtekening in e-mails.

Er werd een nulmeting gedaan net vóór de lancering van de campagne en er zal opnieuw worden gemeten aan het eind van de campagne om de impact ervan te meten. Het gaat hierbij om een telefonische enquête bij een representatieve steekproef van de Belgische bevolking.

Fase 2: oproep tot sectorale projecten:

In 2021 heeft de Afdeling Promo een oproep tot duurzame projecten voorbereid die tot doel hebben de psychosociale risico's die inherent zijn aan de arbeidsomstandigheden, te voorkomen en te beheren in bepaalde sectoren in het kader van Covid-19. Elk paritair comité of paritair subcomité kan een aanvraag tot project indienen. Deze oproep werd gelanceerd op 17/01/2022.

De mentale druk is hoog voor vele werknemers en het is noodzakelijk collectieve acties te steunen voor de preventie van psychosociale risico's. De Covid-19-crisis heeft gevolgen voor alle werkplaatsen en toont aan dat de uitdaging erin bestaat psychosociale risico's te voorkomen voor de sectoren en hun ondernemingen.

De projecten moeten inspelen op een vraag op sectoraal niveau, een collectief nut hebben en moeten in tweede instantie uitvoerbaar zijn binnen de ondernemingen, waarbij de nadruk vooral ligt op de psychosociale risico's die specifiek zijn voor de betrokken sector.

De acties die worden voorgesteld in het project, moeten vernieuwend zijn, mogen niet voordien uitgevoerd zijn, mogen niet worden gefinancierd door een andere subsidie en/of mogen niet worden gefinancierd door preventie-eenheden.

Concreet gaat het om een subsidie van maximum 150.000€ voor ongeveer 9 sectoren die getroffen zijn door de gezondheids crisis. De selectie van de projecten zal plaatshebben in 2022.

Fase 3: Uitwerking van structurele maatregelen

In 2022 zal een echt actieplan met structurele maatregelen op middellange en lange termijn uitgevoerd worden. De Afdeling Promo neemt actief deel aan de uitwerking ervan, meer bepaald door deel te nemen aan het politiek stuurcomité van dit plan en door het netwerk « Mental health at work » in stand te houden dat bestaat uit alle bevoegde federale instellingen.

2.2 Directie modelwerkplaats

De activiteiten van deze directie konden in 2020 en 2021 niet georganiseerd worden omwille van de gezondheids crisis. Het was immers zeer moeilijk om veilig arbeidsdemonstraties te geven in de lokalen van de Forem of bij de FOD Werkgelegenheid en tegelijk voldoende afstand te bewaren tussen de deelnemers. De lokalen zijn overigens een deel van het jaar gesloten geweest voor het publiek.

Daarenboven hebben verscheidene personeelsleden deze directie de afgelopen jaren verlaten (omwille van pensionering, loopbaanonderbreking, detachering). Hierdoor was het eind 2021 zo dat er slechts één personeelslid overbleef en deze persoon gaat op 1 mei 2022 zelf met pensioen.

De Directie kon alleen maar beslissen de modelwerkplaatsen eind 2021 te sluiten.

2.3 Directie van de eretekens

De Eretkens van de Arbeid hebben als doel alle werknemers te eren en te belonen die hun kennis, talent, toewijding en vaardigheden ten dienste stellen van de arbeid. Er bestaan twee types: eerste en tweede klasse.

Het ereteken van de Arbeid tweede klasse wordt toegekend aan werknemers die het bewijs van 25 jaar arbeidsprestaties kunnen voorleggen. Het ereteken van de Arbeid eerste klasse kan worden verleend aan werknemers die arbeidsprestaties over een periode van 30 jaar kunnen bewijzen.

De Directie van de eretekens kent ook Gouden Palmen, Gouden Medailles, huldepenningen voor beroepsactiviteiten en bijzondere beroepsverenigingsretekens toe. De Nationale Orden zijn onderverdeeld in de Leopoldsorde, de Kroonorde en de Orde van Leopold II. Die Orden zijn zelf opgesplitst in verschillende graden.

De eretekens worden driemaal per jaar op vastgestelde data toegekend: 8 april (verjaardag van Koning Albert I), 21 juli (nationale feestdag) en 15 november (feest van de dynastie).

In 2020 heeft de dienst 7.569 dossiers behandeld (3.192 in april, 2.795 in juli en 1.582 in november) en in 2021 7.455 dossiers (2.625 in april, 2.351 in juli en 2.479 in november).

Het aantal dossiers is licht gedaald naar aanleiding van Covid-19 en door de aanpassing van de procedure aan de AVG die de kandidaten nu verplicht zelf een uittreksel van hun strafregister bij hun gemeentebestuur te halen.

2.4 Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden (DIOVA)

De taak van DIOVA is de realisatie, de promotie en de valorisatie van studies en wetenschappelijke onderzoeken over welzijn op het werk.

Alle informatieve fiches van deze onderzoeken zijn beschikbaar op onze website: <https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten>

2.4.1 Beëindigde onderzoeken in 2020 – 2021

Evaluatie van de impact van de nieuwe reglementering op de re-integratie op het werk:
[2020 - Evaluatie van de impact van de nieuwe reglementering op de re-integratie op het werk](#)

- **Doestelling:** De doelstelling van deze opdracht is het evalueren van de impact van deze nieuwe wetgeving inzake re-integratie op het werk voor de arbeidsongeschikte werknemers, voornamelijk om te zien wat er gebeurt met de werknemers voor wie een re-integratie in de onderneming niet mogelijk was ingevolge de beslissing c) of d) en om eventueel aanbevelingen te formuleren om deze nieuwe wetgeving en de toepassing ervan aan te passen in de praktijk.
- **Resultaten:**
 - Wanneer we de resultaten en analyses van het kwantitatieve en kwalitatieve luik samenleggen (WP1 en WP2), kunnen we stellen dat de hervorming wel degelijk tot re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers leidt, hetzij vaker bij een andere werkgever. Ondanks de negatieve connotatie rond het RIT en medische overmacht, leidt het in vele gevallen toch tot een geslaagde werkhervatting, hetzij vaker bij een andere werkgever. Bij werknemers wordt het RIT bovendien vaak aangewend als opportuniteit om aan de slag te kunnen gaan bij een andere werkgever. In geval van de werkgevers, maar ook in geval van sommige werknemers, wordt in dat kader ook van misbruik gesproken.
 - Wel is er volgens de bevraagde stakeholders niet voldaan aan bepaalde randvoorwaarden die voor een succesvolle uitvoering van de regelgeving kunnen zorgen. Eén van de belangrijkste pijnpunten is het te laat opstarten van het re-integratieproces in veel gevallen, waardoor ook het RIT geen soelaas meer kan bieden. Dit wordt eveneens bevestigd in het vragenlijstonderzoek. Een prioritaire aanbeveling is daarom om maatregelen te nemen die een vroegtijdige re-integratie bevorderen en een werkhervatting kunnen faciliteren.
 - Desalniettemin heeft de hervorming ervoor gezorgd dat het thema re-integratie een belangrijk punt werd op de agenda van vele werkgevers en medische actoren, waar dat voorheen niet het geval was. Heel wat good practices werden hierdoor geformaliseerd in verschillende beleidsinitiatieven.

2020 - Onderzoek over het gebruik van de knipperlichtentool PSR :
[2020 - Onderzoek over het gebruik van de knipperlichtentool PSR](#)

- **Doestelling:** Het onderzoek over het gebruik van de knipperlichtentool PSR heeft een driedelige doelstelling:
 - Ondernemingen begeleiden bij het gebruik van de knipperlichtentool om psychosociale risico's op te sporen en bij het beslissen welke verdere stappen er best genomen worden (bijv. opstellen actieplan en/of uitvoeren risicoanalyse psychosociale aspecten).
 - Observeren wat er goed en minder goed loopt in dit proces en op basis hiervan een gids met goede praktijken opstellen.
 - Aanbevelingen formuleren om de tool te verbeteren op basis van de ondervonden moeilijkheden tijdens het gebruik van de tool (zowel naar inhoud als naar vorm).
- **Resultaten:**
 - Er werden in totaal 32 ondernemingen begeleid bij het gebruik van de knipperlichtentool PSR, uit verschillende regio's en sectoren en van verschillende groottes. Ondernemingen werden via de netwerken van Groep IDEWE en CESI, alsook van de FOD Werkgelegenheid gerekruteerd. De grote meerderheid van de gecontacteerde ondernemingen gaf aan niet te willen deelnemen aan het onderzoek, wegens bijvoorbeeld andere prioriteiten of tijdsgebrek.
 - Concluderend worden volgende praktijkgerichte aanbevelingen geformuleerd:
 - Belang van kadering van de tool in het eigen psychosociaal welzijnsbeleid (pre-screening of monitoring)
 - In geval van gebruik van de tool als monitoringstool kan men intern benchmarken:
 - Evolutie over verschillende jaren
 - Vergelijking tussen werkeenheden
 - Knipperlichtentool PSR is een breed inzetbare tool die op het niveau van de onderneming nog verder geconcretiseerd dient te worden (bv. keuze subindicatoren, eigen definities van indicatoren)
 - Belang van draagvlak creëren binnen de onderneming
 - Belang van samenstelling van een goede werkgroep
 - Belang om projectmatig te werk te gaan, met goede voorbereiding en aandacht voor natraject

2022 - Integratie van MSA in de globale analyse van de beroepsrisico's :

[2022 - Integratie van MSA in de globale analyse van de beroepsrisico's](#)

- **Doestelling:** De belangrijkste doelstellingen om de ondernemingen te helpen de risico's in verband met MSA in hun risicoanalyse op te nemen:
 - De factoren bepalen die de integratie van MSA in de interne risicoanalyse uitgevoerd door de onderneming zelf via haar IDPB verhinderen of vergemakkelijken.
 - Eén of meerdere tools ontwikkelen om de preventieadviseur te helpen om de preventie van MSA op te nemen in zijn dagelijkse activiteit. De FOD Werkgelegenheid heeft in de loop van de voorbije jaren talrijke tools ontwikkeld (websites, video's, publicaties, spelletjes...) om te sensibiliseren en MSA te voorkomen. Het gaat er dus niet om opnieuw een bijkomende gelijkaardige tool te maken. Maar op basis van deze tools en van de identificatie van de faciliterende en blokkerende factoren zal/zullen de tool(s) de preventieadviseur concreet moeten helpen om de MSA op te nemen in de globale risicoanalyse. De vorm van deze tool (methode, checklist...) zal worden bepaald aan de hand van de analyse van de behoeften en de blokkerende (en faciliterende) factoren.
 - Adviseren wanneer en hoe de interne preventieadviseur een beroep zou moeten doen op de preventieadviseur ergonomo van zijn EDPB om mee te werken aan de preventie van MSA in de onderneming. Dit kan ook de vorm aannemen van één van de tools die werden aangehaald in het vorige punt.

- **Resultaten:** Twee nieuwe tools
 - Een eerste tool, de 'Reflectiechecklist IPA - ergonomie en MSA', richt zich specifiek op de IPA. Via positieve stellingen wordt de IPA aangezet om te reflecteren over de eerste twee stappen die zijn omschreven in de 'Gids voor de preventie van musculoskeletale aandoeningen op het werk', namelijk 'Aftasten' en 'De risicoanalyse maken'. Bijkomend wordt een aanzet gegeven tot het vervolg, namelijk het 'Actieplan opstellen'.
 - De tweede tool, de 'Knipperlichtentool Ergonomie en de preventie van MSA', richt zich op het oprichten van een stuurgroep. Het is immers belangrijk om er als IPA niet alleen voor te staan, maar wel de juiste betrokkenen te vinden binnen de organisatie. Deze tool zet in op reflectie over het ergonomiebeleid, en op beschikbaar cijfermateriaal. Acties, en de impact van deze acties, kunnen hierbij jaarlijks worden geëvalueerd.

2.4.2 Lopende onderzoeken in 2022

2021 - Realisatie van een verzameling van goede praktijken in ondernemingen inzake werkhervatting :

[2021 - Realisatie van een verzameling van goede praktijken in ondernemingen inzake werkhervatting](#)

- **Doestelling:** De voornaamste doelstelling is dat de opdrachtnemer zich naar een bepaald aantal ondernemingen begeeft om de goede praktijken inzake werkhervatting te verzamelen en te analyseren.

2022 - 2026 Project (RRF) DATAMINING van beroepsrisico's voor duurzaam werk (lopende):

[2022 - 2026 Project \(RRF\) DATAMINING van beroepsrisico's voor duurzaam werk \(lopende\)](#)

- **Doestelling:** de doelstellingen zijn:
 - alle gegevens uit de verschillende bronnen verzamelen en digitaliseren om ze ter beschikking te stellen van zoveel mogelijk mensen: politieke besluitvormers, sociale partners, deskundigen...
 - tweejaarlijks een digitaal verslag uitbrengen over de arbeidsomstandigheden en beroepsrisico's in België;
 - bijdragen tot een betere kwaliteit van de in deze verschillende bronnen verzamelde gegevens door een betere zichtbaarheid ervan;
 - de samenwerking met Eurofound voor het nationale en Europese onderzoek bestendigen.