

Een uitzendkracht in je bedrijf !

Bij het plots wegvallen van een werkkraft aan een werkpost is het inhuren van een uitzendkracht een welgekome oplossing. Maar is een bedrijf klaar om een uitzendkracht 'plots' te verwelkomen op zijn in te vullen werkpost ?

Uitzendarbeid is in België strikt gereguleerd en eist van zowel de gebruiker (de werkgever die een uitzendkracht inhuurt), het uitzendkantoor als de uitzendkracht dat welbepaalde regels worden gevolgd.

Als gebruiker kan je van een uitzendkantoor verwachten dat je een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld met de verwachte competenties en ervaring.

Het uitzendkantoor op zijn beurt verwacht dat de gebruiker de uitzendkracht preventief beschermt tegen mogelijke arbeidsongevallen en gezondheidsschade op de werkplek. In de reglementering van de uitzendarbeid werd^o opgenomen dat de gebruiker instaat voor "de veiligheid en gezondheid van de uitzendkracht tijdens de duur van zijn opdracht bij zijn werkgever". Preventie en Interim, de Centrale preventiedienst voor de Uitzendsector, verzamelt jaarlijks de arbeidsongevalencijfers van de uitzendkrachten in de verschillende uitzendkantoren over heel België. De frequentie- en ernstgraad van de arbeidsongevallen blijft al verschillende jaren status quo. Ondanks dit positief gegeven is 2019 het jaar met het grootst aantal dodelijke arbeidsongevallen van uitzendkrachten.

Van zodra een uitzendkracht wordt ingehuurd bij een werkgever zal deze de uitzendkracht op dezelfde wijze behandelen als zijn eigen werknemers. Dat betekent dat de uitzendkracht kan rekenen op een veilige werkpost, veilige werkomstandigheden en de nodige opleidingen krijgt. Als nieuwe werknemer in het bedrijf kan hij uiteraard ook rekenen op een gepast onthaal liefst nog met meter/peterschap...

Dit alles kan natuurlijk als de werkgever zelf de welzijnswetgeving respecteert en invult op maat van zijn bedrijf. Het gaat hierbij over een doorgedreven kennis van de risico's verbonden aan een werkpost en werkplek en welke maatregelen te treffen om arbeidsongevallen te vermijden en het beschermen van de gezondheid van de werknemer. Een werkgever doet hiervoor beroep op zijn preventieadviseur(s).

In grote bedrijven zijn de preventiediensten goed uitgebouwd maar dit kan niet gezegd worden van de vele KMO's -waaronder de zeer kleine kmo's (met slechts een of enkele werknemers) waarbij preventie dikwijls (ongewild) het zwakkere broertje is... Voor deze bedrijven is het regel dat de werkgever beroep doet op zijn aangesloten Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. De Dienst Risicobeheersing van een Externe Dienst PBW ondersteunt bedrijven oa. in het opmaken van risicoanalyses van werkposten, het samenstellen van preventie maatregelen, het onderzoek van een arbeidsongeval ed.

Elk bedrijf sluit zich verplicht aan met een Externe Dienst PBW ongeacht zijn grootte en aantal werknemers. Als een zelfstandige beslist om een tijdje samen te werken met een uitzendkracht zal hij zich eveneens verplicht aansluiten met een Externe Dienst PBW naar keuze.

In verband met uitzendarbeid is de werkpostfiche het informatiedocument als middel voor veilige uitzendarbeid. Een uitzendkantoor ontvangt van de gebruiker een vooraf ingevulde werkpostfiche met alle informatie met betrekking tot de werkpost en de werkplek waar de uitzendkracht zal werken. Dat zorgt ervoor dat een uitzendkracht vooraf kan worden ingelicht over zijn uit te voeren opdracht en waaraan hij zich moet houden mbt. instructies en maatregelen om veilig te werken.

Na onderzoek van de omstandige verslagen van ernstige arbeidsongevallen ondervindt PI dat de werkpostfiche nog vaak onvolledig of helemaal niet is ingevuld. Een werkpostfiche is altijd verplicht bij werkposten waaraan gezondheidsrisico's zijn verbonden (veiligheidspost, lawaai ed.). Daaruit volgend moet er worden geconcludeerd dat in veel bedrijven de risicoanalyses van de werkposten niet of slecht zijn uitgevoerd.

Voor een werkgever is de risicoanalyse nochtans een uitermate belangrijke start voor de uitbouw van een preventiebeleid in zijn bedrijf. Uitgaande de risicoanalyse heeft de werkgever immers een helder zicht over welke maatregelen er nodig zijn, welke collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden aangeschaft, welke opleidingen moet worden voorzien ed. Ingeval er dan toch een arbeidsongeval gebeurt is dit een toets voor zijn eerder uitgevoerde risicoanalyse. De preventieadviseur onderzoekt dan welke risico's werden vergeten, misbegrepen of wat er mogelijks is veranderd na de oorspronkelijke uitgevoerde analyse. Bij ernstige arbeidsongevallen verwacht de wetgever een omstandig verslag waarin alle oorzaken, gevolgen en genomen maatregelen om een herhaling van dit arbeidsongeval te voorkomen worden genoteerd. Dit omstandig verslag wordt binnen de 10 dagen na het ongeval bezorgd aan de inspectie. Ingeval een uitzendkracht een arbeidsongeval overkomt bij een gebruiker zijn het ook de preventieadviseurs van de gebruiker die dit omstandig verslag opmaken en bezorgen aan de arbeidsinspectie.

In dit alles heeft de uitzendkracht ook een rol, namelijk de feedback die hij terug meebrengt naar zijn uitzendkantoor. Werd hij goed onthaald bij de start van zijn opdracht, heeft hij de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen ontvangen, worden de preventie maatregelen daadwerkelijk gevolgd of is alles dode letter enz. PI heeft een site www.werkpostfiche.be als ondersteuning voor het invullen van de werkpostfiche.



Marijke Bruyninckx
Directeur PI



Werkpostfiche als communicatiemiddel

www.p-i.be • www.werkpostfiche.be

