

QuickScan - Veiligheid

Deze checklist is uitgewerkt om een eerste inschatting te maken hoe het gesteld is met het welzijnsbeleid binnen jouw organisatie. Onderstaande zaken vormen een goede basis om externe controles goed te doorstaan. Wist je dat bij ernstige arbeidsongevallen, de kans groot is dat FOD WASO langs komt om volgende zaken te controleren:

	OK / NOK
Heeft jouw organisatie een uitgeschreven veiligheidsbeleid?	
Heeft jouw organisatie jaarlijks doelstellingen m.b.t. veiligheid?	
Worden deze doelstellingen jaarlijks gemonitord en is dit aantoonbaar?	
Heeft jouw organisatie actuele risicoanalyses voor al jullie activiteiten?	
Heeft jouw organisatie uitgeschreven procedures en instructies voor alle werknemers op alle werkposten?	
Worden deze procedures ook opgevolgd op de werkvloer?	
Worden er met vaste regelmaat toolboxen gegeven en is dit aantoonbaar?	
Worden incidenten / ongevallen correct geregistreerd en opgevolgd?	
Is er een noodplan uitgewerkt voor diverse noodsituaties?	
Worden alle wettelijke keuringen consequent opgevolgd (brandblussers, hijsmiddelen, elektrische keuringen, persoonlijke beschermingsmiddelen, ...)?	
Is er een duidelijke aankoopprocedure binnen jouw organisatie?	
Heb je een sterk geïmplementeerd ISO en/of VCA systeem of is dit louter een administratieve belasting?	
Is er iemand actief bezig met bovenstaande zaken in jouw organisatie?	



Waarom is dit belangrijk?

Het hebben van een veilige en aangename werkomgeving is geen formaliteit, maar een recht voor iedereen. Dit betekent dat er hiervoor een juridisch kader is. In België kan je deze regelgeving terugvinden in de CODEX welzijn op het werk. → [klik hier](#) om de CODEX te raadplegen.

Concreet betekent dit dat iedere leidinggevende verantwoordelijk is voor zijn/haar medewerkers. Het begrip leidinggevende dient breed geïnterpreteerd te worden. Dit gaat van de zaakvoerder tot en met de Teamleader op de werkvloer en alle niveaus hiertussen. Bij inbreuken kunnen leidinggevendenden ter verantwoording geroepen worden en al dan niet juridisch vervolgd worden.

De belangrijkste reden van allemaal is ongetwijfeld dat IEDEREEN het recht heeft om op het einde van ELKE werkdag veilig en gezond terug naar huis te kunnen gaan. Hopelijk kom je nooit in de situatie waarbij je in de spiegel moet kijken en zeggen "Oei, had ik maar..."

Nulmeting huidig welzijnsbeleid?

Een welzijnsbeleid dat 100% op punt staat is een utopie. Een welzijnsbeleid is een dynamisch gegeven en dient mee te groeien met jouw organisatie, denk maar aan: investeringen, nieuwe technologieën, andere werkmethodes, nieuwe medewerkers, etc.

Maar om te groeien dient er eerst een goede basis te zijn. Zo is het aangewezen om een eerste analyse uit te voeren van jouw huidig welzijnsbeleid. Deze nulmeting is essentieel om vast te stellen hoe jouw organisatie scoort op alle wettelijke verplichtingen m.b.t. welzijn op het werk.

De checklist in dit document is een goed instrument om een eerste inzicht te verschaffen!

Wat zijn de volgende stappen?

Mocht je vaststellen na deze (beknopte) checklist dat er toch nog werkpunten zijn is het aangewezen om je te laten ondersteunen door een deskundige Preventieadviseur. Deze start idealiter met een nulmeting en maakt een concreet actieplan voor jouw organisatie. Het is belangrijk om een realistisch actieplan op te stellen, gebaseerd op een helder gedefinieerde prioriteitenlijst.

Het is perfect mogelijk dat jouw organisatie geen interne Preventieadviseur heeft en/of de tijd niet vindt om hiermee aan de slag te gaan. In dat geval kan je steeds beroep doen op een externe Preventieadviseur. Dit kan iemand zijn van jouw externe dienst (Mensura, Liantis, ...), maar kan evengoed een externe HSE consultant zijn.

Door jaarlijks het actieplan van jouw organisatie bij te sturen zal je structureel jouw welzijnsbeleid verbeteren. Zo stel je je op termijn in regel met alle wettelijke verplichtingen en is jouw organisatie gewapend tegen eventuele controles en/of ongevallenonderzoeken.

