



Vlaamse
overheid



Globaal preventieplan 2026-2030

Ter bevordering van het welzijn op het werk

Inhoud

1	SITUERING	4
1.1	Wettelijk kader welzijnsbeleid	4
1.2	Vlaamse overheidsbreed welzijnsbeleid	5
1.3	Welijnsbeleid VLABEL	5
2	VISIE WELZIJSBELEID VLABEL	6
3	WELZIJSACTOREN	8
3.1	Interne welzijnsactoren (binnen VLABEL)	8
3.2	Externe welzijnsactoren (buiten VLABEL) maar binnen de VO	11
3.3	Externe welzijnsactoren (buiten de Vlaamse overheid)	13
4	RISICOANALYSE- EN BEHEER	15
4.1	Ter inleiding	15
4.2	Overzicht belangrijkste kengetallen en uitgevoerde risicoanalyses 2020-2024 als aanknopingspunten voor het nieuwe GPP 2026-2030	16
4.2.1	Enkele algemene kengetallen	16
4.2.2	Gezondheid	17
4.2.3	Psychosociaal welzijn, met inbegrip van ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk (OGGW)	20
4.2.4	Arbeidsveiligheid	22
4.2.5	Ergonomie	26
4.2.6	Arbeidshygiëne	26
4.2.7	Verfraaiing van de arbeidsplaatsen	27
4.2.8	Maatregelen op het vlak van het intern leefmilieu	27
5	METHODE TOTSTANDKOMING GPP 2026-2030	28
6	DOELSTELLINGEN GPP 2026-2030	29
6.1	Overzicht doelstellingen	29
6.2	Alle welzijnsdomeinen	30
6.3	Arbeidsveiligheid	31
6.4	Psychosociaal welzijn	33
6.5	Ergonomie	34
6.6	Arbeidsgezondheid	36
6.7	Arbeidshygiëne	37

6.8	Verfraaiing werkplek.....	38
6.9	Leefmilieu.....	38
7	MIDDELEN GPP 2026-2030 (ORGANISATORISCH, MATERIEEL EN FINANCIIEEL)	40
7.1	Organisatorisch.....	40
7.2	Materieel	40
7.3	Financieel	40
8	UITROL, ACTUALISATIE EN EVALUATIE GPP 2026-2030	41
9	CRITERIA VOOR DE EVALUATIE VAN HET WELZIJSBELEID	42
10	GOEDKEURING	43
11	BIJLAGEN	44
11.1	Toepasselijke regelgeving.....	44
11.2	Planning risicoanalyses 2026-2030	45
11.3	Gebruikte afkortingen.....	46

1 **SITUERING**

1.1 WETTELIJK KADER WELZIJSBELEID

De wet van 4 augustus 1996 betreffende **het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk**, kortweg de **Welzijnswet** genoemd, verplicht de werkgever een welzijnsbeleid te voeren dat gebaseerd is op **algemene principes**. Die algemene principes zijn onder meer:

- risico's voorkomen, bij de bron uitschakelen of verminderen;
- voorkeur geven aan collectieve beschermingsmiddelen boven individuele en werknemers opleiding;
- informatie aanbieden om hun welzijn op de werkvloer te verzekeren.

De facto komen de verplichtingen van de werkgever erop neer de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen en beroepsrisico's te voorkomen.

De werkgever moet op de hoogte zijn van de **beroepsrisico's** in diens organisatie. Daarom is elk goed onderbouwd welzijnsbeleid gebaseerd op onder meer multidisciplinaire **risicoanalyses**, op basis waarvan de werkgever de nodige **preventiemaatregelen** treft om het welzijn op het werk te bevorderen. Die multidisciplinaire aanpak wordt nagestreefd door een inventarisatie en evaluatie van de risico's en voorstel van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de volgende **zeven welzijnsdomeinen**:

- arbeidsveiligheid;
- bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- psychosociale belasting, veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- ergonomie;
- arbeidshygiëne;
- verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- maatregelen op het vlak van het intern leefmilieu, wat betreft hun invloed op de vorige punten.

De preventiemaatregelen moeten, in uitvoering van artikel 10 van het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, worden opgenomen in **een globaal preventieplan (afgekort GPP)**, dat om de 5 jaar vernieuwd wordt, en in de jaaractieplannen (afgekort JAP) die daaruit voortvloeien. Dit vijfjaarlijks perspectief heeft als doel **een samenhangend welzijnsbeleid** te voeren. Het GPP wordt jaarlijks **geëvalueerd** en **bijgestuurd** waar nodig.

1.2 VLAAMSE OVERHEIDSBREED WELZIJSBELEID

De Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken verwoordt in haar beleidsnota 2024-2029 'HR-beleid en Audit' het grote belang dat de Vlaamse overheid hecht aan werkbaar werk en een preventief welzijnsbeleid. Haar werknemers vormen immers haar belangrijkste kapitaal. Investeren in hun welzijn en groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie en maakt dat de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever blijft.

Meer informatie over het VO-brede welzijnsbeleid staat op [Vlaanderen Intern voor personeelsleden](#), onder de rubriek 'Welzijn en gezondheid'.

1.3 WELZIJSBELEID VLABEL

Dit globaal preventieplan 2026-2030 werd naar analogie met de codex als volgt opgebouwd:

- visie welzijnsbeleid VLABEL
- een overzicht van de actuele welzijnsactoren
- een overzicht van de belangrijkste kengetallen en uitgevoerde risicoanalyses
- de pijlers, strategische en operationele doelstellingen van het GPP 2026-2030
- de aan te wenden organisatorische, materiële en financiële middelen
- de wijze waarop het GPP jaarlijks wordt uitgerold in het JAP (Jaaractieplan) en aangepast aan de zich wijzigende omstandigheden en de uitvoering van een grondige eindevaluatie als basis voor het volgende GPP.

2 VISIE WELZIJSBELEID VLABEL

Het Directiecomité van VLABEL engageert zich om alle nodige maatregelen te nemen om het welzijn van medewerkers te bevorderen. De medewerkers zijn essentieel om de doelstellingen van de organisatie te realiseren. VLABEL zal dan ook op een actieve manier het bewustzijn inzake welzijn en de medewerking van alle betrokkenen (hiërarchische lijn, leidinggevenden, werknemers, vertrouwenspersonen, werkgroep welzijn,...) stimuleren.

Kwaliteitsvolle arbeidsomstandigheden zijn cruciaal. Deze arbeidsomstandigheden zijn veilig, gezond, aangepast aan de mens, voldoende comfortabel, hygiënisch en psychosociaal aanvaardbaar.

De voorbije jaren (2020-2025) werden de volgende beleidsonderdelen inzake welzijn ontwikkeld: ergonomiebeleid, terugkeerbeleid in kader van de re-integratie wetgeving, agressiebeleid, diversiteitsbeleid. Deze pijlers zijn nog volop in uitrol en zullen in een latere fase worden geëvalueerd en bijgestuurd. De volgende stap is namelijk het integreren van al deze domeinen, tezamen met andere zoals bijvoorbeeld het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid in een overkoepelend welzijnsbeleid.

Tabel evolutie preventie-eenheden (PE) over de jaren heen

	Aantal beschikbare PE	Aantal uitgevoerde PE
2020	552,70	155,59
2021	636,42	139,78
2022	727,31	322,54
2023	606,96	228,07
2024	612,78	185,50
2025	663,78	185,46 (toestand op 10/11/2025)

Overzichtstabel gebruikte PE

Opgebruikte PE	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (toestand op 10/11/2025)
Medische onderzoeken	78,33	60,59	71,01	77,52	84,98	91,75
Gezondheidstoezicht	30,99	59,73	47,02	36,55	8,73	25,17
Psychosociale aspecten	18,97	6,00	156,92	96,00	38,00	31,32

Bedrijfsbezoeken en screenings	18,13	/	34,98	5,00	12,50	10,00
CPBW/EOC	/	5,00	2,50	5,00	3,75	/
Algemeen	/	/	0,75	/	/	0,40
Arbeidsveiligheid	5,00	/	5,00	2,19	2,50	15,91
Ergonomie	0,31	0,93	0,31	0,31	/	1,00
Arbeidshygiëne	/	/	/	/	/	/
Beleid en andere	3,86	7,54	4,05	5,50	2,10	9,91
Griepvaccinatie	/	/	/	/	32,94	/

VLAAMEL beschikt over een groot aantal preventie-eenheden en zal meer aandacht vestigen op het nuttig besteden van deze eenheden bij IDEWE.

3 WELZIJSACTOREN

De hoofdfactor is uiteraard de Vlaamse overheid die als **werkgever** de middelen moet bepalen waarmee en de wijze waarop het beleid inzake welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk gevoerd wordt, evenals de bevoegdheid en de verantwoordelijkheid van de personen die belast zijn met de toepassing van dat beleid. Deze personen kunnen worden ingedeeld in **interne** (binnen VLABEL) en **externe** (buiten VLABEL) **welzijsactoren** (*zie hierna*).

Ook de **werknemers**, dit zijn de personeelsleden, vervullen een belangrijke rol in het welzijsbeleid. Zij moeten de geldende veiligheidsinstructies naleven en de specifieke veiligheidsvoorzieningen op de juiste manier gebruiken. En zoals reeds gezegd worden zij ook nauw betrokken bij de totstandkoming en uitrol van het welzijsbeleid binnen VLABEL.

De werkgever en de werknemers zitten samen rond de tafel in het **Comité voor preventie en bescherming op het werk**, dit is in het geval van VLABEL het **Entiteitsoverlegcomité** (EOC). Dit comité is paritair samengesteld en bestaat dus uit vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van de werknemers (de representatieve vakbonden). Het comité heeft een **adviserende bevoegdheid** over alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen m.b.t. de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemer.

Hierna volgt een overzicht van de (naast boven vermelde) belangrijkste interne en externe welzijsactoren met een korte omschrijving van hun opdracht.

3.1 INTERNE WELZIJSACTOREN (BINNEN VLABEL)

Hiërarchische lijn	De leden van de hiërarchische lijn, dat zijn de leden van het directiecomité en de teamverantwoordelijken , moeten elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het beleid van de werkgever met betrekking tot het welzijn op het werk van de hun toevertrouwde werknemers uitvoeren. Zij worden beschouwd als de vertegenwoordigers van de werkgever. Zij hebben een voorbeeldfunctie en zijn het eerste aanspreekpunt voor hun personeelsleden in verband met welzijsissues.
Contactpersonen Welzijn - Kathleen Serroyen 02 430 96 49 – 0473 13 46 85 kathleen.serroyen@vlaanderen.be	Die is het eerste aanspreekpunt met betrekking tot het welzijn op het werk voor alle welzijsactoren (intern en extern). De contactpersoon Welzijn draagt bij tot de voorbereiding, de vooruitgangopvolging van de uitvoering van het beleid rond veiligheid,

- Liesbeth T'Seyen 02 430 81 54 – 0494 56 99 30 liesbeth.tseyen@vlaanderen.be	gezondheid en welzijn op het werk, ten aanzien van de lijnmanager en als aanspreekpunt voor de preventieadviseurs.
Werkgroep Welzijn Samenstelling: - Intern (vaste deelnemers van VLABEL): HR BP, HR Welzijn en Diversiteit, Facility, vertrouwenspersonen, GLOHW ambassadeur, verslaggever. Afhankelijk van de agenda kunnen nog andere personen worden uitgenodigd; leidinggevend, vrijwillige medewerkers, stafdienst controle, HR integriteit, communicatiedienst VLABEL,.... - Extern (vaste deelnemers): GDPB preventieadviseurs.	De werkgroep Welzijn geeft mee vorm aan het welzijnsbeleid binnen VLABEL en ondersteunt als dusdanig de contactpersoon Welzijn bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het welzijnsbeleid binnen VLABEL en heeft hierin een adviserende functie. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende welzijnsactoren, van de hiërarchische lijn, uit geïnteresseerde personeelsleden en kan, afhankelijk van de agenda, nog worden uitgebreid met andere personen.
Vertrouwenspersonen - Lincy Goessens 053 72 22 76 lincy.goessens@vlaanderen.be Postsite, Vaartstraat 16, 9300 AALST - Anouska Strobbe 02 430 93 99 anouska.strobbe@vlaanderen.be Marie-Elisabeth Belpairegebouw, Simon Bolivarlaan 17 bus 394, 1000 BRUSSEL - Anne-Lise Vandenborre 02 430 80 19 anne-lise.vandenborre@vlaanderen.be Hendrik van Veldekegebouw, Koning Astridlaan 50 bus 80, 3500 HASSELT (VAC) - Peggy Roelants 02 430 92 68 peggy.roelants@vlaanderen.be Virginie Lovelinggebouw, Koningin Maria Hendrikaplein 70, 9000 GENT (VAC) - Johan Aerts 02 430 93 48 johan.aerts@vlaanderen.be Site Lavoiser, de koninckstraat 40 bus 17, 1080 MOLENBEEK	De vertrouwenspersonen vormen, samen met de hiërarchische lijn, het eerste aanspreekpunt voor psychosociale risico's op het werk. De vertrouwenspersonen worden functioneel aangestuurd door de GDPB en zijn gebonden aan het beroepsgeheim. Wie het even moeilijk heeft op het werk en nood heeft aan een luisterend oor, kan als personeelslid altijd bij een vertrouwenspersoon terecht. De vertrouwenspersoon zal luisteren naar diens verhaal en het probleem meehelpen verduidelijken. Vandaaruit worden opties bekeken, gericht op een oplossing die zowel voor de verzoeker als voor de entiteit een meerwaarde zijn.

Contactpersonen integriteit - Céline De Maesschalck 02 430 96 03 – 0475 80 23 35 celine.demaesschalck@vlaanderen.be	Voor alle vragen en meldingen over integriteit kunnen personeelsleden steeds terecht bij de hiërarchische lijn of bij 1 van de contactpersonen integriteit van de eigen entiteit, of bij de coördinator integriteitszorg van de Vlaamse overheid.
Terugkeercoach (re-integratieambtenaar) - Kathleen Serroyen 02 430 96 49 – 0473 13 46 85 kathleen.serroyen@vlaanderen.be	Na een langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval is het soms niet eenvoudig om weer aan het werk te gaan. De Vlaamse overheid biedt hierbij de nodige ondersteuning aan. De terugkeercoach begeleidt de personeelsleden die het werk willen hervatten via een re-integratietraject. De re-integratieambtenaar kan hierbij een beroep doen op de ondersteuning van een adviseur re-integratie en personeelsmobiliteit en een trajectbegeleider begeleidt heroriëntatie van het Agentschap Overheidspersoneel.
Diversiteitsambtenaar - Kathleen Serroyen 02 430 96 49 – 0473 13 46 85 kathleen.serroyen@vlaanderen.be	De diversiteitsambtenaar maakt werk van gelijke kansen, diversiteit en inclusie op de werkvloer. Dit gebeurt in samenwerking met de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.
Veerkrachtcoach - Kathleen Serroyen 02 430 96 49 – 0473 13 46 85 kathleen.serroyen@vlaanderen.be	De veerkrachtcoach ondersteunt personeelsleden binnen hun werksituatie door te luisteren, coachen en adviseren, en werkt daarbij zoveel mogelijk preventief. Gesprekken met de veerkrachtcoach zijn altijd vertrouwelijk.
Aanspreekpunt facility, noodplanning, brandpreventie en EHBO: - Peggy Van Waeyenberghe - Mieke Vanderheijden (EHBO)	Deze persoon fungeert als aanspreekpunt voor alle gebouwgebonden en facilitaire aangelegenheden, met inbegrip van de wettelijke verplichtingen inzake noodplanning, brandpreventie en EHBO.
Ergocoach - Liesbeth T'Seyen 02 430 81 54 – 0494 56 99 30 liesbeth.tseyen@vlaanderen.be - Evelyn Indestege 02 430 96 26 evelyn.indestege@vlaanderen.be	Personeelsleden kunnen bij de ergocoach terecht voor individueel ergonomisch advies en voor de aanschaf van ergonomisch materiaal in het kader van het intern afsprakenkader ergonomisch werken met beeldschermen.

3.2 EXTERNE WELZIJSFACTOREN (BUITEN VLABEL) MAAR BINNEN DE VO

Interne preventiedienst (GDPB) GDPB (Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk) Havenlaan 88 1000 BRUSSEL 02/553 49 54 gdpb@vlaanderen.be Aanspreekpunten voor VLABEL: - PA account (algemeen aanspreekpunt): Kim D'Hoker 0478 56 03 22 kim.dhoker@vlaanderen.be - PA arbeidsveiligheid Frank Trimpeneers 0474 89 41 15 frank.trimpeneers@vlaanderen.be - PA arbeidsveiligheid Lilly-Ann Pepermans 0495 38 61 04 lillyann.pepermans@vlaanderen.be - PA ergonomie: Inge Feremans 0491 35 61 23 inge.feremans@vlaanderen.be - PA psychosociale aspecten: Els Coussement 0475 87 11 40 els.coussement@vlaanderen.be	De Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (GDPB) vervult voor de aangesloten entiteiten (zoals ook VLABEL) de wettelijk verplichte rol van interne preventiedienst, waarvan de voornaamste taken als volgt kunnen worden samengevat: • de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bijstaan bij de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen over het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en alle preventiemaatregelen en -activiteiten; • de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de bevoegde werknemers bijstaan bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het welzijnsbeleid; • samenwerken met de externe preventiedienst, wanneer op die dienst een beroep wordt gedaan. De GDPB, die deel uitmaakt van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO), stelt hiervoor preventieadviseurs (PA) ter beschikking die gespecialiseerd zijn in arbeidsveiligheid, ergonomie en psychosociale aspecten.
Agentschap Overheidspersoneel (AgO) - DCPA Team 6 dcpteam6@vlaanderen.be	AgO heeft als missie de HR-partner voor personeelsbeleid en organisatieontwikkeling te zijn. AgO ondersteunt meer specifiek HR-functies en leidinggevenden met dienstverlening en advies op dat vlak.
Veerkracht- en leiderschapscoaches - veerkracht@vlaanderen.be - leiderschap@vlaanderen.be	Personeelsleden kunnen een beroep doen op een pool van veerkrachtcoaches van de Vlaamse overheid om hun veerkracht en aanpassingsvermogen te verhogen bij werkgerelateerde problemen of hoge werkdruk.

	Wie als starter wil groeien in zijn nieuwe rol als leidinggevende of wie als ervaren leidinggevende voor een strategische uitdaging staat of voor de opstart van een optimalisatie- of verandertraject , kan terecht bij een netwerk van interne gecertificeerde leiderschaps-coaches van de Vlaamse overheid.
Coördinator integriteitszorg - Roel Van Rampelberg 0493 97 02 51 roel.vanrampelberg@vlaanderen.be -	De coördinator integriteitszorg van de Vlaamse overheid geeft advies bij integriteitsvragen en dilemma's , bij de aanpak van integriteitsschendingen en de opmaak van een integriteitsbeleid .
Dienst Diversiteitsbeleid (DDB) Team TOM - Havenlaan 88 bus 33, 1000 BRUSSEL diversiteitsbeleid@vlaanderen.be onbeperктаandeslag@vlaanderen.be	De dienst Diversiteitsbeleid binnen AgO coördineert het beleid inzake diversiteit op niveau van de Vlaamse overheid, treft maatregelen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en voortijdige uitstroom te vermijden . De dienst Diversiteitsbeleid gaat voor een Vlaamse overheid waar inclusie evident is en verankerd in elk proces.
Vzw Sociale Dienst - Havenlaan 88 bus 51, 1000 Brussel 02 553 48 98 (algemeen) 02 553 18 31 (maatschappelijk assistent) socialedienst@vlaanderen.be	De vzw Sociale Dienst is een onafhankelijke paritair samengestelde dienst die advies en ondersteuning biedt bij zowel werkgerelateerde als persoonlijke problemen waarmee personeelsleden van de Vlaamse overheid te kampen kunnen krijgen. De Vlaamse regering heeft met de vzw Sociale Dienst hiertoe een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Meer informatie over het algemeen aanbod op het vlak van hulpverlening, sociale voordelen en eindeloopbaan staat op de website van de Sociale Dienst .
HOC Welzijn (VAC) en de gebouwgebonden werkgroepen	Het Hoogoverlegcomité (HOC) Welzijn is het paritair samengesteld overlegorgaan voor alle gebouwgebonden (VAC) en facilitaire aangelegenheden met inbegrip van de noodplanning, brandpreventie en EHBO . Ook in de andere gebouwen is een gebouwgebonden werkgroep actief.

Het Facilitair Bedrijf - https://www.vlaanderen.be/het-facilitair-bedrijf	Keuringsverslagen, huisvesting, noodinterventieplannen, raamcontracten (arbeidsmiddelen).
--	---

3.3 EXTERNE WELZIJNSACTOREN (BUITEN DE VLAAMSE OVERHEID)

Externe preventiedienst (IDEWE) - Contactpersoon IDEWE: Dr. Walter de Maar Preventieadviseur-arbeidsarts Esplanade 1 bus 4, 1020 Brussel 02 237 33 24 walter.demaar@idewe.be	Elke werkgever is wettelijk verplicht om aan te sluiten bij een externe preventiedienst, ook gekend onder de benaming arbeidsgeneeskundige dienst, die als onafhankelijke kennispartner de interne preventiedienst ondersteunt en eigen wettelijk verplichte taken op zich neemt op het vlak van o.m. gezondheidstoezicht en re-integratie . De externe preventiedienst levert ook jaarlijks een jaarverslag per entiteit op. Momenteel wordt deze rol voor de Vlaamse overheid vervuld door externe preventiedienst IDEWE.
Geneeskundige controledienst (MEDIWE) - Sneeuwbeslaan 20 bus 4 2610 Antwerpen 03 220 61 00 mediwe@mediwe.be	Deze dienst is aangesteld door de Vlaamse overheid om geneeskundige controles uit te voeren (op aanvraag of eigen initiatief) bij wegens ziekte of ongeval afwezige personeelsleden. Momenteel wordt deze rol vervuld door MEDIWE. Het ziektecontroleorgaan levert ook jaarlijks een epidemiologisch rapport op met de opsplitsing van ziekte-indicatoren naar ziektebeelden per entiteit.
EAP en traumazorg - PULSO via APPA (digitaal platform)	VLABEL kan voor traumazorg en psychologische begeleiding van zijn personeelsleden na schokkende gebeurtenissen en bij psychosociale problemen een beroep doen op PULSO. Enkel na doorverwijzing door een interne contactpersoon of preventieadviseur psychosociaal welzijn.
Arbeidsongevallenverzekering - AGODI – 02 553 65 06 arbeidsongevallen.agodi@vlaanderen.be Agentschap voor Onderwijsdiensten	Dit wordt voor de entiteit opgenomen door het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI).

Afdeling Advies en Ondersteuning Onderwijspersoneel – Arbeidsongevallen Koning Albert II-laan 15, 1210 BRUSSEL	
Vakorganisaties (vertegenwoordigers VLABEL) - ACOD: jean-pierre.lemaire@vlaanderen.be alena.lasure@vlaanderen.be marion.bernard@vlaanderen.be - ACV: mathieu.gybels@vlaanderen.be - VSOA: evy.bulte@vlaanderen.be	

4 RISICOANALYSE- EN BEHEER

4.1 TER INLEIDING

Een welzijnsbeleid wordt systematisch opgezet door middel van een **dynamisch risicobeheersingssysteem**. Welzijnsbeleid is niet statisch, maar is onderhevig aan wijzigende omstandigheden en nieuwe risico's. Dat betekent dat de werkgever bij wijzigende omstandigheden de preventiemaatregelen actualiseert (bv. bij een reorganisatie van het werk of de verhuizing naar nieuwe gebouwen).

Een **risicoanalyse** wordt ook **risico-inventarisatie** en **-evaluatie (RIE)** genoemd en moet worden uitgevoerd op drie niveaus:

- op het niveau van de organisatie in zijn geheel;
- op het niveau van elke groep van werkposten of functies;
- op het niveau van het individu.

Een RIE bestaat uit de volgende drie stappen:

- de gevaren identificeren: nagaan welke zaken de gezondheid/veiligheid van het personeelslid mogelijk kunnen schaden;
- de risicofactoren identificeren: de collectieve of individuele factoren vaststellen die een dergelijke invloed uitoefenen op het gevaar dat ze de kans op eventuele schade verhogen of verkleinen;
- de risico's evalueren: vaststellen hoe groot de kans is op schade en de impact ervan bepalen.

De **multidisciplinaire aanpak** bij de risicoanalyses betekent dat alle zeven welzijnsdomeinen aan bod komen. Dat betekent niet dat er binnen elk welzijnsdomein apart een risicoanalyse moet gebeuren met een voorstel van daaraan gekoppelde preventiemaatregelen, maar wel dat er gezocht wordt naar een mogelijke wisselwerking van risico's en oorzaken tussen de verschillende welzijnsdomeinen onderling.

Elke risicoanalyse resulteert uiteindelijk in de nodige **preventiemaatregelen**, die opgenomen worden in het Globaal Preventieplan en de daaruit voortvloeiende jaaractieplannen. Bij de preventiemaatregelen gaat de voorkeur uit naar maatregelen die erop gericht zijn het risico uit te schakelen of te vermijden. Maatregelen die gericht zijn op het vermijden of verminderen van schade, komen op respectievelijk de tweede en derde plaats.

4.2 OVERZICHT BELANGRIJKSTE KENGETALLEN EN UITGEVOERDE RISICOANALYSES 2020-2024 ALS AANKNOPINGSPUNTEN VOOR HET NIEUWE GPP 2026-2030

Hierna volgt het overzicht, volgens de hiervoor opgesomde welzijnsdomeinen, van de belangrijkste kengetallen en van alle tot nu toe binnen VLABEL uitgevoerde risicoanalyses.

Maar eerst geven we nog enkele algemene kengetallen over VLABEL.

4.2.1 Enkele algemene kengetallen

VLABEL stelde op 10/11/2025 985 personeelsleden te werk. Afhankelijk van de functie zijn er verschillende risico's mogelijk. VLABEL telt momenteel 5 risicocodes:

Risicocode	Aantal personeelsleden
000002 Adm.taken met beeldschermwerk	903
000058 Chauffeur dienstv-persv/transp	2
000108 Con bel VLABEL/AWV Weginsp PCO	61
000120 ADR-inspecteurs	5
000026 Controleurs motards	14

De leeftijdspiramide van VLABEL zag er op 10/11/2025 uit als volgt:

Leeftijd	Aantal koppen	%
18-35	113	11,47%
36-50	459	46,60%
51-59	307	31,17%
60+	106	10,76%

Personeelsaantallen en gemiddelde leeftijd volgens niveau:

Niveau	Aantal koppen	Gemiddelde leeftijd
Niveau A	237	47
Niveau B	248	48
Niveau C	460	48
Niveau D	35	55

4.2.2 Gezondheid

4.2.2.1. Gezondheid van de werknemer

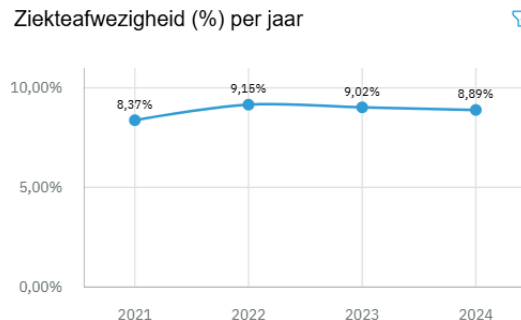
4.2.2.1.1. Ziekteverzuim

- *Globaal ziekteafwezigheidspercentage*

Jaar	Diensten VO	Beleidsdomein FB	VLABEL
2023	7,62%	8,21%	9,01%
2024	7,52%	8,08%	8,89%

Wanneer we het afwezigheidspercentage wegens ziekte binnen VLABEL bekijken (zie onderstaande grafiek), dan noteren we in 2024 voor het eerst sinds 2021 opnieuw een afwezigheidspercentage onder de 9%. In vergelijking met het gemiddelde binnen de Vlaamse overheid blijft dit evenwel nog steeds een hoog percentage.

Ziekteafwezigheid (%) per jaar



- *Ziekteafwezigheidspercentage per niveau*

Jaar	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
2023	6,02%	8,27%	9,75%	16,61%
2024	6,22%	7,00%	9,77%	23,37%

Ook de grote verschillen **per niveau** blijven opvallen. Zo noteren we voor de personeelsleden in 2024 van niveau A het laagste afwezigheidspercentage nl. 6,22% en voor de personeelsleden van niveau D het hoogste afwezigheidspercentage van maar liefst 23,37%. Opmerkelijk is dat we voor beide niveaus wel een duidelijk stijging merken t.o.v. 2023, voor de personeelsleden van niveau D is dit zelfs een stijging met 6,76%.

Voor de personeelsleden van niveau B en C noteren we een afwezigheidspercentage van respectievelijk 7% en 9,77%. Voor de personeelsleden van niveau B is een duidelijke daling t.o.v. 2023 merkbaar; voor de personeelsleden van niveau C een status quo.

We kunnen dus besluiten dat hoe hoger het niveau, hoe lager het afwezigheidspercentage wegens ziekte en omgekeerd.

- *Ziekteafwezigheidspercentage per statuut*

Jaar	Statutair	Contractueel
2023	9,14%	8,09%
2024	8,80%	9,65%

Een duidelijke trendbreuk met 2023 merken we in de **afwezigheidscijfers voor statutairen (8,80% in 2024 versus 9,14% in 2023)** en **deze voor contractuelen (9,65% in 2024 versus 8,09% in 2023)**. De oorzaak hiervan kan worden gevonden in het feit dat VLABEL in 2024 heel wat extra (contractuele) aanwervingen heeft gedaan (zie hoger). Of de impact van expeditie talent en de voordeliger ziekteregeling voor contractuelen, hier ook voor iets tussen zit, is moeilijk in te schatten.

- *Ziekteafwezigheidspercentage per leeftijdscategorie*

Jaar	<24 j	25-29 j	30-34 j	35-39 j	40-44 j	45-49 j	50-54 j	55-59 j	>60 j
2023	2,01%	1,79%	5,75%	7,23%	8,01%	8,39%	8,71%	11,71%	15,53%
2024	1,94%	3,31%	7,93%	6,27%	7,13%	7,79%	9,90%	10,33%	16,75%

Wanneer we de ziektecijfers per leeftijdscategorie bekijken dan valt op dat **jongere personeelsleden veel minder afwezig zijn wegens ziekte dan oudere personeelsleden**. Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger dus het ziekteafwezigheidspercentage en omgekeerd.

- *Ziekteafwezigheidspercentage per gender*

Jaar	Mannen	Vrouwen
2023	6,58%	10,53%
2024	5,92%	10,71%

Wanneer we de afwezigheidscijfers wegens ziekte per gender bekijken dan valt op dat in 2024 **vrouwen (10,71%) duidelijk meer afwezig zijn wegens ziekte dan mannen (5,92%)**. Deze trend die ook al duidelijk zichtbaar was tijdens de voorbije jaren lijkt zich bovendien nog sterker door te zetten.

- *Ziekteafwezigheidspercentage per afdeling*

Jaar	B&B	Controle	Taxatie	Stafd.	ICT	I&I	S&W	Jur. dienstv.
2023	7,55%	11,43%	8,36%	7,34%	4,01%	10,44%	7,33%	11,06%
2024	9,21%	11,08%	8,81%	10,65%	8,02%	9,52%	4,02%	9,36%

De afdeling controle noteert het hoogste afwezigheidspercentage wegens ziekte wat volledig valt toe te schrijven aan de inhoud van de functie.

- *Ziekteafwezigheidspercentage naar duur*

Jaar	Totaal	1 dag ziek	Kort (<30 kalenderdgn)	Lang (>30 kalenderdgn)	Deeltijds
2023	9,01%	0,53%	2,21%	5,25%	1,02%
2024	8,89%	0,54%	2,23%	5,10%	1,02%

Niettegenstaande voor een afwezigheid van 1 dag niet langer een ziektebriefje moet worden ingediend zien we geen significante stijging binnen deze groep. In 2024 bedroeg dit aandeel amper 0,54%. In 2023 was dit 0,53%. Ook binnen de categorie van korte afwezigheden (langer dan 1 dag maar minder dan 30 dagen) zien we geen grote verschillen tegenover 2023 nl. 2,23% in 2024 t.o.v. 2,21% in 2023.

De daling van het algemeen ziektecijfer is bijgevolg vooral toe te schrijven aan de grootste categorie nl. de categorie langdurig afwezig (langer dan 30 dagen afwezig wegens ziekte) waar we in 2024 een afwezigheidspercentage optekenden van 5,10% terwijl dit in 2023 nog 5,25% was. Het aandeel personeelsleden dat deeltijds werkt wegens ziekte (1,02%) bleef gelijk.

Het aandeel langdurig zieken is voor VLABEL de groep waar de grootste uitdaging zit al staat dit ook in een directe relatie tot een ouder worden personeelsbestand.

Uit de cijfers blijkt immers duidelijk dat personeelsleden van 50 jaar of ouder duidelijk veel meer langdurig afwezig zijn wegens ziekte dan hun jongere collega's binnen de leeftijdscategorie tot 35 jaar.

- *Ziektebeelden*

Het 'Jaarrapport ziektebeelden 2024' van het externe ziektecontroleorgaan geeft aan dat bij VLABEL de belangrijkste ziektebeelden zijn:

Ziektebeeld	2024
Ademhaling	2,6%
Ademhaling > Covid-19	1,1%
Ademhaling > Griep	0,8%
Algemeen	13,3%
Bloed	0,8%
Cardiovasculair	0,7%
Dermatologisch	0,1%
Endocrinologisch	0,1%
Geen attest	6,3%
Graviditeit, bevalling en kraambed	0,2%
Horen/oor	0,0%
Locomotorisch	9,3%
Neurologisch	2,0%
Psychiatrisch	12,0%
Psychiatrisch > Burn-out	7,5%
Psychiatrisch > Depressie	7,6%
Spijvertering	1,0%
Urogenitaal	0,2%
Visus/oog	0,1%

Ongeveer 33,4 % van de behandelende artsen hebben geen diagnose aangekruist op het ziekteattest ofwel is deze niet leesbaar (1,1 %). Hierdoor moeten de bovenvermelde resultaten dan ook met de nodige omzichtigheid worden benaderd.

4.2.2.1.2. Aanwezigheids- en re-integratiebeleid

Re-integratie is het **geheel van maatregelen** die de werkgever neemt om de **terugkeer** van een medewerker naar de werkvloer **na een periode van langdurige afwezigheid** omwille van ziekte of ongeval te **begeleiden**. Zodra dit mogelijk en zinvol is en de medewerker ervoor open staat, wordt **eerst een informeel re-integratietraject** met gepaste ondersteuning opgestart. Indien een informeel re-integratietraject niet tot het gewenste resultaat leidt, kan een **formeel traject** worden overwogen (na het verstrijken van de wettelijke termijn van 4 maanden onafgebroken afwezigheid wegens ziekte of een ongeval). Volgens een recente wijzing (*11 september 2022*) van de Welzijnscode moet de arbeidsarts iedere werknemer die 4 weken of langer afwezig is wegens ziekte of ongeval ook zo snel mogelijk informeren over de mogelijkheden tot re-integratie.

Meer info over re-integratie vind je [op Vlaanderen Intern voor HR-professionals](#).

Sinds 1 juli 2025 worden alle (in)formele re-integratietrajecten door de terugkeercoach van VLABEL geregistreerd en opgevolgd via de tool Vlimpers Re-integratie.

4.2.3 Psychosociaal welzijn, met inbegrip van ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk (OGGW)

4.2.3.1. Risicoanalyses psychosociaal welzijn

In 2023 vond de risicoanalyse psychosociaal welzijn plaats.

De resultaten werden geanalyseerd en de nodige acties werden/worden genomen en dit zowel op afdelingsniveau als op organisatieniveau.

Alle afdelingen werden gesensibiliseerd om samen met de teamverantwoordelijken en de medewerkers actiepunten te bepalen voor de geformuleerde aandachtspunten.

Op organisatieniveau werden de resultaten en de acties op het Directiecomité besproken en geadviseerd zodat ze breed gedragen worden. Er werden verschillende acties geformuleerd met betrekking tot de volgende categorieën: informatieverspreiding, verslaggeving Directiecomité, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, HR, ongewenst gedrag en agressie, stress en welbevinden, opleidingen, bevordering-verloning.... De uitrol van de genomen/nog te nemen acties worden meermaals per jaar opgevolgd.

4.2.3.2. Traumazorg en psychologische begeleiding

Sinds 1 september 2017 kan VLABEL een beroep doen op traumazorg en psychologische begeleiding van de personeelsleden door een professionele externe organisatie (Pulso/Pobos), via een raamcontract afgesloten door AgO (vanaf 4/11/2025 Pulso), na doorverwijzing door een daartoe aangewezen interne contactpersoon (SPOC) of preventieadviseur psychosociale aspecten.

- *Overzicht aangemelde cases voor traumazorg en psychologische begeleiding (2020-2024)*

	2020	2021	2022	2023	2024
Totaal	12	5	5	9	11

4.2.3.3. Verzoeken tot psychosociale interventies

VLABEL is voor het luik psychosociale aspecten aangesloten bij de GDPB. Verder zijn er binnen de eigen entiteit vertrouwenspersonen aangesteld.

Op niveau van VLABEL zijn volgende cijfers van [verzoeken tot informele of formele psychosociale interventie](#) bekend bij 1 van de vermelde aanspreekpunten:

- *Overzicht van de informele verzoeken tot psychosociale interventie (2020-2024)*

Aard interventie	2020	2021	2022	2023	2024
Onthaal/advies	14	13	16	7	18
Interventie	1		2	0	0
Bemiddeling	1		1	0	1
Totaal	16	16	19	7	19

Met als voornaamste thema's: burn-out en werkstress, workload door strikte quota en deadlines, workload door voortdurende veranderingen in regelgeving, arbeidsrelaties/conflict van leidinggevende, arbeidsrelaties/conflict collega's, pesten,...

Zowel bij de psychologische begeleiding als bij de verzoeken tot psychosociale interventies merken we in 2024 een lichte stijging.

- *Overzicht van de geregistreeerde feiten van grensoverschrijdend gedrag door derden (2020-2024)*

	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal
Aantal geregistreeerde feiten	12	21	25	50	50	158
Categorieën	Opgelet: in 1 formulier kunnen verschillende categorieën worden vermeld					
Verbaal geweld	10	15	16	30	28	99
Fysiek geweld	1	2	4	8	2	17
Psychische dreiging	5	10	3	8	8	34
Ongewenst seksueel gedrag	0	0	0	0	0	0
Pesterijen	0	0	0	0	1	1
Anderen	1	1	2	4	11	19

Er werden binnen VLABEL in de periode 2020-2024 ook **158 feiten van grensoverschrijdend gedrag door derden (externen)** geregistreerd.

De meeste feiten/incidenten doen zich vooral voor binnen de Afdeling Controle. Ongeveer 73% van de feiten/incidenten zijn verbaal geweld en 22% zijn psychische dreigingen, het fysiek geweld blijft eerder beperkt.

Er werd een agressiebeleid (2025-2029) uitgewerkt, de acties zullen de komende jaren worden uitgerold en opgevolgd.

4.2.4 Arbeidsveiligheid

4.2.4.1. Initiële audit

In 2025 werd er samen met de preventieadviseurs van GDPB een initiële audit gedaan met als doel de organisatie en werking inzake veiligheid en gezondheid op het werk in de onderneming in kaart te brengen.

4.2.4.2. Welzijnsrondgangen

Tijdens de rondgangen wordt een gedetailleerd rapport opgemaakt over de tekortkomingen in de gebouwen gebruikt door het personeel van VLABEL. Aan de in de verslagen gemaakte bemerkingen wordt in de mate van het mogelijke (voor zover VLABEL hier zelf een bevoegdheid in heeft) het passende gevolg gegeven.

VLABEL is gehuisvest op verschillende locaties. In het VAC te Antwerpen, Brugge, Hasselt, Gent, Leuven, Mechelen en het Belpairegebouw te Brussel zal er om de vijf jaar een horizontale rondgang plaatsvinden. Tijdens deze rondgangen bezoekt één preventieadviseur van de GDPB alle entiteiten binnen het desbetreffende VAC.

In de gebouwen waar VLABEL gehuisvest is te Aalst, Molenbeek en Kortrijk zal de welzijnsrondgang 3-jaarlijks plaatsvinden onder begeleiding van een preventieadviseur van de GDPB bevoegd voor VLABEL.

Ook in de weeghuisjes verspreid over heel Vlaanderen zullen er jaarlijks in overleg met GDPB een aantal welzijnsrondgangen plaatsvinden.

4.2.4.3. Risicoanalyses

Functie- en/of taakrisicoanalyses worden 5-jaarlijks opgemaakt van de functies waar mogelijke risico's aan verbonden zijn. De risicoanalyses worden uitgevoerd in samenwerking met GDPB/IDEWE.

• *Overzicht van de functierisicoanalyse in de periode 2020-2025*

Functie	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Controleurs SWAOT	x					x
Controleurs verkeersbelasting + motards			x			
Controleurs ADR				x		
Controleurs vastgoed						
Schatter-onderhandelaars	x					voorbereiding
Commissarissen	x					voorbereiding
Loketbedienden				x		

Aan het advies door de preventieadviseurs wordt in de mate van het mogelijke steeds het passende gevolg gegeven.

Zie planning komende risicoanalyses (bijlage 11.2).

4.2.4.4. Aankoopbeleid

Bij de aankoop van een nieuw arbeidsmiddel wordt voorafgaand het advies van de preventieadviseur gevraagd (advies en visum van het bestek of de bestelbon). Als het arbeidsmiddel op de werkplek geleverd wordt, wordt dit in dienst gesteld door de werkgever en geïnstalleerd door de desbetreffende preventieadviseur.

Enkel voor aankopen op de raamcontracten van HFB, waar voorafgaand advies werd verleend door de GDPB is geen voorafgaand visum van de bestelbon nodig, wel een indienststelling.

VLABEL zal zijn huidige interne procedure van het aankoopbeleid kritisch bekijken en streven naar een correcte toepassing ervan.

4.2.4.5. Onthaalbeleid

Nieuwe personeelsleden ontvangen voorafgaandelijk aan de eerste werkdag per mail informatie m.b.t. werken bij VLABEL (o.a. het arbeidsreglement, een onthaalbrochure met eveneens welzijnsgebonden informatie, info hospitalisatieverzekering, meter-peter document, opleidingstraject,...).

Op de eerste werkdag wordt er na ontvangst van laptop en toebehoren een onthaal voorzien door HR waarbij er aan de hand van een PowerPoint dieper wordt ingegaan op: de missie van VLABEL, de organisatiestructuur van VLABEL, enkele praktische zaken (PLOEG, werktijden,...), hybride werken, wat te doen in geval van ziekte, welzijn op het werk,...

Na het HR-onthaal wordt de nieuwkomer onthaalt door de leidinggevende en/of meter-peter. Samen met de leidinggevende zorgt de meter-peter ervoor dat de nieuwkomer alle nodige inhoudelijke informatie en ondersteuning krijgt om de nieuwe functie goed te kunnen invullen.

Enkele maanden na indiensttreding voorzien we vanuit HR een opvolggesprek om na te gaan hoe de nieuwkomer de eerste maanden binnen VLABEL ervaren heeft, waarbij we ook aandacht schenken aan ergonomie en het inrichten van ergonomische werkplek.

De komende jaren zal er tijdens het onthaal van een nieuwkomer meer aandacht gevestigd worden op de risico's verbonden aan de functie en de bijhorende beschermingsmaatregelen.

4.2.4.6. Arbeidsongevallen

VLABEL telt **71 arbeidsongevallen** bij de personeelsleden in de periode 2020-2024.

- *Overzicht in Vlimpers geregistreeerde erkende arbeidsongevallen (AO) binnen VLABEL (2020-2024)*

Jaar	aantal geregistreeerde AO in Vlimpers	waarvan met werkverlet	aantal dagen afwezigheid	waarvan op weg van/naar het werk	waarvan tijdens diensturen
2020	6	6	453	2	4
2021	16	12	536	5	11
2022	16	8	732	4	12
2023	18	15	294	13	5
2024	15	11	423	7	8
Totaal	71	52	2438	31	40

Van de 71 arbeidsongevallen die zich in de periode 2020-2024 voordeden, leidden 52 ervan tot werkverlet. Deze 52 arbeidsongevallen samen zorgden voor een arbeidsongeschiktheid van 2438 dagen.

Het aantal geregistreeerde arbeidsongevallen na corona ligt nog steeds lager dan het gemiddeld aantal geregistreeerde arbeidsongevallen van voor corona. In vergelijking met de jaren voor corona gebeurden er in verhouding tot de arbeidsongevallen tijdens de diensturen minder ongevallen op weg van/naar het werk (met uitzondering van 2023). Dit is een logisch gevolg van het feit dat de thuiswerkplek de hoofdwerkplek is geworden en de meeste teams maar 1 keer om de 2 weken samenkwamen op kantoor.

Jaar	aantal geregistreeerde AO in Vlimpers (op 10/11/2025)	waarvan met werkverlet	aantal dagen afwezigheid	waarvan op weg van/naar het werk	waarvan tijdens diensturen
2025	18	10	67	10	8

In 2025 (gekende toestand volgens het cognosrapport op 10/11/2025) merken we een reeds een lichte stijging van het aantal arbeidsongevallen in vergelijking met de voorgaande jaren. Vanuit HR werd er in 2025 meer gesensibiliseerd op het aangeven van een arbeidsongeval, dit zou de stijging mogelijks kunnen verklaren.

Tevens merken we een stijging van het aantal arbeidsongevallen op weg van/naar het werk. In de loop van 2025 wijzigde het kader hybride werken en werd 1 keer per week samenkomen op kantoor de norm voor de meeste teams in plaats van 1 keer om de 2 weken.

VLABEL zal, binnen zijn mogelijkheden, alles in het werk stellen om arbeidsongevallen te voorkomen. Als zich toch een arbeidsongeval voordoet, zorgt de werkgever voor een goede begeleiding van het slachtoffer en voert de GDPB een onderzoek naar het ongeval uit.

EHBO-incidenten

- *Overzicht van de geregistreeerde EHBO-incidenten binnen VLABEL (2021-2024)*

	2021	2022	2023	2024
EHBO-incidenten van eigen werknemers	0	0	1	2

4.2.5 Ergonomie

Volgens de verdeling van de risicocodes binnen VLABEL (*zie hiervoor*) zijn 91,68 % van de personeelsleden beeldschermwerkers. Tot 2016 ondergingen alle beeldschermwerkers om de 5 jaar een wettelijk verplicht arbeidsgeneeskundig onderzoek met o.a. een uitgebreide ogentest en ergonomisch advies. Vanaf de leeftijd van 50 jaar vond dit onderzoek zelfs om de 3 jaar plaats. Vanaf 2016 zijn deze onderzoeken echter niet wettelijk meer verplicht, maar worden zij vervangen door een vijfjaarlijkse risicoanalyse van de beeldschermwerkposten. De personeelsleden kunnen wel nog altijd zelf een arbeidsgeneeskundig onderzoek aanvragen (via het Dienstencentrum Personeelsadministratie). Conform de aanpassing van de Welzijnscode (bij KB van 14/5/2019) moeten de personeelsleden jaarlijks worden herinnerd aan deze mogelijkheid tot spontane consultatie van de arbeidsarts.

De 5-jaarlijkse risicoanalyse van de beeldschermwerkposten werd uitgevoerd in 2024. Iedere medewerker ontving na het invullen van de vragenlijst een persoonlijk rapport met tips waarmee men aan de slag kon om de eigen werkplek en werkwijze te verbeteren. De aanbevelingen op niveau van VLABEL, zullen als actiepunten worden meegenomen in de jaarlijkse actieplannen Welzijn. Deze eerder generieke aanbevelingen handelen vooral over een ergonomische inrichting en uitrusting van de werkplek en over het informeren en sensibiliseren van de personeelsleden op het vlak van ergonomie.

4.2.6 Arbeidshygiëne

Arbeidshygiëne richt zich op het herkennen, evalueren en beheersen van gezondheidsrisico's op de werkplek. Dit omvat blootstelling aan chemische stoffen, fysische agentia zoals lawaai, trillingen, straling en extreme temperaturen, evenals biologische risico's. Door deze risico's systematisch in kaart te brengen (tijdens welzijnsrondgangen en risicoanalyses) en passende maatregelen te nemen, draagt arbeidshygiëne bij aan een veilige en gezonde werkomgeving, het voorkomen van beroepsziekten en het bevorderen van het welzijn van werknemers.

4.2.7 Verfraaiing van de arbeidsplaatsen

Verfraaiing van de arbeidsplaatsen draagt bij aan een aangename en motiverende werkomgeving. Dit omvat onder andere het verbeteren van de inrichting, verlichting, akoestiek en esthetiek van de werkplek. Een goed vormgegeven werkruimte kan niet alleen het welzijn en de productiviteit van werknemers verhogen, maar ook stress verminderen en de tevredenheid bevorderen.

4.2.8 Maatregelen op het vlak van het intern leefmilieu

Intern leefmilieu verwijst naar de milieu- en duurzaamheidsaspecten binnen de werkplek. Dit omvat thema's zoals energieverbruik, afvalbeheer, watergebruik, luchtkwaliteit en het beperken van milieu-impact door duurzame materialen en processen. Een ecologisch verantwoorde werkomgeving draagt niet alleen bij aan een beter klimaat en een duurzamer bedrijf, maar verhoogt ook het welzijn en de betrokkenheid van werknemers.

5 METHODE TOTSTANDKOMING GPP 2026-2030

De doelstellingen voor dit globaal preventieplan werden geformuleerd vanuit verschillende invalshoeken, meer bepaald op basis van:

- de functie gebonden risicoanalyses;
- de welzijnsrondgangen;
- advies door de preventieadviseurs van GDPB en IDEWE;
- de risicoanalyse psychosociale aspecten;
- de risicoanalyse beeldschermwerk;
- een initiële audit;
- ongevallenstatistieken;
- ...

6 DOELSTELLINGEN GPP 2026-2030

De te bereiken doelstellingen over een periode van 5 jaar worden geclusterd rond de zeven welzijnsdomeinen.

6.1 OVERZICHT DOELSTELLINGEN

	2026	2027	2028	2029	2030
Meerdere welzijnsdomeinen	Implementeren agressiebeleid 2025-2029				Opmaak GPP 2031-2035
	Risicoanalyses: dynamisch risicobeheersysteem				
	Informeren leidinggevenden rond welzijnstopics				
Arbeidsveiligheid	Risicoanalyse EHBO – Initiatie eerste hulp				
	Aankoopbeleid – inventaris arbeidsmiddelen/ beschermingsmiddelen		Veilig van en naar het werk		
Psychosociaal welzijn	Opmaken/implementeren leeftijdsfasebewust personeelsbeleid				
	Mentaal welzijn	Nieuwe risicoanalyse psychosociale aspecten + actieplan			
Ergonomie	Ergonomiepagina Intranet VLABEL + opmaken visueel materiaal			Nieuwe risicoanalyse beeldschermwerk + actieplan	
	Ergonomie in de wagen				
	Tips ergonomisch werken met beeldschermen				
Arbeidsgezondheid	Sedentair gedrag verminderen				
	Opmaken/implementeren Preventieplan Weer & Welzijn				
Arbeidshygiëne		Hygiëne werkplek/kitchenettes			
Verfraaiing					
Leefmilieu		Inventaris/opslag gevaarlijke producten			

6.2 ALLE WELZIJNSDOMEINEN

Implementeren agressiebeleid 2025-2029					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Vlabel zorgt voor een maximale ondersteuning in het uitvoeren van taken door onze personeelsleden op vlak van psychische en fysieke veiligheid, en dit zowel op preventief als curatief vlak.	- Opmaken webformulier voor een gebruiksvriendelijke registratie 'agressie door derden'. - Uitwerken van een aparte Intranetpagina rond agressie. - Inventaris opmaken van de beschermingsmiddelen per functie. - Procedure noodknop evalueren voor Aalst en Antwerpen. - Cultuurwijziging in functie van ondersteunen en preventie. - Competenties versterken door opleidingen - Periodiek sensibiliseren. - FAQ opmaken met situaties en gepaste reactie. - Agressiebeleid bijsturen en evalueren.	Alle functies waarbij er zich een risico op agressie door derden kan voordoen.	HR-dienst	<u>Intern:</u> CPW, HRBP, dienst communicatie, dienst vorming, vertrouwenspersonen <u>Extern:</u> GDPB PA psychosociale aspecten	Mensuren, werkingsmiddelen VLABEL
Risicoanalyses: dynamisch risicobeheersysteem					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Opmaken van een risicoanalyse per functie (5-jaarlijks) met	- Zie planning risicoanalyses (bijlage 11.2). - Opmaken, uitrollen en opvolgen actieplannen (zowel van de voorbije als de toekomstige risicoanalyses).	Alle functies waarbij er risico's verbonden zijn aan het	HR-dienst	<u>Intern:</u> CPW <u>Extern:</u> IDEWE, GDPB preventieadviseurs	Mensuren, preventie-eenheden IDEWE

ondersteuning van GDPB/IDEWE.	- Opmaken van een infofiche per functie (werkpostfiches) met onder andere een overzicht van mogelijke risico's gekoppeld aan de functie.	uitoefenen van de functie.			
Informerende leidinggevers rond welzijnstopics					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Informerende en sensibiliserende (nieuwe) leidinggevers op vlak van welzijn, ergonomie, diversiteit,... (vb. procedure re-integratie, inclusieprotocol, ...)	- Frequentie HR-nieuwsbrief voor leidinggevers verhogen en nuttige info, tips, best practices delen. - HR-vragenmoment voorzien met aansluitend intervisie rond vooraf aangeleverde onderwerpen. - Individuele coaching voor bv. remediëring van medewerkers, re-integratie na langdurige afwezigheid - Toelichting hiërarchische lijn door GDPB.	Alle (nieuwe) leidinggevers.	HR-dienst	<u>Intern</u> : HRBP, CPW, diversiteitsambtenaar, contactpersoon integriteit, ergocoach, terugkeercoach, veerkrachtcoach, dienst communicatie, dienst vorming <u>Extern</u> : GDPB preventieadviseurs	Mensuren

6.3 ARBEIDSVEILIGHEID

Risicoanalyse EHBO – Initiatie eerste hulp					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
De mogelijke risico's op het gebied van EHBO binnen VLABEL in kaart brengen en	- Risicoanalyse EHBO. - Op basis van deze analyse maatregelen formuleren om de veiligheid van de medewerkers te waarborgen.	Alle personeelsleden	HR-dienst	<u>Intern</u> : CPW, Facility VLABEL, dienst vorming <u>Extern</u> : IDEWE, GDPB	Mensuren, preventie-eenheden IDEWE,

beoordelen. Meer basiskennis EHBO introduceren onder de medewerkers.	- Opleiding 'Initiatie eerste hulp' aanbieden, waarbij wordt rekening gehouden met een goede spreiding binnen teams, standplaatsen, risicofuncties en functies met solitaire tewerkstelling. - Blijven bewaken of er voldoende medewerkers zijn met een gecertificeerde opleiding. Indien nodig een nieuwe oproep doen voor extra EHBO-verantwoordelijken.				werkingsmiddelen VLABEL
Aankoopbeleid – inventaris arbeidsmiddelen/beschermingsmiddelen					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Een algemeen overzicht van alle arbeidsmiddelen en beschermingsmiddelen per functie binnen VLABEL. Toepassing van het aankoopbeleid.	- Interne aankoopprocedure op punt stellen volgens de 3 groene lichten (bestelling, levering, indienststelling). - Forms formulier opmaken voor het vragen van voorafgaand advies aan GDPB. - Leidinggevenden/medewerkers sensibiliseren op het blijven gebruik van arbeidsmiddelen en beschermingsmiddelen. - Opmaken van een infofiche per functie met onder andere de nodige instructies voor het correct gebruiken van een arbeidsmiddel/beschermingsmiddel. - Functiehouders betrekken bij het aankopen van nieuwe arbeidsmiddelen/ dienstwagens.	Alle personeelsleden	HR-dienst, Facility VLABEL	<u>Intern</u> : CPW, medewerker HR/Facility, Stafdienst Controle <u>Extern</u> : GDPB preventieadviseurs	Mensuren

Veilig van en naar het werk					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Bewustwording van medewerkers rond zichtbaarheid/veiligheid in het verkeer met het oog op het verminderen van arbeidsongevallen van en naar het werk.	- Tips rond zichtbaarheid in het verkeer 'zien en gezien worden'. - Tips rond defensief rijden en het vermijden van afleiding. - Sensibiliseren rond het dragen van veiligheid- en beschermingsmiddelen (bv. helm, fluovest,...) tijdens verplaatsingen van en naar het werk. - Procedure rond het aangeven van een arbeids(weg)ongeval periodiek onder de aandacht brengen.	Alle personeelsleden	HR-dienst	<u>Intern</u> : CPW, dienst communicatie <u>Extern</u> : GDPB preventieadviseurs	Mensuren, werkingsmiddelen VLABEL

6.4 PSYCHOSOCIAAL WELZIJN

Opmaken/implementeren leeftijdsfasebewust personeelsbeleid					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid dat oog heeft voor oudere medewerkers, zodat alle medewerkers inzetbaar blijven voor de organisatie.	- Opmaken leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. - Implementeren beleid met bijhorende acties. - Opvolgen en evalueren van de acties en het beleid.	Alle personeelsleden (50+)	HR-dienst	<u>Intern</u> : CPW, HR-medewerker, dienst communicatie, dienst vorming <u>Extern</u> : GDPB PA psychosociale aspecten	Mensuren

Mentaal welzijn					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Ondersteuning bieden aan leidinggevenden of personeelsleden die er nood aan hebben op vlak van mentaal welzijn.	- E-learning deconnectie en breinvriendelijk werken. - Opleiding/infosessies rond veerkracht	Leidinggevenden, personeelsleden die er nood aan hebben	HR-dienst	<u>Intern</u> : CPW, veerkrachtcoach, dienst vorming <u>Extern</u> : IDEWE, GDPB PA psychosociale aspecten	Preventie-eenheden IDEWE
Nieuwe risicoanalyse psychosociale aspecten (RAPSY)					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
5-jaarlijkse risicoanalyse psychosociale aspecten.	- Afspraken maken met GDPB en IDEWE rond het afnemen, de verwerking en de opvolging van de risicoanalyse. - Opmaken, uitrollen en opvolgen actieplan.	Alle personeelsleden	HR-dienst	<u>Intern</u> : CPW, HRBP <u>Extern</u> : IDEWE, GDPB PA psychosociale aspecten	Mensuren, preventie-eenheden IDEWE

6.5 ERGONOMIE

Ergonomiepagina Intranet VLABEL + opmaken visueel materiaal					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Een verzamelplaats creëren waar personeelsleden alle info rond ergonomie en	- Uitwerken van een aparte ergonomiepagina op het Intranet van VLABEL	Alle personeelsleden	HR-dienst, dienst communicatie	<u>Intern</u> : CPW, ergocoach	Mensuren, werkingsmiddelen VLABEL

lopende projecten kunnen terugvinden. Hiervoor visueel materiaal opmaken dat later ook kan gebruikt worden in het kader van ergonomieprojecten.	- Opmaken visueel materiaal volgens huisstijl om later te kunnen gebruiken in het kader van ergonomieprojecten bv. sensibiliseringscampagnes, correct gebruiken sta-zittafel,...				
Ergonomie in de wagen					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Personeelsleden kunnen hun zetel in de wagen correct instellen voor een comfortabele en veilige rit om gezondheidsklachten op lange termijn te voorkomen.	- Workshop ergonomie in de wagen. - Tips rond ergonomische werken in niet ergonomische omstandigheden bv. in de wagen, tijdens een controle op locatie,...	In eerste instantie de controleurs SW/AOT (eventueel nog uit te breiden naar andere functies)	HR-dienst, dienst vorming	<u>Intern</u> : CPW, ergocoach <u>Extern</u> : IDEWE, GDPB PA ergonomie	Mensuren, preventie-eenheden IDEWE
Tips ergonomisch werken met beeldschermen					
Doelstelling	(Mogelijke) acties.	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Personeelsleden informeren rond het gebruik van sneltoetsen/functietoetsen en algemene tips om het muisgebruik te verlagen en efficiënter en meer ergonomisch te werken.	- Personeelsleden informeren en regelmatig sensibiliseren rond het gebruik van sneltoetsen/functietoetsen. - Lijst ter beschikking stellen met een overzicht van sneltoetsen/functietoetsen. - Handige tips om sneller, efficiënter en meer ergonomisch te werken vb. instellen/vergroten muiscursor.	Alle personeelsleden	HR-dienst	<u>Intern</u> : CPW, ergocoach, dienst communicatie <u>Extern</u> : GDPB PA ergonomie	Mensuren

Nieuwe risicoanalyse beeldschermwerk + actieplan					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
5-jaarlijkse risicoanalyse beeldschermwerk.	- Afspraken maken met GDPB en IDEWE rond het afnemen, de verwerking en de opvolging van de risicoanalyse. - Opmaken actieplan beeldschermwerk - Beleid ergonomie uitwerken a.d.h.v. actieplan risicoanalyse.	Alle personeelsleden met de risicocode van beeldschermwerker	HR-dienst	<u>Intern</u> : HRBP, CPW, ergocoach <u>Extern</u> : GDPB PA ergonomie	Mensuren, preventie eenheden IDEWE

6.6 ARBEIDSGEZONDHEID

Sedentair gedrag verminderen					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Het sedentair gedrag binnen VLABEL verminderen, vanwege de positieve effecten op mentaal en fysiek welzijn op het werk.	- Wisselwerken stimuleren d.m.v. het verspreiden van beweegtips via Echo en de ergonomiepagina op het intranet. - Personeelsleden informeren rond het correct gebruiken van de sta-zittafels aan de hand van een drieluik. - Een 'beweegslide' ontwikkelen om pauzes/beweging tijdens vergaderingen te stimuleren en deze opnemen in het sjabloon PowerPointpresentatie VLABEL.	Alle personeelsleden	HR-dienst	<u>Intern</u> : CPW, ergocoach, Facility VLABEL, dienst communicatie <u>Extern</u> : GDPB PA Ergonomie	Mensuren, werkmiddelen VLABEL

	- Een beweegverantwoordelijke aanstellen per team die er op toeziet dat er voldoende beweegpauzes worden voorzien tijdens een teamvergadering, op een kantoor dag,.... - Bewegingsacties uitwerken bv. samen wandelen onder de middag, de trap nemen,....				
Opmaken/implementeren Preventieplan Weer & Welzijn					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Opmaken en implementeren van een Preventieplan Weer & Welzijn met preventiemaatregelen bij hitte, koude en andere extreme weersomstandigheden.	- Opmaken Preventieplan Weer & Welzijn. - Implementeren Preventieplan Weer & Welzijn met bijhorende acties. - Opvolgen en evalueren van de acties en het preventieplan.	Controleurs die zich dagelijks minimum 6 uur in de buitenlucht dienen te verplaatsen in het kader van de uitoefening van hun functie.	HR-dienst	<u>Intern:</u> HRBP, CPW, Facility VLABEL <u>Extern:</u> GDPB preventieadviseurs	Mensuren, werkmiddelen VLABEL

6.7 ARBEIDSHYGIËNE

Hygiëne werkplek/kitchenettes					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen

Personeelsleden aanmoedigen om bij te dragen aan hygiëne op de werkplekken en in de kitchenettes.	- Tips voor een propere werkplek en ICT materiaal (bv. hygiëne toetsenbord) en beschikbaar stellen van het nodige materiaal. - Sensibiliseren rond desktop dining - Periodiek sensibiliseren om de afwas in de afwasmachine te plaatsen. - Periodiek sensibiliseren om de koelkasten netjes te houden.	Alle personeelsleden	HR-dienst	<u>Intern:</u> HRBP, CPW, Facility VLABEL <u>Extern:</u> GDPB preventieadviseurs	Mensuren, werkmiddelen VLABEL
--	---	----------------------	-----------	---	----------------------------------

6.8 VERFRAAIING WERKPLEK

Binnen het welzijnsdomein verfraaiing werkplek werden er nog geen doelstellingen geformuleerd, aangezien er momenteel geen noden zijn. Het GPP wordt indien nodig geactualiseerd en aangepast in functie van gewijzigde omstandigheden.

6.9 LEEFMILIEU

Inventaris/opslag gevaarlijke producten					
Doelstelling	(Mogelijke) acties	Doelgroep	Verantwoordelijken	Actoren	Middelen
Een algemeen overzicht van alle gevaarlijke producten binnen VLABEL per locatie en zorgen voor een veilige werkomgeving door een correcte opslag van gevaarlijke producten.	- Opmaken/aanvullen inventaris gevaarlijke producten - Correcte opslag van gevaarlijke producten (bv. lekbakken) - Veiligheidsrichtlijnen (bv. wat te doen ingeval van een lek ?)	Alle personeelsleden	Facility VLABEL	<u>Intern:</u> CPW <u>Extern:</u> GDPB preventieadviseurs	Mensuren

7 MIDDELEN GPP 2026-2030 (ORGANISATORISCH, MATERIEEL EN FINANCIIEEL)

7.1 ORGANISATORISCH

Welzijnsbeleid komt tot stand en wordt geïmplementeerd via samenwerking tussen verschillende welzijnsactoren, zowel intern als extern. Voor een overzicht van de verschillende welzijnsactoren met namen en contactgegevens verwijzen we naar 3.1, 3.2 en 3.3 in dit GPP.

Welzijnsbeleid is evenwel geen op zich zelf staand beleid, maar heeft raakvlakken met tal van andere deelfacetten van het ruimere HR- & facility beleid.

7.2 MATERIEEL

Specifiek materieel voor het verwezenlijken van de doelstellingen.

7.3 FINANCIIEEL

Er kunnen preventie-eenheden (PE) worden ingezet wanneer er een beroep wordt gedaan op de diensten van de externe preventiedienst. VLABEL beschikte in 2025 zo over 663,78 PE (waarbij 1 PE 194,04 EURO vertegenwoordigde). Deze PE moeten bij voorrang worden besteed aan de verplichte opdrachten in het kader van het gezondheidstoezicht (voorafgaande gezondheidsbeoordelingen, periodieke onderzoeken, spontane raadplegingen, onderzoeken bij werkhervatting, onderzoeken in het kader van moederschapsbescherming, opdrachten rond psychosociale aspecten).

Pas na verrekening van deze opdrachten kunnen andere prestaties van de externe dienst op het saldo worden aangerekend (bv. opleiding en sensibilisering, de jaarlijkse griepvaccinatie). Er wordt steeds samen met de GDPB nagegaan wanneer het zinvol is om een beroep te doen op de externe preventiedienst bij de uitvoering van het welzijnsbeleid van VLABEL.

8 UITROL, ACTUALISATIE EN EVALUATIE GPP 2026-2030

De concrete uitwerking van de doelstellingen opgenomen in het GPP gebeurt via de jaaractieplannen (JAP). Elk kalenderjaar wordt een JAP opgemaakt voor het volgende kalenderjaar en dit wordt aan het BDOC/EOC voorgelegd voor advies en aan het directiecomité voor validatie.

Het GPP wordt indien nodig geactualiseerd en aangepast in functie van gewijzigde omstandigheden, uitgevoerde risicoanalyses, onderzoek van arbeidsongevallen, gewijzigde wetgeving, getroffen maatregelen, ... Dit gebeurt met het oog op de opstelling van het jaarlijks actieplan en het dynamisch houden van het GPP door middel van het dynamisch risicobeheersing systeem (DRBS). Elke wijziging of aanpassing van het GPP wordt vooraf ter advies voorgelegd aan het BDOC/EOC .

Na verloop van elke vijfjaarlijkse cyclus, d.i. de looptijd van het GPP, zal het welzijnsbeleid van VLABEL ten gronde worden geëvalueerd, met het oog op de opstelling van een nieuw GPP voor de volgende vijf jaar.

9 CRITERIA VOOR DE EVALUATIE VAN HET **WELZIJSBELEID**

Het welzijnsbeleid zal in eerste instantie gemeten worden aan de hand van de uitgevoerde acties. Daarnaast wordt het welzijnsbeleid opgevolgd aan de hand van de indicatoren, opgenomen in o.a. periodieke rapporteringen inzake welzijnsaspecten, arbeidsongevallen, rapporten in het kader van de personeelspeilingen,...

10 GOEDKEURING

Het BDOC/EOC heeft advies gegeven op dit globaal preventieplan op 4 december 2025.

David Van Herreweghe

Waarnemend administrateur generaal

11 **BIJLAGEN**

11.1 TOEPASSELIJKE REGELGEVING

[Welzijnswet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk](#) (B.S. 18 september 1996)

[Codex over het welzijn op het werk](#) (de codex over het welzijn op het werk bevat alle uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk)

[Wetgeving_arbeidsongevallen_publieke_sector](#)

[Richtlijn_DVO/DBZ/GDPB/2007/1/arbeidsongevallen](#)

[Preventie_psychosociale_risicos_OMZ_BZ_2015_1.pdf](#)

[Omzendbrief_EHBO_KBBZ20201.pdf](#)

[Omzendbrief_hybride_werken_VR20210716/KKBJ/BZ/1](#)

[Omzendbrief_re-integratie_VR20231123/KKBJ/BZ/x](#)

[Wettelijk kader psychosociaal welzijn](#)

11.2 PLANNING RISICOANALYSES 2026-2030

Functies	Update/Nieuw	Preventieadviseur	2026	2027	2028	2029	2030
Schatter-onderhandelaars	Update/Nieuw	IDEWE	x				
Commissarissen	Update/Nieuw	IDEWE	x				
Controleurs vastgoed	Update	IDEWE		x			
Bepaalde functies binnen Facility	Nieuw	GDPB	x				
Controleurs verkeersbelasting en motards	Update	Nog te bepalen		x			
Controleurs ADR	Update	Nog te bepalen			x		
Loketbedienden	Update	Nog te bepalen			x		
Controleurs SW/AOT	Update	Nog te bepalen					x
Welzijn	Update/Nieuw	Preventieadviseur	2026	2027	2028	2029	2030
Risicoanalyse EHBO	Nieuw	GDPB/IDEWE	x				
Risicoanalyse psychosociaal welzijn (RAPSY)	Nieuw	GDPB/IDEWE			x		
Risicoanalyse beeldschermwerk	Nieuw	GDPB/IDEWE				x	

11.3 GEBRUIKTE AFKORTINGEN

Afkorting	Verklaring
BDOC	Beleidsdomeinoverlegcomité
CPW	Contact persoon welzijn
DRBS	Dynamisch risicobeheersingssysteem
EDPB	Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
EOC	Entiteitsoverlegcomité
GPP	Globaal preventieplan
GDPB	Gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk
IDWE	Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
JAP	Jaaractieplan
OGGW	Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het Werk
PA	Preventieadviseur
PE	Preventie-eenheden
VLABEL	Vlaamse Belastingdienst
VAC	Vlaams administratief centrum
VO	Vlaamse Overheid