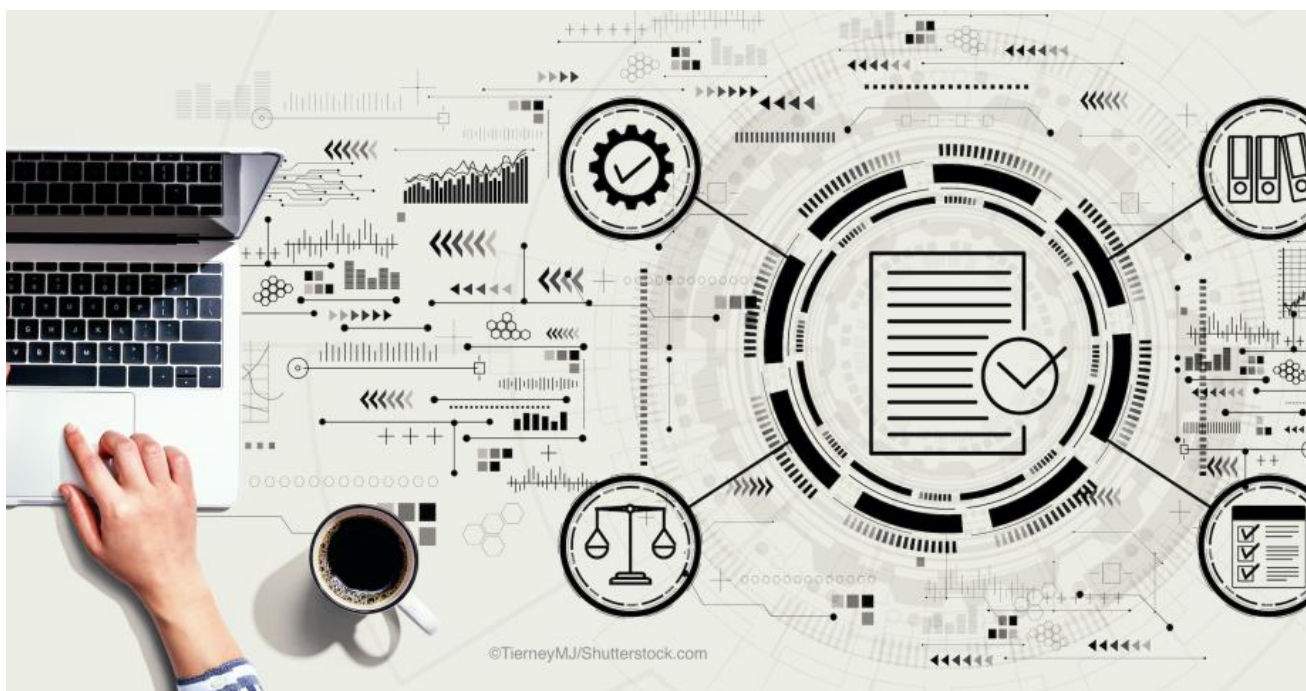

Conform de wetgeving in zes stappen



De regelgeving voor bedrijven is vaak complex en evolueert snel. Legal compliance, of conform de wetgeving zijn, wint dan ook steeds meer aan belang. Ook wat betreft de wetgeving rond welzijn op het werk. Maar hoe pak je dit systematisch aan?

Onderwerpen: [Zorgsystemen](#)

©: preventFocus 03/2014

Last change: 08.03.24

Waarom?

Het adviseren in verband met *compliant* of conform zijn, is een essentieel onderdeel van de adviserende taak van de preventieadviseur. Aangezien preventieadviseurs niet zelf instaan voor de arbeidsveiligheid, en bij uitbreiding voor het ‘welzijn op het werk’, moeten ze in de eerste plaats advies geven. Advies geven over de wetgeving en het al dan niet voldoen van het bedrijf en zijn activiteiten aan deze wetgeving, maken daar een inherent onderdeel van uit.

Het is ook een basisidee achter ieder zorg- of managementsysteem. Dergelijke systemen hebben twee doelen: borgen en continue verbetering. Voor de eerste stap, het borgen, is een nulmeting onvermijdelijk. En om continu te verbeteren, worden eventuele non-conformiteiten weggewerkt.

Een andere reden waarom bedrijven aandacht besteden aan *legal compliance* is uit puur juridische overweging. Bedrijven willen in staat zijn om aan te tonen dat, in geval van problemen, hen geen schuld treft. Een *legal compliance*-beleid bewijst dat een bedrijf van goede wil is en dat al het nodige gedaan is om in orde te zijn met de vigerende wetgeving. De intentie is dan niet zozeer een ‘continue verbetering’, maar eerder het zich kunnen ‘indekken’ wanneer er toch een ongeval of incident zou gebeuren. Ook dit hoeft niet per se een iets negatiefs te zijn. Juridisch in orde zijn, is vaak een eerste belangrijke stap voor verbetering. Een stap waar ook de preventieadviseur verder mee aan de slag kan om naar de essentie van de wetgeving welzijn op het werk toe te werken: een echt dynamisch risicobeheersingssysteem via systematische aanpak volgens de plan-do-check-act-cyclus.

Conform welke wetgeving?

Om de conformiteit te kunnen afchecken, moet men uiteraard weten met welke wetgeving men in regel moet zijn. In eerste instantie is dit met de [wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk](#). Deze kaderwet en de uitvoeringsbesluiten in de [Codex over het welzijn op het werk](#) zijn de basis om van te vertrekken. Daarnaast zijn er nog enkele artikels uit het [ARAB](#) van toepassing. Maar hier stopt het natuurlijk niet. Er is nog veel andere wetgeving die gewikt en gewogen moet worden. Enkele voorbeelden: het [AREI](#), de machinerichtlijn/machineverordening, cao's (algemeen bindende, sectorale, bedrijfseigen),...

In vele bedrijven telt bovendien niet enkel de nationale of regionale wetgeving mee. Soms legt de hoofdzetel specifieke eisen op wat betreft veiligheid, gezondheid en milieu.

Moet er rekening gehouden worden met productieprocedures?

Een zorgsysteem gaat immers verder dan het louter wettelijke. Daar staat tegenover dat *legal compliance* in de letterlijke zin van het woord enkel de conformiteit beoogt met de wetgeving.

Systematische benadering

Een systematische benadering is essentieel om na te gaan of een bedrijf in orde is met alle relevante regelgeving. Dit houdt het geheel overzichtelijk, maar is ook in de geest van de welzijnswet en codex. De werkgever wordt immers geacht om welzijn op het werk systematisch te benaderen. Hij moet, bijvoorbeeld, op gestructureerde wijze een strategie voor de risicobeoordeling opzetten. In diezelfde filosofie kan je dus van de werkgever verwachten dat hij zijn conformiteitscheck methodisch benadert. Zes stappen kunnen daarbij helpen.

Stappenplan

De stappen kunnen onderverdeeld worden in twee grote groepen: een methode bedenken en creëren, en deze toepassen. In een eerste fase moet je overwegen hoe je tewerk wil gaan, welk terrein je afbakt en wat het doel is (stap 1 t.e.m. 4). Pas als dit vast ligt, kan je het systeem ook effectief toepassen (stappen 5 en 6). Deze werkwijze biedt de meeste garanties op een compleet en coherent resultaat. Er moet ook een procedure opgesteld worden die ervoor zorgt dat dit coherent resultaat ook op de langere termijn geborgd is.

Het creëren van de methode

De stappen die de methode vastleggen, kunnen worden omschreven aan de hand van vier vragen, vier stappen:

- Stap 1: Wat is de relevante wetgeving?
- Stap 2: Welk niveau van het bedrijf wordt beoordeeld?
- Stap 3: Wanneer is iets conform met de wetgeving?
- Stap 4: Hoe kunnen de beoordelingen omgezet worden naar actieplannen?

Stap 1

Deze eerste stap bestaat uit twee delen:

- Hoe je ervan verzekeren dat alle wetgeving verzameld werd? Hoe weet je wat er allemaal bestaat aan wetgeving?
- Hoe check je de relevantie van de bewuste wetgeving af? En op welk niveau?

Het is de bedoeling in deze stap enkel de methode te bespreken en dus nog niet over te gaan tot de echte analyse. Enkele voorbeelden van vragen die je je kan stellen: hoe kom ik te weten of er wetgeving bestaat over de slagschaduw van windmolens? Hoe kom ik te weten of er regelgeving is voor een bepaald type glas?

Vaak kun je hiervoor terecht bij gespecialiseerde uitgeverijen, sectorinformatie of je externe dienst. Maar ook zij bieden je geen absolute zekerheid of je aan alles gedacht hebt. Daarom is deze fase belangrijk: je moet een werkwijze beschrijven om zo volledig mogelijk te zijn. Eenmaal je dit doel zo dicht mogelijk benaderd hebt, moet je kunnen aangeven of de regelgeving voor jouw bedrijf van toepassing is. Als er, bijvoorbeeld, geen nachtwerk gedaan wordt, mag je 'niet van toepassing' aanduiden bij de betreffende wetgeving. Het is vooral de bedoeling af te spreken wanneer iets van toepassing is en wanneer niet. Twee vragen zijn hierbij relevant:

- Tot in welk detail zal je beoordelen? Wordt de vraag of iets van toepassing is, beantwoord met 'Ja/nee', of eerder met 'Ja/soms/bijna nooit/nee'?
- Op welk niveau wil je oordelen? Op het niveau van een titel van de Codex, een hoofdstuk of een artikel?

Let wel: alle wetgeving die mogelijk van toepassing is, moet in je register staan. Je moet kunnen aantonen dat je er over nagedacht hebt. Stel dat in jouw bedrijf geen nachtwerk uitgevoerd wordt, dan moet dit wel in de lijst zijn opgenomen als 'niet van toepassing'. Op die manier kan je sneller inspelen mocht de situatie in het bedrijf ooit veranderen.

Stap 2

In de volgende stap ga je na welk deel van het bedrijf wordt geëvalueerd. Net zoals bij de risicobeoordeling kan je in een analyse nagaan of de wetgeving conform is op het niveau van het bedrijf, een (groep van) werkpost(en) of het individu. De combinatie van deze stap met stap 1 levert een matrix op met op de ene as de indicatie van het bedrijfsniveau waarop

je de wetgeving wil beoordelen en op de andere as een overzicht van de wetgeving die je wil analyseren.

Stap 3

In een zogenaamde doelwetgeving zoals de Codex, is er ruimte voor interpretatie. De basiswetgeving rond welzijn is niet zozeer strikt determinerend, maar eerder richtinggevend. Daarom is het belangrijk om op voorhand vast te leggen wat je verstaat onder *compliant*. Wanneer is het bedrijf conform de wetgeving? Als je met een 'Ja/Nee-schaal' oordeelt op een hoog niveau (bv. boek van de Codex), zal dit vaak ontmoedigend werken. Vaak ben je immers niet in orde met een klein artikel of onderdeel van een titel, maar is het bedrijf voor het overige wel wettelijk in orde. In dit geval is je gekozen evaluatiemethode te streng. Je kan niet naar je directiecomite? stappen met de defaitistische boodschap dat het bedrijf niet voldoet aan een volledig boek van de Codex. Probeer hier dus een realistische benadering te hanteren. Werk desnoods in procenten als je op een hoger niveau wilt evalueren. Zo kan je voor 80% conform zijn op een artikel voor het hele bedrijf. Of voor 75% voor een titel binnen een afdeling.

Maak hier op voorhand bindende afspraken over. Zo heeft iedereen hetzelfde referentiekader en wordt het een stuk makkelijker om actieplannen op te stellen. Een goede evaluatiesleutel helpt bij het stellen van prioriteiten binnen het actieplan.

Stap 4

Als het goed zit met je evaluatiesleutels en je eerste twee stappen verhouden zich ook goed tot elkaar, kan je een actieplan uitwerken. Net als bij een strategie voor de risicobeoordeling heb je alle afdelingen en betrokkenen gecoverd. Je hebt bovendien alle wetgeving verzameld en ingeschat op relevantie. Ten slotte heb je een manier ontworpen om de evaluatie op een correcte manier uit te voeren. Een manier die meteen ook toelaat om je

prioriteiten te bepalen.

Het moet duidelijk zijn wat je als zware tekortkomingen zal definiëren en wat als minder ernstig. Het kan ook zijn dat een bepaalde tekortkoming aangepakt wordt. Je focus voor de kortere termijn is evident: de zware tekortkomingen wegwerken. Andere zaken die mee kunnen spelen binnen het leggen van de prioriteiten zijn gekoppeld aan eventuele investeringen die nodig zijn, emotionele weerstand om iets te wijzigen,...

Deze prioriteiten kunnen het best geïntegreerd worden in het jaaractieplan (JAP) en het globaal preventieplan (GPP). Het is niet nodig om nieuwe opvolgingsinstrumenten te voorzien voor *legal compliance*.

Toepassen

De laatste twee stappen zijn de concrete toepassing van de methode die in de vorige stappen werd uitgewerkt. In stap 5 wordt de methode toegepast op de concrete wetteksten. Stap 6 betreft het ontwerpen van een procedure voor continue opvolging.

Stap 5

Als de vorige stappen correct en duidelijk genomen werden, is dit het in werking zetten van de theorie. Bekijk of de wetgeving van toepassing is en beoordeel op het gewenste niveau van zowel bedrijf als wetgeving. Ten slotte bepaal je de prioriteiten in het jaaractieplan en het globaal preventieplan.

Stap 6

Net als een risicobeoordeling, is ook het nagaan of een bedrijf conform is met de heersende wetgeving een momentopname die geen rekening houdt met veranderende omstandigheden. De wetgeving kan wijzigen of het bedrijf kan onderhevig zijn aan

veranderingen. Het is voldoende dat er een nachtploeg ingevoerd wordt en je moet opnieuw je eerste stap evalueren en nagaan of er andere wetgeving van toepassing is. Een nieuwe werkpost kan als gevolg hebben dat het bedrijf niet langer conform de wetgeving is wat betreft bepaalde artikelen. Nieuwe wetgeving kan invloed hebben op zowel je register als je beoordeling van bestaande wetgeving.

Een opvolgingsprocedure moet dit ondervangen. Nieuwe wetgeving en interne veranderingen moeten opgevolgd worden en een trigger zijn om je *legal compliance* opnieuw te evalueren. Ook in het DRBS moet iedere wijziging steeds leiden tot een nieuwe risicoanalyse. Daarom kan het handig zijn om de *legal compliance* meteen te koppelen aan de update van de risicobeoordeling.