

JAAARVERSLAG 2019

Federaal agentschap voor beroepsrisico's

FEDR*i*S

VERENIGING

De waterdruppel wordt één met de bron, de bron mondt uit in de beek, de beek in de rivier en de rivier in de oceaan. Water staat symbool voor éénwording, vereniging.

Daarnaast is water ook een bron van gezondheid en welzijn voor ons.

Water is de metafoor die de rode draad zal vormen doorheen dit jaarverslag. Het symboliseert het verenigen van menselijke inspanningen om de missies van Fedris inzake gezondheid en welzijn op de werkvloer te realiseren.

INHOUDSTAFEL

04 Inleiding

WIE ZIJN WIJ?

06 Oprichting van Fedris

12 Organisatie

07 Onze missies in cijfers

13 Personeel

11 Beheerscomités

14 New way of working

ONZE REALISATIES

20 Burn-out

28 Asbest

24 Kleine statuten

32 Digitalisering

36 Horizon 2023

37 De minister aan het woord

38 De sociale partners aan het woord

39 Dankjewel!

INLEIDING

We zijn erg trots om het allereerste jaarverslag van Fedris voor te stellen. Dit is een belangrijke fase in het leven van onze jonge instelling, die ontstaan is toen het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen in 2015 besloten de krachten te bundelen.

Allereerst willen we alle medewerkers van onze instelling bedanken die gedurende maanden zeer hard hebben gewerkt. Deze fusie heeft veel inspanningen van hen gevergd, maar ze werkten er onvermoeibaar aan door, terwijl ze onze missies ten aanzien van de sociaal verzekerden en alle andere belanghebbenden bleven uitvoeren, hetzij rechtstreeks (in het behandelen van de dossiers), hetzij door ondersteunend werk te leveren.

We willen ook de sociale partners bedanken die met hun beslissingen, aanmoedigingen en vertrouwen de oprichting van Fedris hebben gesteund via de beheerscomités.

Een van de belangrijkste gebeurtenissen van 2019 was de pensionering van Pierre Pots, onze administrateur-generaal, eind januari. Hij was een opmerkelijk figuur binnen het Fonds voor arbeidsongevallen en zal voor altijd de administrateur-generaal blijven die de oprichting van Fedris heeft vormgegeven.

Wie zijn wij?

Het eerste deel van dit verslag zal u kennis laten maken met onze nieuwe instelling. Na een korte uiteenzetting over het ontstaan van Fedris, met een presentatie van zijn visie, missie en waarden, geeft het rapport enkele kerncijfers op het gebied van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Vervolgens worden de beheerscomités, de structuur van de instelling, de budgetten en het personeel voorgesteld.

Dit eerste deel laat ook zien hoe Fedris meedoet aan de *New way of working*. De uitgebreide renovatie van het hoofgebouw werd in 2019 voltooid: Fedris biedt nu een moderne en lichte werkomgeving, naast mogelijkheden tot telewerken en verschillende opleidingen.

In 2019 stond ook het welzijn van het personeel in het middelpunt van de aandacht, zowel door de uitvoering van het Welzijnsactieplan, de ontwikkeling van een informele procedure voor de terugkeer naar het werk als door het project ter preventie van burn-out voor OISZ-medewerkers, onder leiding van Fedris in het kader van de samenwerking met onze zusterinstellingen van de sociale zekerheid.

Onze verwezenlijkingen

In 2019 zijn verschillende projecten opgezet om de risicopreventie en de bescherming van werknemers op het gebied van arbeidsongevallen en beroepsziekten te verbeteren, maar ook om de behandeling van dossiers vlotter te laten verlopen.

Zo heeft Fedris een driejarig pilootproject opgezet ter ondersteuning van werknemers die het slachtoffer zijn van een burn-out. De arbeidsongevallenverzekering werd geharmoniseerd en verbeterd voor personen die een opleiding op de werkplek volgen (project Kleine statuten). Wat betreft de preventie van asbestrisico's, heeft Fedris in samenwerking met Constructiv (het fonds voor bestaanszekerheid in de bouwsector) een campagne gevoerd en een nieuwe website voor het Asbestfonds gelanceerd.

Fedris is ook iets meer gedigitaliseerd, onder andere door het *Paperless*-project, dat ons uiteindelijk zal leiden tot één enkel elektronisch documentbeheersysteem, en door de vorderingen naar een gemeenschappelijke informatica-omgeving voor alle medewerkers. Dit zal het werk voor het personeel van Fedris vergemakkelijken en een efficiëntere behandeling van de dossiers voor onze sociaal verzekerden mogelijk maken.

Veel leesgenot!

Pascale Lambin

Pierre Desmarez

Wvd. administrateur-
generaal

Voorzitter van het
beheerscomité

WIE ZIJN WIJ?

**OPRICHTING
MISSIES & CIJFERS
ORGANISATIE
PERSONEEL
NWOW**

OPRICHTING VAN FEDRIS

Fedris, het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, is een openbare instelling van sociale zekerheid die deel uitmaakt van de Belgische federale overheid. Het agentschap is, op 1 januari 2017, ontstaan uit de fusie van het Fonds voor arbeidsongevallen en van het Fonds voor de beroepsziekten. Deze oprichting vond plaats in het kader van de herstructurering van de federale overheid. Dit maakte het mogelijk om twee takken van de beroepsrisico's onder één dak samen te brengen en deze zichtbaarder te maken naar de burger toe. Deze fusie beoogt van een globale en coherente aanpak van de beroepsrisico's zowel op het vlak van expertise, preventie als professionele re-integratie.

De opdrachten van Fedris omvatten zowel arbeidsongevallen als beroepsziekten in de privésector, beroepsziekten binnen de plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (PPO) en, in beperkte mate, arbeidsongevallen in de publieke sector.

Op 1 april 2007 is ook het Asbestfonds (AFA) opgericht. Het AFA biedt schadeloosstelling en begeleiding aan asbestslachtoffers en doet aan preventie inzake asbest.

ONZE MISSIE

Als paritair beheerde openbare instelling van sociale zekerheid dragen wij actief bij tot de bescherming en bevordering van de gezondheid van werknemers in het werkmilieu, zowel op het vlak van preventie, als van correcte vergoeding van schade met een professionele oorsprong, als van beroepsherinschakeling en controle van de juiste toepassing van de wetgeving over beroepsrisico's. Wij informeren en stellen onze kennis en expertise ter beschikking.

ONZE WAARDEN

- Klantgerichtheid
- Verantwoordelijkheidszin
- Openheid & eerlijkheid
- Respect & vertrouwen

ONZE VISIE

1. Wij positioneren ons als referentie-instelling en expertisecentrum voor het domein beroepsrisico en delen onze knowhow met al onze stakeholders. We spelen een actieve rol in het maatschappelijke debat over beroepsrisico's.
2. Wij dragen bij tot een kwaliteitsvol beleid gericht op preventie en op het behoud van of de terugkeer naar het werk.
3. Wij waarborgen een correcte en coherente schadeloosstelling van beroepsziekten, slachtoffers van asbest en arbeidsongevallen, rekening houdend met de specificiteit van elke tak.
4. Wij streven naar een duurzame, dynamische en performante organisatie op mensenmaat.
5. Dankzij het paritaire beheer leveren wij een bijdrage aan het in stand houden van een duurzaam sociaal overleg.

ONZE MISSIES IN CIJFERS

CIJFERS ARBEIDSONGEVALLEN

De onderstaande gegevens zijn ontleend aan de statistische jaarverslagen voor de privé- en de publieke sector. Voor de ongevallen in de publieke sector is dit de situatie in november 2019. Voor de ongevallen in de privésector is dit de situatie in juli 2019.

AANGIFTEN

We ontvingen in 219.448 aangiften van arbeidsongevallen.

ERKENDE ONGEVALLEN

88.7%

75.5 % in de privé- en
24.5% in de publieke
sector

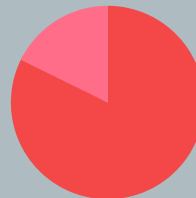
GEWEIGERDE ONGEVALLEN

11.3%

86.5 % in de privé- en
13.5% in de publieke
sector

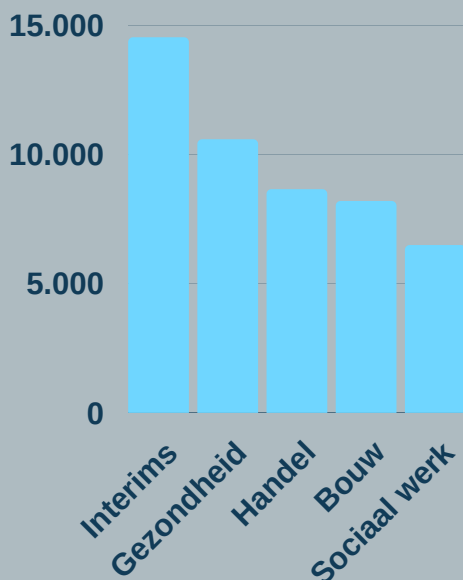
ERKENDE ARBEIDS- OF ARBEIDSWEG-ONGEVALLLEN

Op weg naar het werk
17.7%



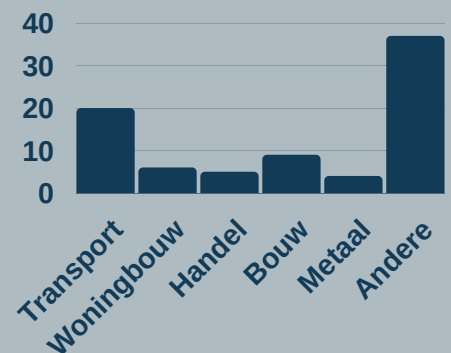
Op de werkplek
82.3%

TOP 5 ONGEVALLEN PER SECTOR



DODELIJKE ONGEVALLEN

81 dodelijke ongevallen



CIJFERS ARBEIDSONGEVALLEN



155

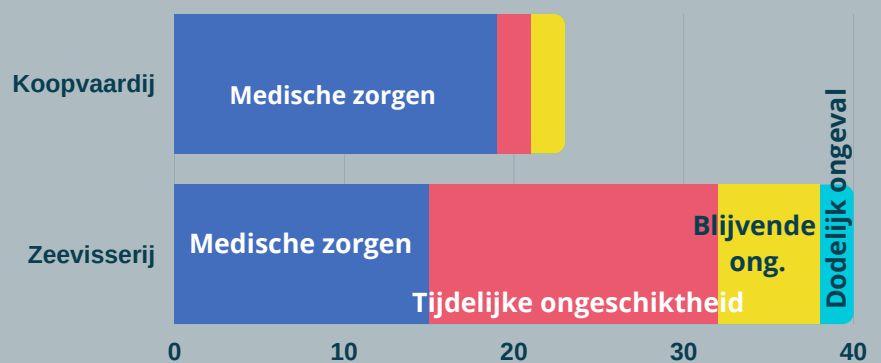
VERHOOGD RISICO

ondernemingen kenden een verhoogd risico.

Deze bedrijven moeten een forfaitaire bijdrage betalen aan hun verzekeraar voor de financiering van een risicoanalyse en de uitvoering van preventieve acties.

AANTAL DOSSIERS ZEELUI

Fedris treedt op als verzekeraar en vergoedt werknemers in de koopvaardij en zeevisserij in het geval van een arbeidsongeval.



SOCIALE BIJSTAND AAN SLACHTOFFERS

NIET-VERZEKERDE ONGEVALLLEN

50

826

HUISBEZOEKEN

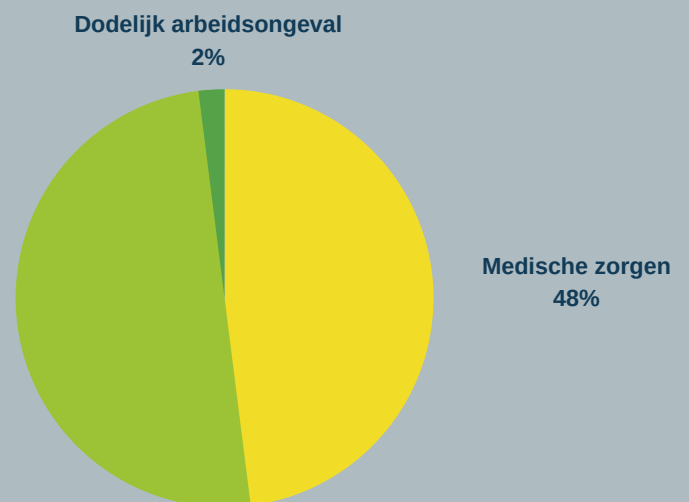
2227

CONTACTEN TIJDENS REGIONALE ZITDAGEN

Tijdelijke arbeidsongeschiktheid
50%

1262

BEANTWOORDE MAILS

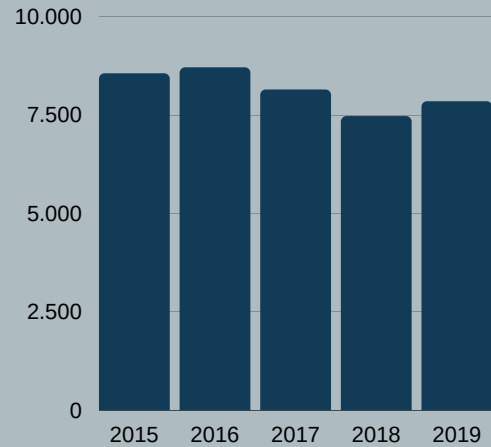


CIJFERS BEROEPSZIEKTEN

VERGOEDING

EERSTE AANVRAGEN

We stellen een stabilisering van het aantal aanvragen tijdens de laatste 5 jaar vast. In 2019 ontvingen we 7878 vergoedingsaanvragen.



POSITIEVE BESLISSINGEN

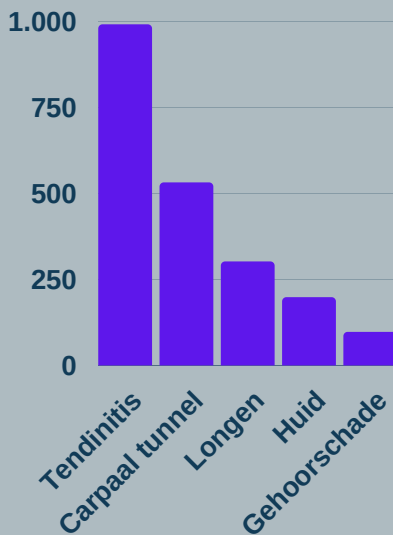
30%

NEGATIEVE BESLISSINGEN

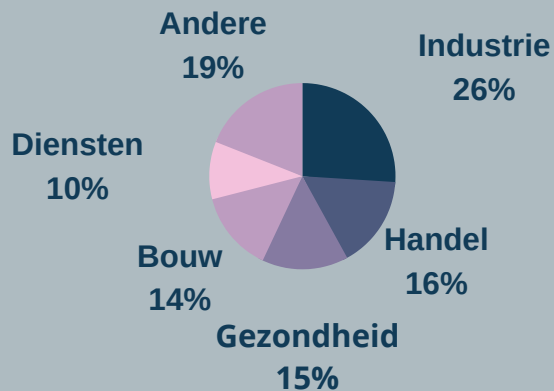
70%

2234 dossiers kenden een positieve beslissing. 992 daarvan betroffen een tendinopathie, eveneens de pathologie waarvoor de meeste vergoedingsaanvragen werden ingediend (2559 in 2019).

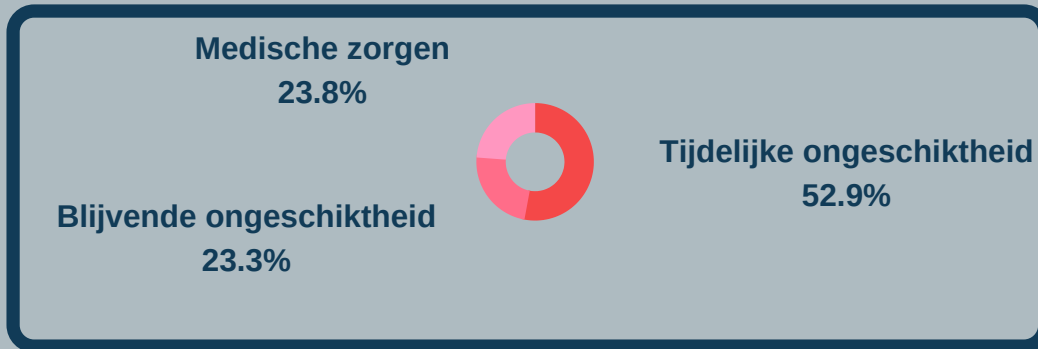
TOP 5 POSITIEVE BESLISSINGEN PER ZIEKTE



TOP 5 POSITIEVE BESLISSINGEN PER SECTOR



CIJFERS BEROEPSZIEKTEN

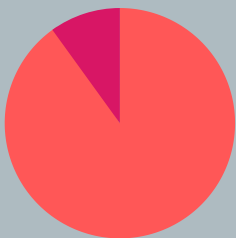


**ONGESCHIKTHEID
TENGEVOLGE EEN
POSITIEVE
BESLISSING**

PREVENTIE

BESLISSINGEN RUGPREVENTIE 2019

Negatief
10%



Positief
90%

7694

VACCINS

129

VOORSTELLEN TOT
VERWIJDERING UIT EEN
SCHADELIJKE
WERKOMGEVING

191

VERZOEKEN TOT
BEDRIJFSBEZOEK DOOR
EEN INGENIEUR

234

UITGEVOERDE METINGEN
IN BEDRIJVEN

1846

ANALYSES IN HET
LABORATORIUM

Je kan twee uitgebreide en gedetailleerde statistische verslagen terugvinden op onze website onder het menu Publicaties.



SAMENSTELLING BEHEERSCOMITÉS

Fedris wordt beheerd door een algemeen beheerscomité dat is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers. Daarnaast is er ook een specifiek beheerscomité voor de arbeidsongevallenmaterie en een specifiek beheerscomité voor de beroepsziektenmaterie. Fedris staat onder toezicht van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid.

update 31/12/2019

ALGEMEEN BC

Voorzitter:
De heer P. DESMAREZ

Vertegenwoordigers van de
representatieve werkgeversorganisaties:
Mevrouw C. VERMEERSCH
(ondervoorzitter van 01.01.2019 tot
31.12.2019)
De heer S. DEMARRÉE
De heer L. WARLOP
De heer G. DE PREZ
De heer M. DE WILDE
De heer D. ROZENBLUM
Mevrouw D. DUPUIS

Vertegenwoordigers van de
representatieve werknemersorganisaties:
Mevrouw A. LÉONARD (ondervoorzitter van
01.01.2019 tot 31.12.2019)
Mevrouw I. DOYEN
De heer Y. EL OTMANI
De heer H. FONCK
De heer R. DE WEERDT
De heer H. VAN LANCKER
De heer P. VIGNERON

Regeringscommissaris van Sociale
Zaken: Mevrouw I. VINCENT

Regeringscommissaris van Begroting:
De heer E. MOEYAERT

Waarnemend administrateur-
generaal: Mevrouw P. LAMBIN (sinds
01.02.2019)

BC BEROEPSZIEKTEN

Voorzitter:
De heer P. DESMAREZ

Vertegenwoordigers van de
representatieve werkgeversorganisaties:
Mevrouw C. VERMEERSCH
(ondervoorzitter van 01.01.2019 tot
31.12.2019)
De heer S. DEMARRÉE
De heer E. DE BOM
De heer G. DE PREZ
De heer P. STENON
Mevrouw D. DUPUIS
De heer L. WARLOP

Vertegenwoordigers van de
representatieve werknemersorganisaties:
Mevrouw A. LÉONARD (ondervoorzitter van
01.01.2019 tot 31.12.2019)
Mevrouw I. DOYEN
De heer Y. EL OTMANI
De heer J. DAERDEN
De heer R. DE WEERDT
De heer H. VAN LANCKER
De heer P. VIGNERON

Regeringscommissaris van Sociale Zaken:
Mevrouw S. DAMIEN

Regeringscommissaris van Begroting:
De heer E. MOEYAERT

Waarnemend administrateur-generaal:
Mevrouw P. LAMBIN (sinds 01.02.2019)

BC ARBEIDSONGEVALLEN

Voorzitter:
De heer P. DESMAREZ

Vertegenwoordigers van de
representatieve werkgeversorganisaties:
Mevrouw C. VERMEERSCH
(ondervoorzitter van 01.01.2019 tot
31.12.2019)
De heer S. DEMARRÉE
De heer G. DE PREZ
De heer P. MICHEL
De heer D. ROZENBLUM
Mevrouw D. DUPUIS
De heer P. VAN OBERGEN

Vertegenwoordigers van de
representatieve werknemersorganisaties:
Mevrouw A. LÉONARD (ondervoorzitter van
01.01.2019 tot 31.12.2019)
Mevrouw I. DOYEN
De heer Y. EL OTMANI
De heer H. FONCK
De heer R. DE WEERDT
De heer H. VAN LANCKER
De heer P. VIGNERON

Regeringscommissaris van Sociale
Zaken: Mevrouw I. VINCENT

Regeringscommissaris van Begroting:
De heer E. MOEYAERT

Vertegenwoordiger van de NBB: De heer
B. LETON (sinds 01.07.2019)

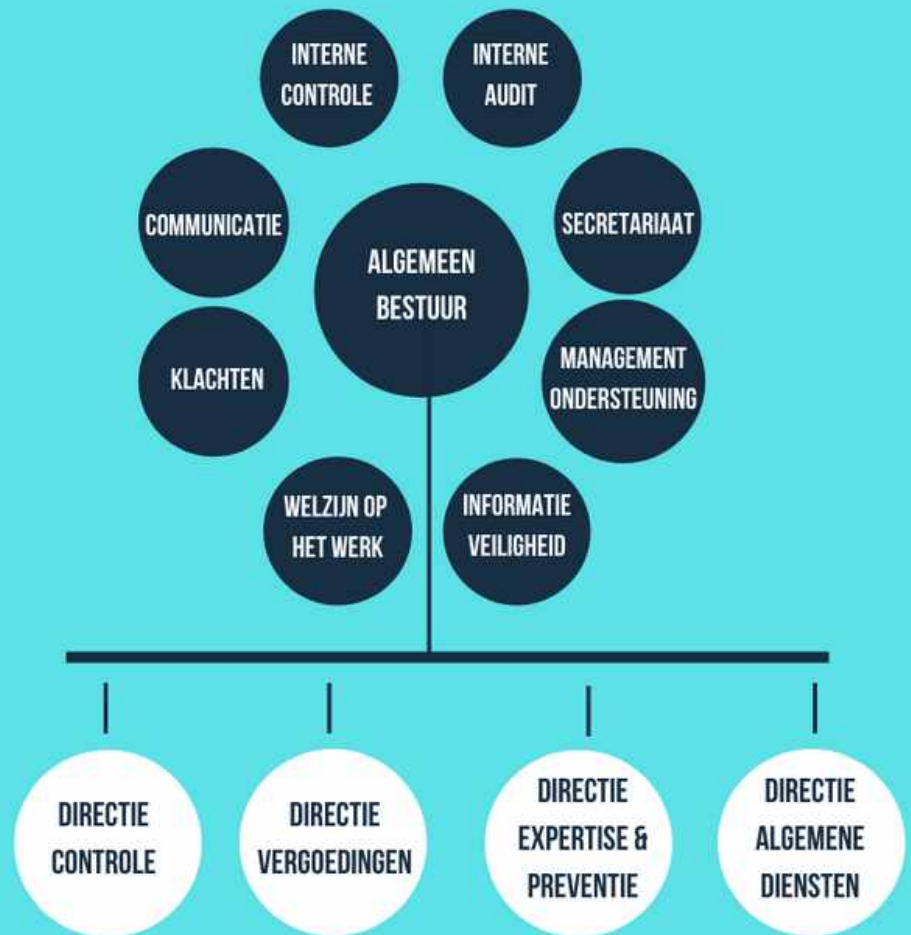
Vertegenwoordiger van de FSMA:
De heer J. DE PAGIE

Waarnemend administrateur-
generaal: Mevrouw P. LAMBIN (sinds
01.02.2019)

ORGANISATIE

FEDRIS

ALGEMEEN ORGANO GRAM



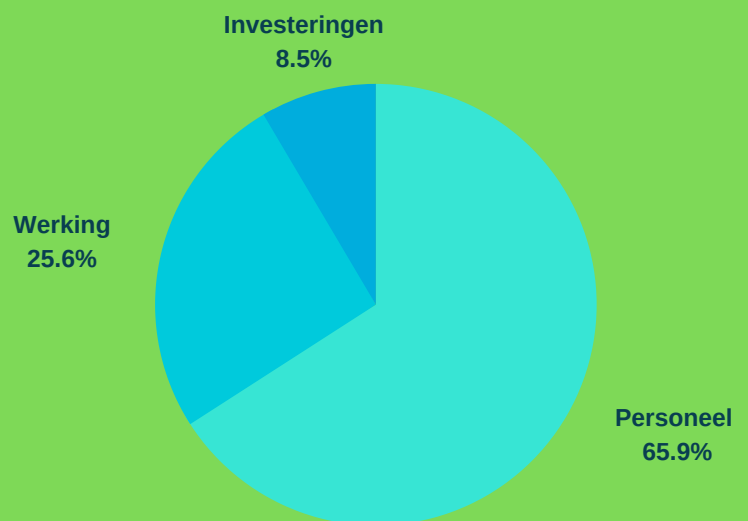
OPDRACHTEN- EN BEHEERSBEGROTING

De begroting van Fedris bestaat uit twee luiken:

- De opdrachtenbegroting die betrekking heeft op de wettelijke opdrachten van Fedris, waaronder de betaling van de sociale uitkeringen;
- De beheersbegroting die betrekking heeft op het beheer van Fedris en die onderverdeeld wordt in personeels-, werkings- en investeringsuitgaven.

De uitgaven van de opdrachtenbegroting bedragen in 2019 in totaal €902.421.042; de ontvangsten €978.273.637.

De uitgaven van de beheersbegroting bedragen in totaal €43.245.836. De ontvangsten bedragen in totaal €920.927.

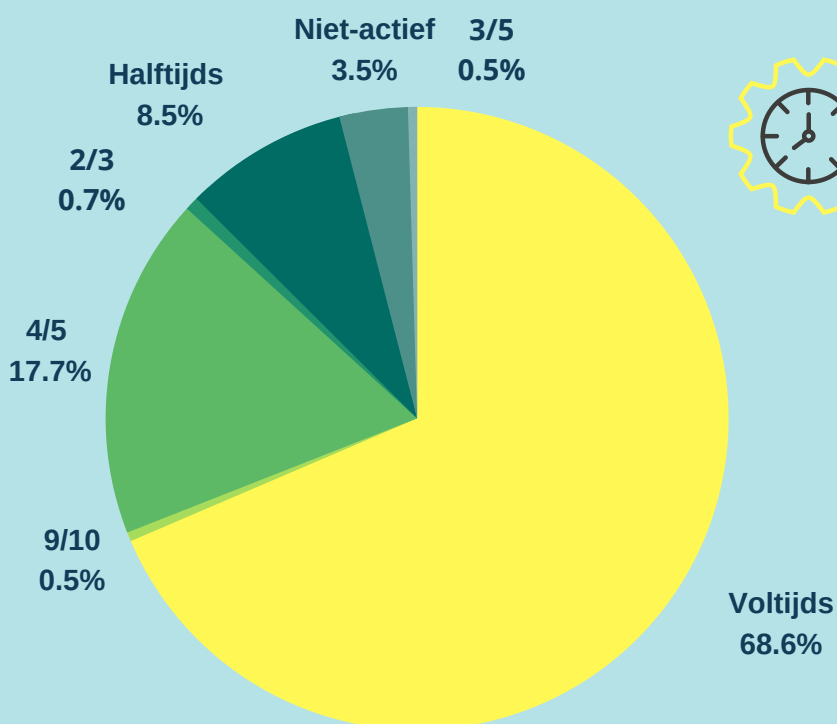


PERSONEEL

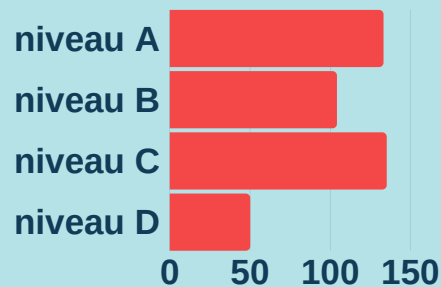
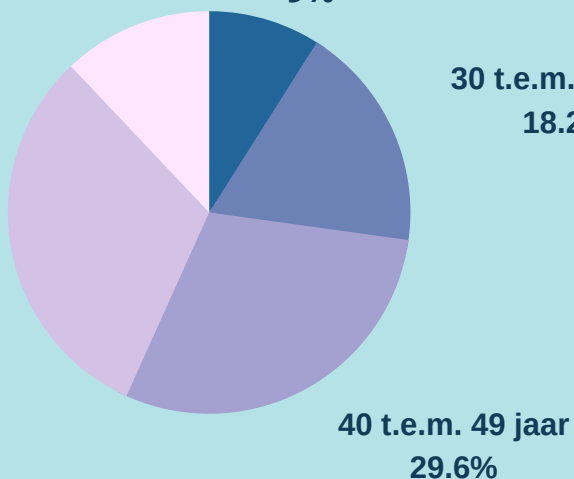
423 personeelsleden



215 FR
208 NL



> 60 jaar 12.1%
20 t.e.m. 29 jaar 9%



NWOW - NEW WAY OF WORKING

We kunnen zonder twijfel zeggen dat de oprichting van Fedris veel gewoontes heeft omgegooid, waaronder de werkomstandigheden.

Vóór het volledig moderne "open-space" systeem met landschapsbureaus was het personeel van het FAO en het FBZ gewoon te werken in kleine bureau's in gebouwen uit de jaren '70 en '80. De fusie bood de gelegenheid om de werkomgeving van Fedris volledig te hertekenen. De organisatie van de verdiepingen werd herzien volgens het concept van eilanden per afdeling, met flexibele werkplekken, aangepast aan de verschillende taken en behoeften van de medewerkers. De focus werd gelegd op comfort, lichtinval en bovenal akoestiek, bij de indeling van de verschillende werkruimtes, maar ook bij de keuze van de materialen, meubels...



Om deze verandering te begeleiden werd het Windmill-project, een project rond de nieuwe werkruimtes en de nieuwe manier van werken, in het leven geroepen. Dit met als doel het personeel zoveel mogelijk te helpen om de nieuwe manier van werken te begrijpen en zich zo goed mogelijk aan te passen aan de nieuwe werkomgeving.

Het project Windmill steunt op ambassadeurs, aanwezig in elke dienst. Hun rol bestaat eruit om enerzijds informatie door te geven aan hun collega's en anderzijds vragen en suggesties van collega's door te geven aan de hiërarchie.

Het meubilair is volledig veranderd, met aangrenzende bureaus. De medewerkers kunnen elke dag kiezen waar ze zich willen zetten. Ruimtes om zich af te zonderen zijn eveneens voorzien. Ook qua informatica heeft Fedris een evolutie doorgaan: laptops voor iedereen, Skype for business (nieuw telefoon- en videoconferentiesysteem), aanpalende vergaderzalen, concentratiebubbels en een nieuwe applicatie voor het beheer van werktijden en loonberekening.





Sidi Barigou

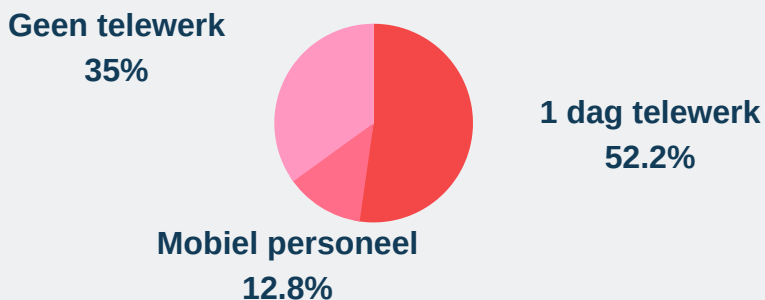
Facility Management

Het is belangrijk om even te kaderen dat er eerst een verhuis plaatsvond van het Madou-gebouw, zetel van het Fonds voor de beroepsziekten, naar het gebouw in de Troonstraat, waar het Fonds voor arbeidsongevallen was gevestigd. Deze verhuis was nodig om de verbouwingswerken aan het Madou-gebouw te kunnen beginnen. De twee instellingen waren samengevoegd, maar niemand kende elkaar. We hadden het gevoel 'indringers' te zijn en wisten niet hoe we zouden worden ontvangen. Facility Management moest initiatieven nemen in een gebouw waar we tot dan toe nooit geweest waren. Ons diensthoofd heeft toen veel voorbereidend werk gedaan om ervoor te zorgen dat we correct ontvangen zouden worden. Vanaf zodra ze ons vragen begonnen te stellen, wisten we dat de overgang goed zou verlopen. Er was wederzijds vertrouwen.

Eens de verhuis naar het Madou-gebouw goed en wel achter de rug was, merkten we bij sommige diehards een soort 'armzaligheidsnostalgie'. Ze kwamen aan in een volledig gerenoveerd gebouw, maar leken de gebroken raamwerken, het gebrek aan airco en de kraantjes waar geen water uitkwam, te missen. Zelfs bij verbeteringen blijft het soms moeilijk aanpassen want mensen zijn gewoontedieren die nu het comfort van hun tweepersoonsbureaus moesten inruilen voor grote landschapsbureaus. Het valt te begrijpen.

Het voordeel voor ons team is dat we een beetje hetzelfde zijn als de conciërge in een hotel. Aan het einde van de verhuis hadden we kennis gemaakt met bijna alle personeelsleden. De werkdruk lag de laatste jaren heel hoog. We hebben gewerkt op zater- en zondagen en daarbij veel tegenslagen gekend, maar het heeft het hele team gemotiveerd en dichter bij elkaar gebracht. Uiteindelijk was het een mooie menselijke ervaring. We praten er nu soms nog over, net als echte oorlogsveteranen (lacht).

TELEWERK

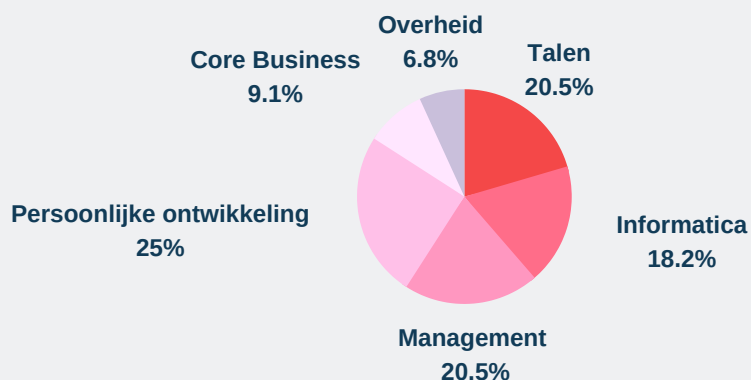


De cultuur van het telewerken raakt geleidelijk aan ingeburgerd bij Fedris. Meer dan de helft van het personeel werkt 1 dag per week van thuis uit. De IT-toepassingen die momenteel in ontwikkeling zijn zullen ervoor zorgen dat er binnenkort nog meer medewerkers kunnen telewerken.

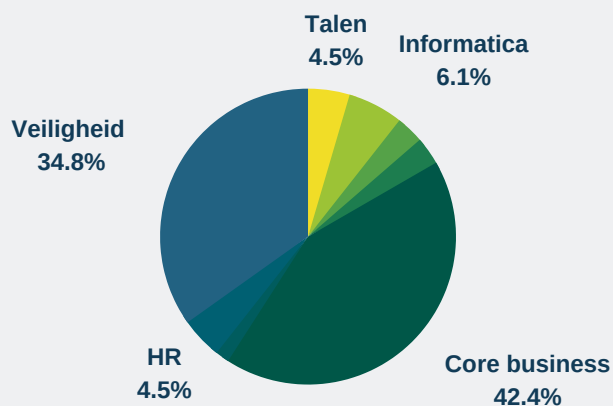
OPLEIDINGEN

Fedris biedt een uitgebreid scala aan opleidingen aan: vaktechnisch, talen, informatica of persoonlijke ontwikkeling. Deze opleidingen worden gegeven bij het OFO of extern.

Interne opleidingen



Externe opleidingen



- Opleidingen in het kader van de overgangsexamens naar A-niveau

4 Franstalige medewerkers en 1 Nederlandstalige medewerker hebben een opleiding gevolgd aan de universiteit in het kader van de overgangsexamens tot niveau A.

WELZIJN

Het welzijnsbeleid van Fedris plaatst de medewerker centraal. Daarom kiest het management ervoor om dit beleid in samenspraak met het personeel te ontwikkelen. Een werkgroep met vertegenwoordigers van elke afdeling en de diverse vakbonden heeft een welzijnsactieplan uitgewerkt rond zeven thema's: IT, communicatie, werkorganisatie, HR, managementstijl, erkenning van het personeel en hygiëne, veiligheid & welzijn.

De actiepunten kaderen binnen het preventieluik van het welzijnsbeleid, waar de slogan geldt "voel je goed op het werk". Alle afdelingen werken actief mee aan de realisatie van deze actiepunten.



Michelle Pereira

Preventieadviseur

Na de fusie tussen FAO & FBZ bleven een aantal cultuurverschillen tussen het personeel van beide organisaties bestaan. In het actieplan werd gekozen om actief te gaan inzetten op het wegwerken van deze verschillen met daarin als voornaamste actiepunten: meer erkenning voor het personeel, een evenwichtigere taakverdeling en werkdruk en een nieuwe stijl van leidinggeven die meer participatief is.

We willen meer gaan inzetten op leiderschap in de plaats van management waarbij vertrouwen en transparantie sleutelementen zijn. Dit willen we ook doortrekken in de manier van communiceren en zo meer betrokkenheid creëren bij de medewerkers. Een intern communicatieplan zal worden uitgewerkt op basis van de resultaten van een bevraging van het personeel over de huidige communicatiestijl. Ook inzake HR worden initiatieven genomen om meer uniformiteit te creëren. Dit door het uitwerken van nieuwe functiebeschrijvingen, te werken rond talent management en het aanbieden van een uitgebreid opleidingsaanbod onder andere in tweetaligheid.

We hopen op deze manier een positieve impact te hebben op het welzijn van alle medewerkers binnen Fedris.

RE-INTEGRATIE

Naast preventie bestaat het welzijnsbeleid ook uit een luik herstel en re-integratie. Ook op re-integratie is actief ingezet dit jaar. Eind 2016 is een koninklijk besluit uitgevaardigd waarin een formele procedure werd uitgewerkt voor re-integratie van medewerkers die langdurig afwezig zijn. Om deze procedure te implementeren binnen onze organisatie, is in 2018 een werkgroep opgericht bestaande uit de preventieadviseur, HR en welzijnsexperten en afgevaardigden van de diverse vakbonden. Het doel van deze werkgroep: het zo laagdrempelig mogelijk maken van de terugkeer naar het werk. Daarom werd naast de formele procedure een interne informele re-integratie procedure uitgewerkt gebaseerd op een aantal best practices.

Elke werknemer die langer dan 4 weken afwezig is om medische redenen kan een beroep doen op het informeel "re-integratieprogramma". De medewerker ontvangt een brief en brochure "Terugkeer naar het werk" waarin potentiële ondersteuningsmogelijkheden die Fedris aanbiedt, staan uitgelegd.

De afdeling P&O is steeds beschikbaar om alle praktische vragen te beantwoorden rond zowel de procedures van ziekte als terugkeer naar het werk. Ook het team van vertrouwenspersonen staat klaar om de werknemer persoonlijk te begeleiden in zijn terugkeer naar het werk. Zij helpen onderzoeken welke concrete aanpassingen nodig zijn om de werkhervatting zo vlot mogelijk te laten lopen.

De medewerker kan op 5 domeinen aanpassingen vragen. Een eerste mogelijke aanpassing is de organisatie van het werk. Dit omvat de verdeling van taken, werkprocedures, managementstijl, enz. Een tweede aanpassing die kan gevraagd worden betreft de inhoud van het werk zelf (moeilijkheidsgraad, mentale en/of fysiek belasting, ...). Een derde aspect zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals meer telewerk of een aangepast uurrooster. Ook in de arbeidsomstandigheden kan een aanpassing gevraagd worden. Dit betreft meer ergonomische aspecten zoals meubilair en verlichting, maar ook bijvoorbeeld geluidshinder. Tot slot zijn aanpassingen mogelijk op het vlak van interpersoonlijke relaties (de relatie met je leidinggevende, je collega's, ...).

De afdeling P&O evalueert de aanvragen in functie van de specifieke situatie van de werknemer. Als het nuttig is, organiseert zij een overlegvergadering met de medewerker om samen te bekijken hoe het best kan tegemoetgekomen worden aan de noden. De preventieadviseur volgt de aangebrachte aanpassingen mee op.



**Elly
Beké**

**Verantwoordelijke
P&O**

Vertrouwenspersoon



ONZE REALISATIES

**BURN-OUT
KLEINE STATUTEN
ASBEST
DIGITALISERING**

BURN-OUT

In januari 2019 is Fedris gestart met een pilootproject van drie jaar waarbij een begeleidingstraject wordt aangeboden aan medewerkers die op de rand staan van of zich in een vroegtijdig stadium van burn-out bevinden als gevolg van een psychosociaal werkgerelateerd risico.

De doelgroep is samengesteld uit medewerkers uit de financiële & ziekenhuissector of van medische zorginstellingen onder privé- of PPO-statuuut (provinciale en lokale overheden). Het gaat om personen die nog aan het werk zijn en lijden aan symptomen van burn-out, of die reeds meermaals kortstondig afwezig geweest zijn van het werk om deze redenen of maximaal twee maanden het werk hierom hebben stopgezet. Het begeleidingstraject beoogt hen te helpen aan het werk te blijven of het werk te hervatten.

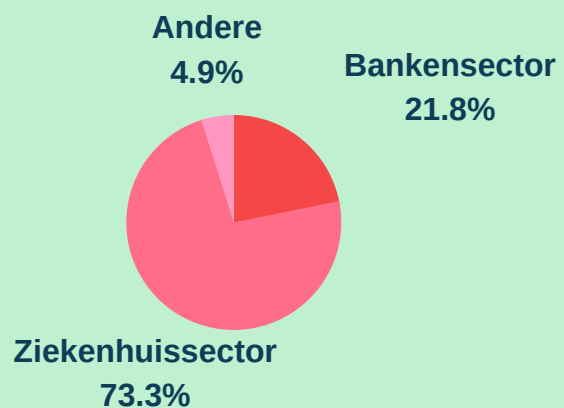
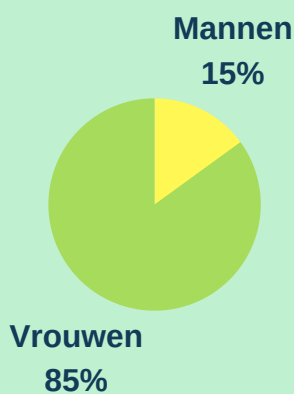
10 ARTSEN

30 KINÉS

135 PSYCHOLOGEN

HEBBEN TOT NU TOE DEELGENOMEN AAN HET PROJECT BURN-OUT

Fedris stelt een begeleidingstraject voor dat een geheel aan maatregelen omvat die zowel gericht zijn op de persoon als op het arbeidsklimaat. Het traject loopt over een periode van maximaal 9 maanden. Het is een flexibel traject dat wordt aangepast aan de noden van elk persoon in functie van zijn situatie en zijn graad van burn-out.



De behandelend arts, de preventieadviseur-arbeidsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten dient een aanvraag tot bevestiging van de diagnose burn-out in bij Fedris. Fedris gaat dan na of de werknemer binnen de voorwaarden van het pilootproject valt. Fedris zal voorstellen om een burn-out begeleider op te zoeken, die hij kan kiezen uit een lijst van begeleiders die vooraf door Fedris geselecteerd zijn. Deze begeleider zal één of twee consultatiesessies uitvoeren om na te gaan of het al dan niet om een werkgerelateerde burn-out gaat.

BURN-OUT

Op basis van deze diepgaande diagnose dient de burn-outbegeleider een behandelingsaanvraag in bij Fedris of stelt hij een meer geschikte begeleiding voor aan de werknemer. Deze behandelingsaanvraag wordt samen met een uitvoerig diagnoseverslag naar Fedris verstuurd. Op deze basis zal Fedris groen licht geven voor deelname aan het traject. Fedris stuurt de informatie vermeld in de twee ingevulde aanvragen en het bijgevoegde diagnoseverslag naar de verschillende actoren: behandelend arts, preventieadviseur-bedrijfsarts, preventieadviseur psychosociale aspecten en, als er een werkonderbreking is na de periode van gewaarborgd loon, adviserend arts.



Isabelle Hansez

**Professor
Universiteit Luik**

Het pilootproject burn-out is het resultaat van een formidabele samenwerking tussen wetenschappelijke experts, het Fedris-projectteam en professionals uit de gezondheidszorg. Hiervoor zijn er ten minste twee redenen. Deze samenwerking, die loopt sinds het jaar 2016, het jaar van de voorstelling van ons wetenschappelijk rapport met professor Lutgart Braeckman, heeft het in de eerste plaats mogelijk gemaakt om rekening te houden met de wetenschappelijke aanbevelingen voor het opzetten van een begeleidingstraject voor personen die kampen met een burn-out.

Het doel is bereikt in die zin dat de begeleiding zowel een 'werk en organisatie'-focus als een focus op de individuele ervaring omvat. Deze aanpak is innovatief en ongezien, want Fedris is de eerste instelling die de uitdaging van een grootschalig pilootproject over burn-out heeft durven aangaan.

En daar stopt het niet, want we hebben ook een kwantitatieve en kwalitatieve beoordeling van de begeleiding ontworpen. Het kwantitatieve deel betreft bijvoorbeeld de evolutie (voor en na het begeleidingstraject) van de welzijnsindicatoren van de werknemers en de evolutie van hun professionele en persoonlijke situatie. De kwalitatieve aanpak maakt het dan weer mogelijk om 'best practices' onder de aandacht te brengen, met name op basis van een gedetailleerde analyse van de door de burn-outbegeleiders opgestelde eindrapporten.

BURN-OUT

Het begeleidingstraject stelt in een eerste fase twee à vier consultaties voor die de werknemer helpen om:

- zich uit te drukken over zijn werksituatie en emoties;
- zich bewust te worden van de middelen die de werkgever ter beschikking stelt;
- bepaalde wettelijke aspecten aan te kaarten;
- een balans op te maken van de antecedenten en de oorzaken van de burn-out.

Parallel hieraan worden drie individuele sessies aangeraden, die tot doel hebben basiskennis bij te brengen over het thema "welzijn-gezondheid". Bijkomend kan de werknemer, indien hij dat wenst, 7 ondersteunings- en begeleidingssessies volgen volgens de psycholichamelijke of cognitief-gedragstherapeutische benadering.

407 AANVRAGEN

79.5% AANVAARD

20.5% GEWEIGERD

Zo vroeg mogelijk in het begeleidingstraject wordt de werknemer (afhankelijk van zijn geschiktheid om die stap te zetten) aangemoedigd om contact op te nemen met de bedrijfsarts in de vorm van een spontane raadpleging of in de vorm van een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting. Het is wenselijk en belangrijk dat dit contact leidt tot een multidisciplinaire vergadering. Die vergadering zal door de burn-outbegeleider worden voorgesteld, uitgelegd en aangemoedigd en de voorbereiding ervan zal deel uitmaken van de tenlasteneming. De vergadering wordt geformaliseerd binnen de onderneming door de preventieadviseur-bedrijfsarts of door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Naast de preventieadviseur-bedrijfsarts en/of de preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen bijvoorbeeld volgende personen aanwezig zijn tijdens deze vergaderingen: de werkgeversafgevaardigden (HR-verantwoordelijke, leidinggevende...), een werknemersafgevaardigde - lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of een vakbondsafgevaardigde gekozen door de werknemer. Het is belangrijk om aan te stippen dat deze multidisciplinaire vergadering enkel kan plaatsvinden na formele goedkeuring van de werknemer om zijn anonimiteit op te heffen.

Wanneer een werkhervatting binnen dezelfde onderneming onmogelijk blijkt, kunnen 1 tot 2 besprekingssessies over een beroepsheroriëntatie worden voorgesteld. Aan het einde van het begeleidingstraject stelt de burn-outbegeleider een eindverslag op met daarin de diepgaande diagnose, de etiologie, het behandelingstraject dat de werknemer heeft gevolgd en zijn situatie op het ogenblik dat het traject eindigt. Dat eindverslag wordt naar Fedris gestuurd maar ook naar de behandelend arts, de preventieadviseur-bedrijfsarts en, indien relevant, de adviserend arts van het ziekenfonds. Fedris neemt de kosten ten laste van de sessies, de vergaderingen en de verslagen die in het traject zijn beschreven, alsook de verplaatsingskosten van de werknemer.

Het pilootproject heeft een duur van 3 jaar en zal worden geëvalueerd aan het einde van deze periode.

BURN-OUT

Het project gericht op de banken- en ziekenhuissector werd uitgebreid naar de instellingen van sociale zekerheid (OISZ). Het was één van de twaalf projecten die werden gesubsidieerd in het kader van het geïntegreerde en gecoördineerde preventiebeleid inzake arbeidsgerelateerde psychische aandoeningen, inclusief burn-out, dat werd goedgekeurd door de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid. Het project liep van april tot begin december 2019. De discussie over het al dan niet verlengen van dit project zal worden voorgelegd aan het College van de instellingen van de sociale zekerheid.



**Ingrid
Le
Roux**
Projectleider
burn-out

Het onderwerp burn-out werd binnen onze instelling al een tijdje bestudeerd, maar de echte start van dit project was de brief van de minister van Sociale Zaken aan Fedris om concrete acties op dit gebied te ondernemen. De Wetenschappelijke Raad heeft vervolgens aan professor Hansez en professor Braeckman, van de universiteiten van Luik en Gent, gevraagd om een studie van de wetenschappelijke literatuur over burn-out uit te voeren met een pragmatisch doel voor ogen, om uiteindelijk een antwoord te formuleren op twee vragen: wat werkt er bij een burn-out en tot welke sectoren kunnen we ons richten? We hebben vervolgens een jaar lang samengewerkt om een zorgtraject te ontwikkelen. Er werd een werkgroep opgericht met actoren die in het veld werkzaam zijn (huis- en bedrijfsartsen, psychologen, enz.) om zeker te zijn dat wat we voorstelden effectief en realistisch zou zijn. Na overleg met de sociale partners en grotere groepen zorgverleners kon het pilootproject van start gaan.

Het was een vermoeiende en opwindende periode. Je moet weten dat we om alles te op poten te zetten met slechts twee personen binnen Fedris en de twee externe onderzoekers waren. De samenwerking met de onderzoekers was boeiend en absoluut de moeite waard. We waren de hele tijd in een 'praktische' nieuwigheid en het was erg dynamisch. De verwachtingen van de actoren uit het werkveld en de sociale partners waren enorm en er was een zekere druk, maar het werk was echt de moeite waard, vooral omdat we altijd de steun van het management hebben gekregen.

Gezien de verwachtingen en de werkdruk verliep de start van het project iets moeilijker. Helaas hadden we wat vertraging opgelopen bij de aanwerving van administratief personeel en psychologen voor het project. Daarnaast moesten we de betrokken sectoren informeren en overtuigen en een netwerk creëren van begeleiders voor de werknemers die in het zorgtraject zijn gestapt (meer dan 100 mensen). We hielden informatiesessies en vormingen om de praktische kant van het project te verfijnen. Elk detail is belangrijk, maar alle begin is moeilijk. Nu het project op de rails staat, is het onze prioriteit om de dossiers te verwerken, maar ook om gegevens te verzamelen en te analyseren om aan het einde van het driejarige pilootproject wetenschappelijk onderbouwde conclusies te kunnen trekken.

KLEINE STATUTEN

"Kleine statuten" verwijst naar het statuut van personen die, al dan niet betaald, werk verrichten in het kader van een stage op de werkplek. De stage vindt plaats buiten de onderwijsinstelling, maar kan wel eventueel worden gecombineerd met theoretische lessen. De wetgever formuleert dit als "personen die werk verrichten in het kader van een opleiding voor betaald werk". In de praktijk gaat het voornamelijk om stagiairs die (nog) niet zijn onderworpen aan de sociale zekerheid en om opleidingen die worden georganiseerd met een leer-werkcontract. Fedris stelt de lijst van deze opleidingen op. We publiceren deze lijst op onze website en werken deze regelmatig bij op vraag van het beheerscomité voor arbeidsongevallen bij veranderingen in de leer-werkcontracten.

Het aantal "kleine statuten" is de laatste jaren toegenomen, doordat de bevoegde overheden belang hechten aan het opdoen van praktische ervaring op de werkvloer, om zo de doorstroom naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Sinds de zesde staatshervorming in 2011 vallen opleidingen onder de bevoegdheid van de gemeenschappen. Elke gemeenschap heeft zijn eigen opleidingen uitgewerkt wat de verscheidenheid in het aantal "kleine statuten", alsook het hoog aantal specifieke uitvoeringsbepalingen en de complexiteit van deze regeling inzake arbeidsongevallen verklaren.

Voor de lancering van het concept "kleine statuten" vielen deze opleidingen niet onder de arbeidsongevallenwetgeving. Bijgevolg hadden stagiairs tijdens hun stage niet altijd een bescherming zoals voorzien in de arbeidsongevallenwetgeving, maar een beperktere. Stagiairs werden niet op een uniforme manier beschermd. Reeds in 2007 was uit een studie van het voormalige Fonds voor arbeidsongevallen gebleken dat er sprake was van een gebrek aan een eenvormige dekking door de verschillende bestaande polissen. Voorbeelden hiervan zijn: polissen die de begrippen 'arbeidsongeval' of 'arbeidswegongeval' vermeldden zonder de in de arbeidsongevallenwetgeving geformuleerde definities te hernemen, verschillende berekeningen van het basisloon, een verschillende dekking voor arbeidsongeschiktheid, enz. Vergelijkbare opleidingen hadden dan ook vaak een heel andere dekking.

KLEINE STATUTEN

Het uiteindelijke doel van het project "kleine statuten" is een uniforme dekking voor alle opleidingen. Om een wettelijk, samenhangend kader te creëren en de onduidelijkheden stop te zetten, zijn in december 2018 de kleine statuten in de wet op de arbeidsongevallen opgenomen en de uitvoeringsmodaliteiten op elkaar afgestemd. De wetswijziging, die op 1 januari 2020 in werking zal treden, zal ervoor zorgen dat stagiairs op dezelfde verzekering kunnen rekenen als de "vaste" werknemers en zo een eind maken aan de juridische onzekerheid waarbij verschillende verzekeringspolissen verschillende regels hanteren.



Jamila El Boussamaki

Juriste

Het thema "kleine statuten" werd al zo'n 10 jaar geleden op de kaart gezet door Jos Huys. Toen hij met pensioen ging, heb ik het project van hem overgenomen, maar mijn voorganger had reeds al het voorbereidend werk gedaan. De nieuwe regelgeving rond de kleine statuten zal in werking treden op 1 januari 2020.

Als juriste volg ik vooral de praktische problemen op die we ondervinden en bekijk ik welke van zaken we eventueel moeten wijzigen. Simpel gezegd: alle problemen komen bij mij terecht (lacht).

Sinds het vertrek van Jos heb ik al verschillende vragen gekregen. Die gaan voornamelijk over de eventuele opname van bepaalde opleidingsvormen in de regelgeving van de kleine statuten, de dekking die moet worden voorzien bij een eventueel arbeidsongeval, wie de Dimona-aangifte moet doen, welke regels er gelden bij buitenlandse stagiairs of stages in het buitenland, ...

De meerderheid van die vragen kan ik redelijk snel oplossen. Al zitten er ook wel eens vragen tussen die minder evident zijn. Om die laatste te beantwoorden is het vaak nodig een uitgebreide juridische analyses te doen en overleg te plegen met de interne en externe betrokkenen bij het project "kleine statuten". Dat die analyses ertoe bijdragen dat het project vooruit gaat; daar ben ik toch wel trots op.

Voor de lancering van het project heb ik reeds een aantal problemen bestudeerd. De nieuwe regelgeving zal aanpassingen vragen bij de werkgevers. We zullen dus het project wat tijd moeten geven. Ik denk wel dat eenmaal alle problemen zullen zijn opgelost, het zijn vruchten zal afwerpen en dat we dan een duidelijk resultaat gaan zien.

KLEINE STATUTEN

Het Koninklijk Besluit zal ook bepalen wie welke stappen moet ondernemen met betrekking tot de stagiair. Dit kan de werkgever zijn, bij wie de stage wordt uitgevoerd, of de onderwijs- of opleidingsinstelling die de stage organiseert. Wie welke verantwoordelijkheid krijgt toegewezen is afhankelijk van het type kleine statuut. Dit type kan je terugvinden in de lijst van leer-werkcontracten. Bijvoorbeeld voor een beroepsinlevingsovereenkomst of -stage ligt de verantwoordelijkheid om de nodige stappen te ondernemen bij het bedrijf waar de stage wordt uitgevoerd. Voor een stage in het kader van een schoolopleiding is daarentegen de onderwijsinstelling verantwoordelijk. In de praktijk moet de persoon of organisatie, die als werkgever wordt beschouwd, een verzekering tegen arbeidsongevallen afsluiten en de stagiair vóór het begin van de stage in Dimona (Déclaration immédiate/onmiddellijke aangifte) bij de RSZ aangeven.



KLEINE STATUTEN

Eigenlijk kunnen we zeggen dat het project reeds tien jaar geleden zijn oorsprong heeft gevonden toen er bij een aantal stages en opleidingen werd vastgesteld dat stagiairs een vergelijkbaar beroepsrisico liepen als vaste werknemers, zonder over dezelfde bescherming te beschikken. Bijkomend probleem: een groot aantal stages vielen niet onder de bevoegdheid van Fedris. Bijgevolg, kon het merendeel van de slachtoffers niet bij ons terecht. Zelfs niet voor informatie of sociale bijstand.

Nu gaat dat allemaal veranderen. Voor de eerste keer zal Fedris de bevoegdheid hebben om tussen te komen en de slachtoffers van arbeidsongevallen tijdens om het even welk soort stage te helpen en te informeren. Momenteel blijven deze slachtoffers nog "onzichtbaar" voor ons, zelfs bij dodelijke arbeidsongevallen. Vanaf 2020 zal er een beroep kunnen gedaan worden op bijstand door de sociaal assistenten en controle door de sociaal inspecteurs. Slachtoffers zullen geholpen kunnen worden en hun rechten zullen duidelijk zijn. Dat is voor mij het belangrijkste en de grootste verwezenlijking.

De "kleine statuten" zijn veel verschuldigd aan Jos Huys, de bezieler van het project. Hij heeft er jarenlang aan gewerkt: de wetgeving errond opgezet,, contacten gelegd met verschillende opleidingsinstellingen, etc. Er zullen tientallen, zo niet honderden, instellingen betrokken zijn bij deze nieuwe wetgeving. Dit maakt het zo'n belangrijk en moeilijk project.

Daarenboven bestaan er tientallen soorten stages en komen er regelmatig nieuwe types bij, wat het extra moeilijk maakt om het project in een degelijke wetgeving te gieten.

In 2020 zullen heel wat scholen worden aangeduid als wettelijke werkgever voor stages en zullen ze ook verantwoordelijk zijn voor de Dimona-aangifte bij de RSZ. Hier is een zekere weerstand rond bij een aantal instellingen. De verschillende stages bestonden immers al geruime tijd en er was een soort gewoonte ontstaan, welke nu zal moeten veranderen. Wij proberen te helpen bij deze overgang.

Hoeveel dossiers er extra gaan bijkomen is afwachten. Nu ligt de prioriteit, bij het scheppen van meer duidelijkheid voor de scholen. Als we binnen een aantal jaar meer zicht hebben op het aantal en het type ongevallen, kunnen we deze info gebruiken om arbeidsongevallen te helpen voorkomen.



**Jan
Debruyne**

Directie Controle

ASBEST

Het Asbestfonds (AFA) werd in 2007 opgericht en wordt beheerd door Fedris. Het AFA heeft een tweeledige missie: preventie en vergoeding. De doelen zijn burgers te informeren over de gevaren van asbest en hoe ermee om te gaan en het vergoeden van asbestslachtoffers die in België aan asbest werden blootgesteld (en hun familie in geval van overlijden). Dit kunnen werknemers zijn uit de privésector, zelfstandigen, ambtenaren of omgevingslachtoffers.

In 2019 werd een wet gepubliceerd om asbestslachtoffers sneller en beter te kunnen vergoeden. Volgende aanpassingen werden doorgevoerd wat betreft de schadeloosstelling:

- Personen die vermoeden dat ze lijden aan een door asbest veroorzaakte strottenhoofd- of longkanker, kunnen een aanvraag indienen bij het Asbestfonds. Omdat deze types kanker kunnen worden veroorzaakt door andere oorzaken dan blootstelling aan asbest, wordt de vergoeding toegekend volgens de criteria toegepast voor deze types kanker in het kader van beroepsziekten. Slachtoffers, die op 1 juni 2019 reeds door Fedris erkend waren inzake beroepsziekten voor een long- of strottenhoofdkanker ten gevolge van asbest, zullen automatisch ook in het kader van het Asbestfonds worden erkend.
- Voor slachtoffers met mesothelioom wordt een nieuwe eenmalige en bijkomende vergoeding van 10.000 euro voorzien. Dit kapitaal wordt automatisch toegekend in geval van erkenning en uitbetaald in de maand volgend op de beslissing.
- Slachtoffers van een asbestgerelateerde ziekte worden vergoed vanaf het moment van de diagnose, met een maximum van 120 dagen tussen de diagnose en de aanvraag. Voorheen werden ze vergoed vanaf de datum van hun aanvraag.
- Een tussenkomst van maximum 1.000 euro (geïndexeerd) in de begrafenis kosten is voorzien. Dit bedrag wordt uitbetaald aan de persoon die voor de begrafenis kosten instond, voor zover deze reeds geen tussenkomst ontving in een andere context (bijvoorbeeld inzake beroepsziekten).
- Slachtoffers kunnen sociale bijstand verkrijgen bij Fedris.
- Voor slachtoffers die geen beroep doen op het Asbestfonds en zich tot het gerecht wenden, geldt er een verjaringstermijn van vijf jaar ingaande vanaf het ogenblik van de diagnose van de asbestgerelateerde ziekte.

CAMPAGNE "WEES ALERT VOOR ASBEST"

In het kader van zijn preventiemissie heeft het AFA een bewustmakingscampagne gevoerd in samenwerking

met Constructiv, het fonds voor bestaanszekerheid in de bouwsector. De doelgroep van deze campagne bestond zowel uit personen actief zijn in de bouwsector, hun woning verbouwen of wonen in de buurt van een asbestgevoelige zone.

ASBEST

Het hoofddoel van de campagne was iedereen bewustmaken van de gevaren van blootstelling aan asbest en informeren hoe risico's kunnen worden vermeden. Verwijdering van asbest is niet steevast gevaarlijk zolang er op een veilige manier met de asbesthoudende materialen wordt omgegaan. Daarnaast had de campagne ook tot doel de kennis en het bewustzijn over asbest in de bouwsector te verbeteren. Bijvoorbeeld aan de hand van opleidingen over asbest.

Voor de boodschap van de campagne te verspreiden werd ingezet op verschillende communicatiekanalen. Zoals folders en affiches met algemene informatie over asbest gericht op het grote publiek of meer specifiek gerichte folders voor professionals uit de bouwsector. Er werd ook ingezet op digitale media. Een nieuwe website (alertvoorasbest.be), spots op Facebook en YouTube, alsook een AsbestCheck-app werden ingezet om het doelpubliek te bereiken. Elk van deze communicatiemiddelen beoogde te helpen asbest in de woning te identificeren en advies te geven over de te nemen stappen bij verwijdering.



Ruth De Nil

Projectleider

Dankzij de nieuwe wet kunnen we heel wat extra mensen helpen. Personen met long- en strottenhoofdkanker veroorzaakt door asbestblootstelling kunnen worden en er is meer financiële ondersteuning voorzien. De begeleidingsopdracht die we er hebben bijgekregen zorgt er ook voor dat slachtoffers nu sneller een aanvraag kunnen indienen.

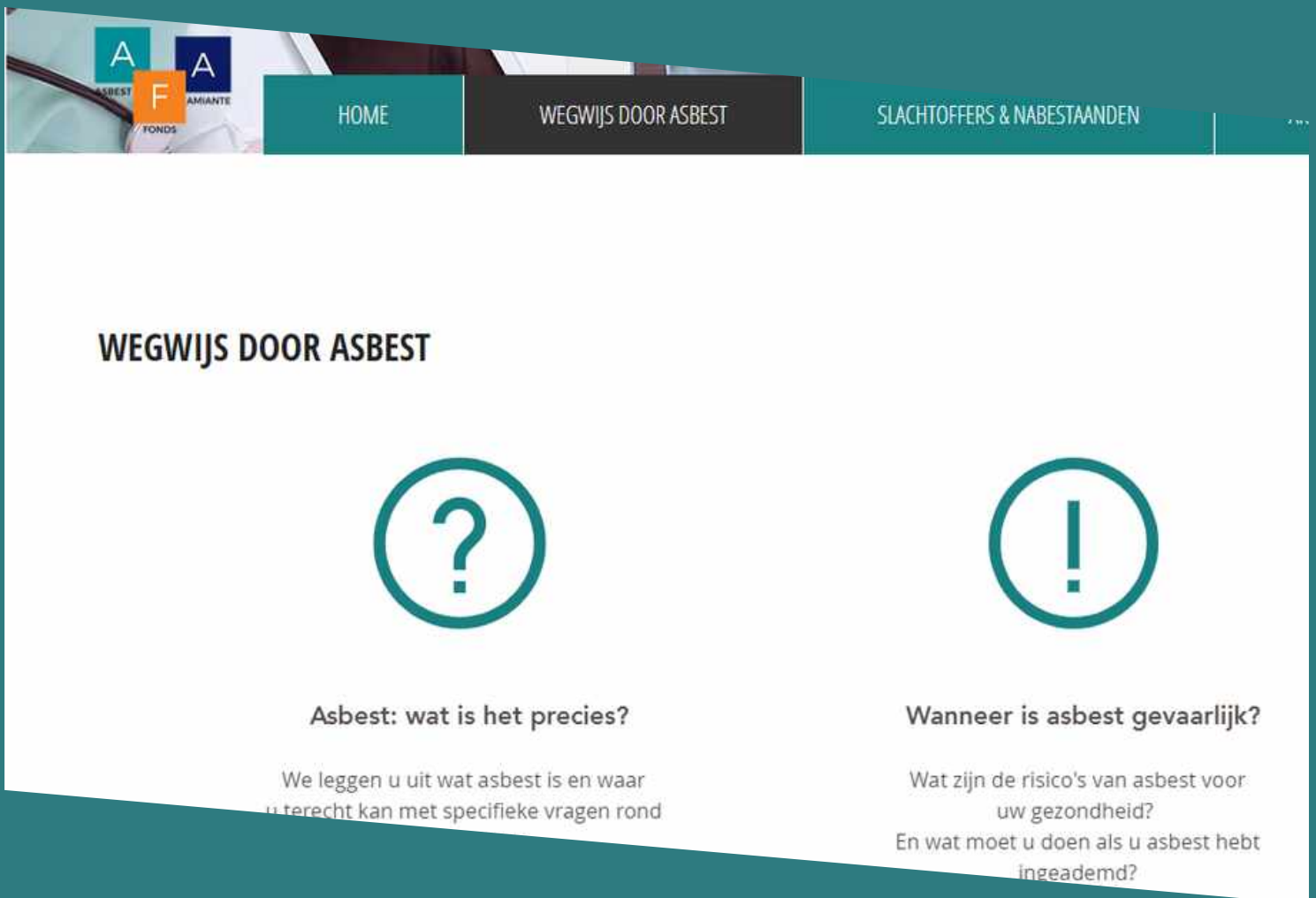
De samenwerking met Constructiv voor de "Alert voor asbest"-campagne was een uitdaging. We hadden voorheen nog niet met een externe partner samengewerkt in het kader van asbest. Uiteindelijk is dit heel goed verlopen. We hebben heel wat mensen kunnen bereiken, onder andere via advertenties via Facebook, Google Ads en door het contacteren van de gemeenten.

Ik ben ook wel blij met de nieuwe website. De oude was niet zo gebruiksvriendelijk. De informatie was beperkt tot hoe je een vergoedingsaanvraag kon indienen, maar er was geen info over asbest zelf. Op de nieuwe site is er meer plaats voor sensibilisering, wat zeker een meerwaarde is. Daarnaast is er ook een luik met concrete info voor artsen. Via onze website kom je ook op de juiste kanalen terecht en dat vind ik wel belangrijk. We hebben al veel complimentjes gekregen, dus dat is wel een teken dat het goed in elkaar zit (lacht).

ASBEST

We hebben drie tweetalige commercials geproduceerd in samenwerking met Dobbit-TV, een televisiezender rond doe-het-zelven. Een vierde is nog in productie. Ook werden er advertenties geplaatst in vakbladen zoals "Rooftech" en "Sanilec".

Eind 2019 ging de nieuwe website voor het Asbestfonds online: www.asbestfonds.be. Naast het vergoedingsaspect, kan je nu ook op een duidelijk manier alle info terugvinden inzake preventie van asbest gerelateerde risico's en begeleiding aan slachtoffers die lijden aan een asbestgerelateerde ziekte. Je vindt er ook informatie voor professionals (werkgevers, zelfstandigen, vastgoedbeheerders) over de verantwoordelijkheden die ze hebben inzake asbest. Tot slot vinden artsen er een bron van informatie over de erkende ziekten en de te gebruiken formulieren.



The image shows a screenshot of the Asbestfonds website. At the top, there is a navigation bar with a logo on the left consisting of three squares: a teal one with 'A', a blue one with 'A', and an orange one with 'F'. Below the logo, the text 'ASBEST FONDOS' and 'AMIANTE' is visible. The navigation bar contains three main menu items: 'HOME', 'WEGWIJS DOOR ASBEST', and 'SLACHTOFFERS & NABESTAANDEN'. Below the navigation bar, the main content area is titled 'WEGWIJS DOOR ASBEST'. It features two large circular icons: a question mark on the left and an exclamation mark on the right. Under the question mark icon, the text reads 'Asbest: wat is het precies?' followed by 'We leggen u uit wat asbest is en waar u terecht kan met specifieke vragen rond'. Under the exclamation mark icon, the text reads 'Wanneer is asbest gevaarlijk?' followed by 'Wat zijn de risico's van asbest voor uw gezondheid? En wat moet u doen als u asbest hebt ingeademd?'.

ASBEST

De nieuwe bepalingen inzake schadeloosstelling hebben het Asbestfonds en ook Fedris zichtbaarder gemaakt. We hebben enorm veel telefoontjes gekregen. Enerzijds van personen die niet eens op de hoogte waren van het bestaan van het Asbestfonds, anderzijds van personen die al een vergoeding voor een longkanker ontvingen in het kader van de beroepsziekteverzekering (Fedris) maar zich afvroegen of ze nu ook recht hadden op een erkenning door het Asbestfonds. Een aantal personen dachten dat een vergoeding aanvragen bij het Asbestfonds neerkwam op het opstarten van een juridische procedure.

Deze contacten boden de mogelijkheid advies te geven aan de sociaal verzekerden en hen uit te leggen hoe hun aanvraag behandeld wordt. We hebben vaak informatie kunnen meegeven waar ze niet van op de hoogte waren, zoals bijvoorbeeld hoe ze hun rechten of hun professionele loopbaan kunnen nakijken zonder hiervoor ingewikkelde administratieve stappen te moeten doorlopen. Ook hebben we kunnen verduidelijken dat de nieuwe vergoedingen bijkomende vergoedingen zijn die de bestaande niet vervangen. De mensen waren zeer luisterbereid en ontvankelijk. Ik denk dat ze meer inzicht hebben gekregen in de menselijke kant van de behandeling van hun dossier.

Globaal genomen heb ik een positief gevoel bij deze nieuwe wetgeving. Het lijkt erop dat we onze instelling en de sociaal verzekerden wat meer in de schijnwerper hebben kunnen zetten. Er is nu ook bijkomende interesse vanuit de medische wereld.



Sophie Masse

**Verantwoordelijke
dossiers
Asbestfonds**

241

ERKENDE GEVALLEN VAN EEN AAN ASBEST GERELATEERDE BEROEPSZIEKTE IN 2019

In 2019 erkende het Asbestfonds 227 gevallen van mesothelioom, 3 van asbestose en 11 van bilaterale diffuse pleuraverdikkingen.

DIGITALISERING

Onder de noemer 'digitalisering' verzamelen we alles wat we op digitale manier terbeschikking stellen van de burger. Niet te verwarren met andere soortgelijke termen, zoals 'dematerialisatie': het digitaliseren van een papieren document, 'elektronisch documentbeheer' (GED): een database van documenten, of 'numerisering': het geheel van toepassingen om digitale workflows te creëren.

En als er een einddoel is voor deze digitalisering, dan is het wel de creatie van My Fedris, een beveiligd portaal waarop de burger zal kunnen communiceren met Fedris over zijn vragen met betrekking tot een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

Op lange termijn is het de bedoeling om elke betrokken burger de mogelijkheid te bieden een online aanvraag in te dienen en de voortgang van zijn dossier op te volgen door uitwisselingen met de dossierbeheerders. Hij zal alle informatie en documenten 24 uur op 24 kunnen raadplegen. Algemene informatie, maar ook informatie met betrekking tot zijn dossier, zoals de status ervan, gedane betalingen, uitgereikte attesten, ...

Om het uiteindelijke doel te kunnen bereiken, moeten we starten bij het project rond de elektronische vergoedingsaanvragen. Zo wordt immers vermeden dat we papieren documenten blijven ontvangen (formulieren, medische documenten, enz.) die we nadien moeten dematerialiseren. Geleidelijk aan willen we de uitwisselingen op papier met de verschillende doelgroepen verminderen.

Voorlopig worden vergoedingsaanvragen nog steeds ingediend via papieren formulieren in verschillende formaten (afhankelijk of zijn gedownload van de Fedris-website of op een of andere manier zijn gescand of gedupliceerd). Op die formulieren staat over het algemeen een generieke barcode die het mogelijk maakt om bij ontvangst door Fedris het document naar de juiste dienst door te sturen.

De specifieke barcodes zijn rechtstreeks gelinkt aan een dossier. Zij worden gegenereerd in het kader van specifieke aanvragen binnen een dossier. Het werk van de dienst Documentbeheer, dat veel mentale belasting en concentratie vereist, wordt met dit soort barcodes aanzienlijk verlicht. Het is belangrijk voor de afdeling ICT en de kerndiensten om bij de creatie van deze barcodes na te denken over de eindbestemming van de gevraagde informatie. Momenteel, en ook nog de komende maanden, zullen, wat betreft de inkomende post, de kerndiensten de documenten voorbereiden (nietjes, paperclips, fotokopieën, kleurenpatches, enz.) en de indelingen met barcodes toevoegen aan elke nieuwe aanvraag. De scanning vervolgens zal uitgevoerd worden door de dienst Documentbeheer.

Een nieuwe tool, Open Scan Dispatch, wordt op dit moment geanalyseerd. Hiermee kunnen de gescande documenten per dienst worden verspreid. De verschillende kerndiensten zullen over deze tool beschikken om de digitale dispatching te verzorgen binnen hun eigen dienst naar de verschillende secties toe.

DIGITALISERING

Bij de oprichting van Fedris in 2017, waren er aanzienlijke verschillen tussen de manier van werken van de informatici van het FBZ en het FAO. Het heeft dan ook wat tijd gekost alvorens ze elkaars kwaliteiten en manier van werken leerden waarderen. Langs de kant van het FBZ hadden ze meer de traditie om intern toepassingen te ontwikkelen. Ze waren ook al enkele jaren bezig met het proces van herschrijven en re-engineering in JAVA. Langs FAO-kant werd er makkelijker een beroep gedaan op hulp van buitenaf voor de ontwikkeling. Ze hadden daarentegen nog maar pas het budget ontvangen om het re-engineeringproces naar JAVA op te starten.

De komst van een nieuw diensthoofd uit de privésector in 2018 bracht een externe en neutrale blik met zich mee. Ik denk dat dit een scharniermoment is geweest. Hij heeft een werkorganisatiestructuur op poten gezet die ervoor zorgt dat we de goede richting uitgaan. We maken nu beter gebruik van de interne human resources om werk van een hogere kwaliteit af te leveren.

Er zijn transversale werkgroepen gecreëerd om medewerkers van diverse achtergrond met elkaar te laten samenwerken. En die samenwerking loopt goed. Het nieuwe diensthoofd probeert ook de werkgewoonten uit het verleden weg te gommen. Zo heeft hij bijvoorbeeld het "sandwich" concept ingevoerd, waarin de activiteiten van het hele team hernomen worden. Het brood bovenaan staat voor de globale toepassingen, het beleg representeert de toepassingen die gelinkt zijn aan de verschillende types dossiers en het brood stelt de GED voor. Het geheel kent geen connotatie van 'ziekte' of 'ongeval' meer.

Rome is niet op één dag gebouwd, maar de wisselwerking loopt steeds vlotter. Wij zijn op weg naar de 'fedrisering' van Fedris. Wat mezelf betreft: ik overleg voortdurend met mijn team en ook wij gaan die kant op.

Het mooiste voorbeeld van een geïnformatiseerde workflow is het burn-out project. Dit project werd volledig in "Paperless-modus" uitgedacht. Alles van begin tot eind is gedigitaliseerd.

Over het algemeen zijn de eerste drie stappen van de "Paperless"-strategie verbonden met de dematerialisatie van papieren documenten. Ze worden normaal uitgevoerd door de dienst Documentbeheer. Stap 1 bestaat uit de verwerking van de door de sociaal verzekerde opgestuurde papieren documenten (verwijderen van nietjes, kopiëren van kleine documenten, certificaten, voorschriften, enz.). Hierna wordt een 'instroom'-barcode toegevoegd en worden de documenten gescand (stap 2), waarbij de kwaliteit van de uitgevoerde scans wordt gecontroleerd.



Frederic Milis

Verantwoordelijke IT

DIGITALISERING

10.000.000 GEDIGITALISEERDE PAGINA'S

1.600.000 DOCUMENTEN

250.000 SLACHTOFFERS

Hierna volgt de validatie door de dienst Documentbeheer (stap 3). Dit is cruciaal omdat daar gecontroleerd wordt of de elektronische versie perfect overeenkomt met de papieren versie en of de specifieke of generieke barcodes wel zijn gedetecteerd en gedecodeerd. Het is belangrijk om te weten dat het papier na één tot drie maanden wordt vernietigd omdat het hele proces bewijskracht heeft gekregen.

De dossierbeheerders van de betreffende cel ontvangen automatisch alle documenten in hun Task Manager-toepassing. Zij indexeren dan de documenten door metagegevens in te voeren. Elke werkplek is uitgerust met twee schermen, zodat gebruikers één scherm hebben voor hun toepassingen en één scherm om de documenten weer te geven. Naast de inkomende documenten beschikken de kerndiensten ook over hulpmiddelen voor het automatisch of halfautomatisch genereren van uitgaande of interne documenten (ontvangstbevestigingen, brieven waarin om aanvullende documenten wordt gevraagd, enz.). Zo kan een document bijvoorbeeld naar een printer worden gestuurd om naar een burger te worden gestuurd en worden opgeslagen in de GED (documentendatabase) als bewijs van deze verzending. De afstelling tussen alle toepassingen is geoptimaliseerd om het aantal manuele handelingen te verminderen. In het kader van het burn-outproject is deze workflow volledig geautomatiseerd.

Voor een deel van de documenten inzake arbeidsongevallen worden de aanvragen door de werkgevers ingediend op de websites van de verzekeringsmaatschappijen of via de portaalwebsite van de sociale zekerheid, en wordt de dematerialisatie en scanning uitgevoerd door de verzekeringsmaatschappijen zelf. Toch is er nog steeds een deel van de aangiften dat op dezelfde manier wordt behandeld, via scanning en validatie door onze diensten.

Een ander belangrijk digitaliseringsproject is de bedrijfs-e-Box: een "mailbox" met de mogelijkheid voor elk bedrijf om gegevens uit te wisselen met de openbare instellingen. In eerste instantie is het de bedoeling om informatie uit te wisselen met verzekeringsmaatschappijen, maar ook om bepaalde informatie naar de burgers te sturen via hun e-Box voor burgers. Deze passage via de "burger" e-Box zou een tussenstap kunnen vormen voor het interactieve My Fedris-dossier.

Een ander instrument waarvan de technologie dicht bij die van de e-Box aanleunt, is e-Health, een netwerk voor de uitwisseling van medische gegevens tussen artsen en instellingen. Fedris gebruikt dit netwerk al voor de terugbetaling van vaccins in het kader van haar missie van preventie van beroepsziekten. Deze terugbetaling verloopt momenteel in 80% van de gevallen via een elektronische workflow met de betrokken dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het is de bedoeling dit instrument te blijven gebruiken voor de uitwisseling van medische gegevens tussen bijvoorbeeld Fedris-artsen en externe artsen, om zware en trage correspondentie te vermijden.

DIGITALISERING

Dit geldt in het bijzonder voor de medische beeldvorming, waarvan we nog steeds 40% ontvangen via röntgenfoto's, papieren foto's, dvd's of cd-roms. In het kader van onze dossiers is het noodzakelijk om deze medische bewijzen te bewaren. Daarom dematerialiseren we de röntgenfoto's en papieren foto's met een extern bedrijf en wordt deze informatie gedigitaliseerd in een formaat dat alle ziekenhuizen gebruiken (DICOM). Vervolgens worden deze beelden in een database (het PACS) geladen zoals we dat ook doen voor dvd's of cd-roms met beelden.



Martine Lefèvre

Dienst Verzending

Ook na de fusie in 2017 bleef de afhandeling van de post van beroepsziekten en van arbeidsongevallen gescheiden. Dit omdat er op vlak van informatica twee gescheiden databanken zijn. We hopen dat dit snel tot het verleden behoort, eens de twee databanken worden samengevoegd.

In het begin werd, door de verhuis, bepaalde post eerst in het ene gebouw behandeld en daarna naar het andere verzonden. Dit maakte de zaken soms ingewikkeld. Toen de twee teams werden samengevoegd aan het Madouplein, was er eerst wat weerstand tegen de verandering. Na een tijdje hebben ze mekaar goed leren kennen en nu werken ze met veel plezier samen. We zijn overgegaan van ex-BZ'ers en ex-AO'ers naar één Fedris-team, wat heel positief is.

We hadden in het begin ook maar twee scanners, waar we er nu vier hebben. Het scannen van dossiers gebeurt dan wel nog afhankelijk of het gaat om een ziekte of een ongeval, maar er worden nu ook volledige processen door ons team behandeld, zoals de burn-out dossiers.

In 2019 werd er een consultante gespecialiseerd in scanning voor een jaar aangeworven om onze dienst te herorganiseren. Deze persoon bracht heel wat ervaring en professionaliteit met zich mee en een aantal processen werden geoptimaliseerd. We hebben het scanningwerk nu georganiseerd met quota's van te behandelen dossiers per dag, rekening houdend met de menselijke kant van de personeelsleden om onnodige stress te vermijden.

We krijgen ook regelmatig stagiairs van Actiris om ons team te komen versterken voor periodes van zes maanden die dan ondersteunde taken krijgen toebedeeld. Kortom, er is veel goede wil, een goede sfeer en een goede verstandhouding tussen de teamleden en dat is heel goed zo.

HORIZON 2023

Fedris heeft zich sinds 2017 geleidelijk uitgebouwd door intern een nieuwe organisatie en een nieuwe werkcultuur te ontwikkelen in een vernieuwde omgeving. De tijd is nu gekomen om een nieuwe visie te ontwikkelen en onze instelling volwassen te laten worden.

Deze nieuwe visie is van fundamenteel belang, aangezien zij de basis zal vormen voor de volgende beheersovereenkomst. Deze wil ik ontwikkelen samen met de Fedris-medewerkers en de sociale partners. Ik ben ervan overtuigd dat we de sociaal verzekerden meer in het centrum van deze visie moeten plaatsen, door een nieuw aanpak te ontwikkelen die gebaseerd is op het geheel van missies van onze instelling.

Deze aanpak moet zich richten op twee belangrijke aspecten:

In de eerste plaats op de toegankelijkheid van onze instelling, die moet worden geoptimaliseerd. Het gaat er niet alleen om de werking van de regionale centra en de in heel het land georganiseerde spreekuren te herbekijken, maar ook om de toegankelijkheid van Fedris via alle communicatiekanalen te verbeteren: uiteraard door face-to-face contact te houden met de verzekerde, maar ook door een beleid te ontwikkelen voor het gebruik van informatietoepassingen en sociale media, met op termijn de oprichting van een online portaal MyFedris.

Ten tweede is het, naast de toegankelijkheid, zaak de zichtbaarheid van Fedris verder te ontwikkelen, om gekend te zijn als deskundige op het gebied van beroepsrisico's en ook als dusdanig erkend te worden. Het doel is om onze diensten beter bekend te maken bij het grote publiek en om ons netwerk van partners op het domein van beroepsrisico's uit te breiden.

Om de prestaties van onze organisatie te verbeteren, zal ook de nadruk worden gelegd op een verdere digitalisering van Fedris. De gezondheids crisis die we op het moment van schrijven doormaken, toont duidelijk aan dat we met onze huidige afhankelijkheid van papier niet in staat zijn om de efficiënte dienstverlening te bieden waar elke burger recht op heeft.

Achter de horizon staan er ons weer nieuwe uitdagingen te wachten om van Fedris een nog efficiëntere en deskundigere instelling te maken op het vlak van beroepsrisico's, een instelling waar het ook aangenaam is om te werken. De kracht van Fedris schuilt in haar medewerkers, die ideeën en verwachtingen hebben over hoe hun organisatie haar missies moet uitvoeren. Fedris wil hen kansen bieden om hun vaardigheden te ontwikkelen en hun talenten te benutten, in overeenstemming met haar visie op een duurzame, dynamische en performante organisatie op mensenmaat.



Pascale Lambin

**Wnd. administrateur-
generaal**

DE MINISTER AAN HET WOORD

Ik ben zeer blij om mee te werken aan dit eerste jaarverslag van Fedris, ontstaan in 2017 uit de fusie van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen. Een geslaagde fusie laat toe om te bouwen aan een toekomst.

Een fusie is een mix van een veelheid aan ingrediënten: werkprocessen, managementmethoden, culturele waarden... We horen het in de verschillende getuigenissen van de personeelsleden van Fedris: zich heruitvinden gaat niet zonder enige spanning. Het vinden van je plaats in een organisatie in wording vraagt tijd en energie.

Binnen deze woelige context bleef de absolute prioriteit van Fedris liggen bij het realiseren van de missies naar de sociaal verzekerden toe. Fedris kreeg er ook een nieuwe, meer toekomstgerichte, missie bij inzake preventie. Het pilootproject rond het werkbehoud en de re-integratie van medewerkers die de eerste symptomen van burn-out ondervinden, is hier een mooi voorbeeld van. Ik ben tevreden over de eerste resultaten van het project en kijk uit naar de algemene evaluatie.

Dit alles was het resultaat van een gezamenlijke inspanning. Ik wil alle gemotiveerde en getalenteerde mensen die deze successen mogelijk hebben gemaakt dan ook van harte bedanken!



Maggie De Block

Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Asiel en Migratie

DE SOCIALE PARTNERS AAN HET WOORD

Het beheer van beroepsrisico's, zowel van arbeidsongevallen als van beroepsziekten, is een belangrijke kwestie in het dagelijks leven van bedrijven en voor de gezondheid van hun werknemers.

De oprichting van Fedris, in 2017, heeft het mogelijk gemaakt om verder te gaan in een globale en coherente aanpak om de gezondheid van de werknemers te beschermen en te bevorderen. Als we deze aanpak in zijn geheel willen zien, willen we ook rekening houden met de specifieke kenmerken van beide takken, of het nu gaat om arbeidsongevallen of beroepsziekten.

De geboorte van Fedris heeft het ook mogelijk gemaakt om de zichtbaarheid van beroepsrisico's in de bedrijfswereld te vergroten. Het dient te worden benadrukt dat kennis van beroepsrisico's essentieel is, zowel op het gebied van vergoeding en preventie als op het gebied van socioprofessionele re-integratie.

In 2019 waren er volgens ons twee belangrijke verwezenlijkingen die representatief zijn voor deze aanpak.

- Enerzijds, de concrete uitvoering van het project Kleine statuten, dat nu op het gebied van arbeidsongevallen een geharmoniseerde bescherming biedt aan personen die werk verrichten in het kader van een praktische opleiding op de werkplek. Het doel is dat al deze stagiairs en leerjongens- en meisjes, die aan dezelfde risico's worden blootgesteld als betaalde werknemers, dezelfde dekking genieten in het kader van de sociale zekerheid. Hiermee worden situaties vermeden waarin stagiairs niet verzekerd zijn. Dit project biedt eveneens een administratieve vereenvoudiging voor de werkgevers.
- Anderzijds, de start van het pilootproject voor de secundaire preventie van burn-out, dat een begeleidingstraject biedt voor werknemers uit de bank- en ziekenhuissector. Dit traject is afgestemd op de behoeften van de werknemers. De resultaten ervan zullen het mogelijk maken om lessen te trekken over arbeidsgelateerde burn-out in België. Een project van deze omvang, dat zowel de individuele als de collectieve aspecten behandelt, is een primeur binnen dit domein. Daarnaast is dit project een mooi voorbeeld van samenwerking tussen Fedris, actoren in het veld, wetenschappelijke experts en professionals uit de gezondheidszorg.

Deze verwezenlijkingen stellen Fedris ook in staat om een stap vooruit te zetten in zijn rol als kenniscentrum, door de kennis over beroepsrisico's en de middelen om ze te beperken te verdiepen en te verbreden, en door de wetenschappelijke, bestuurlijke en professionele wereld samen te brengen in het onderzoek naar oplossingen en in de ontwikkeling ervan.

Innovatie en expertise zijn voor ons immers twee belangrijke elementen in de ontwikkeling van Fedris, om de huidige en toekomstige uitdagingen op het vlak van beroepsrisico's het hoofd te bieden.

DANKJEWEL!

Allereerst willen we alle personen bedanken die we hebben mogen interviewen en die direct betrokken zijn geweest bij het totstandkomen van dit jaarverslag; hun namen en foto's zijn te vinden op de pagina's waaraan ze hebben meegewerkt.

Daarnaast willen we ook de volgende personen bedanken die hebben bijgedragen aan dit jaarverslag door het aanleveren van essentiële informatie:



**Etienne
Spiltoir**



**Virginie
Ghilain**



**Karim
Wilmotte**



**Lutgart Van
Nieuwenhove**



**Gilles
Cornez**

Creatie, redactie, design en opmaak:



**Libby
Saeys**



**Fabian
Faviana**



**Eric
Mazuy**

JAAARVERSLAG 2019

VU: Poscoele Lambin, Fedris, Sterrenkundelaan 1, 1210 Brussel - Wettelijk depot: D/2020/14.014/24

Federaal agentschap voor beroepsrisico's

FEDR*i*S