

Analyse van de monitoringsindicatoren van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk: verslag

Lize Hermans

Alain Piette

*Directie van het Onderzoek over de Verbetering van de
Arbeidsomstandigheden*

Inhoud

1	Inleiding	5
2	Dataverzameling en -kwaliteit.....	9
2.1	Dataverzameling.....	9
2.2	Datakwaliteit	9
2.2.1	Uniformiteit data	10
2.2.2	Ontbrekende data	10
2.2.3	Minimum van bedragen en preventie-eenheden	10
2.2.4	Som van aantal 2- en 5-jaarlijks onderworpenen	11
2.2.5	Gemiddeld aantal onderworpenen	11
2.2.6	Aantal werknemers	11
2.2.7	Tewerkstellingspercentage	12
2.3	Conclusie dataverzameling en -kwaliteit.....	12
3	Data-analyse.....	13
3.1	Exclusiecriteria.....	13
3.2	Bewerken van bestaande indicatoren.....	14
3.3	Berekenen van nieuwe indicatoren	14
3.4	Analyse van de doelstellingen	15
4	Resultaten van de analyse van de doelstellingen	17
4.1	Omschrijving van de geselecteerde ondernemingen.....	17
4.2	Evolutie van de tarieven.....	19
4.2.1	Geselecteerde ondernemingen.....	19
4.2.2	AB&C versus C-&D ondernemingen	20
4.2.3	Tariefgroepen	21
4.3	Evolutie van prestaties	23
4.3.1	Preventie-eenheden	23
4.3.2	Risicobeheersing in de kleine ondernemingen	24
4.3.3	De verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling	25

4.3.4	Overige prestaties	28
4.4	Overige doelstellingen.....	29
5	Enkele conclusies.....	33
6	Aanbevelingen.....	34
6.1	Lijst van indicatoren	34
6.1.1	Duidelijke doelstellingen en definities	34
6.1.2	Waarden	36
6.1.3	Specifieke aanpassingen.....	36
6.2	Uniforme dataset	37
6.3	Datakwaliteit controle door de externe diensten.....	37

1 Inleiding

Het koninklijk besluit van 27 november 2015 heeft hoofdstuk III van boek II, titel 3 “Verplichte forfaitaire minimumbijdragen uit hoofde van de prestaties van de externe diensten” (het vroegere koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk) van de codex over het welzijn op het werk vervangen.

Met deze aanpassingen werd het financieringssysteem van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk grondig hervormd. Na onderzoek was immers gebleken dat de vroegere tariefregeling niet meer beantwoordde aan de huidige behoeften van de werknemers, werkgevers en externe diensten; de nadruk werd te sterk gelegd op het periodieke gezondheidstoezicht, ten nadele van de andere activiteiten, voornamelijk in het kader van het risicobeheer (risicoanalyse en voorstellen van preventiemaatregelen). Bovendien kon de oude reglementering allesbehalve transparant worden genoemd, en het was niet evident voor de werkgevers en de externe diensten om te weten welke prestaties overeenstemden met de betaalde bijdrage. De huidige regeling bepaalt niet alleen een nieuwe berekeningsbasis voor de bijdrage aan de externe dienst, maar legt ook de prestaties vast die de externe dienst moet verstrekken aan een werkgever in ruil voor deze bijdrage, wat een betere verdeling moet toelaten van dit geheel van taken onder de verschillende domeinen van het welzijn op het werk.

Aanvullende informatie over de sinds 1 januari 2016 van toepassing zijnde tariefregeling is beschikbaar op de site van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO): <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41979>.

Ingevolge deze grote veranderingen en om duidelijkheid te krijgen over mogelijke gevolgen op het terrein werd een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties opgericht binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk bij ministerieel besluit van 2 juni 2016. Deze Vaste Commissie is paritair samengesteld uit de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers van het uitvoerend bureau van de Hoge Raad, een werknemersvertegenwoordiger van ACLVB, een werkgeversvertegenwoordiger van UCM, een werkgeversvertegenwoordiger van UNISOC, maximum twee werkgeversvertegenwoordigers van de overheidssector, maximum vier vertegenwoordigers van de vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (Co-Prev), de directeur-generaal van de Algemene Directie van het Toezicht op het welzijn op het werk, bijgestaan of vertegenwoordigd door maximum vier medewerkers, de directeur-generaal van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid (AD HUA), bijgestaan of vertegenwoordigd door maximum vier medewerkers en een vertegenwoordiger van de Beleidscel van de Minister van Werk.

Deze Vaste Commissie wordt belast met de monitoring van de concrete toepassing door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de aangesloten werkgevers van hoofdstuk III van boek II, titel 3 “Verplichte forfaitaire minimumbijdragen uit hoofde van de prestaties van de externe diensten” van de codex over het welzijn op het werk, in het bijzonder wat betreft de tarieven en prestaties, met het oog op de evaluatie van de bepalingen in dit hoofdstuk.

De monitoring van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk heeft onder meer betrekking op:

a) de dienstverlening van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk ten aanzien van de werkgevers bedoeld in artikel II.3-16, §1 van de codex; Meer bepaald zijn dit de werkgevers van groepen C-&D. Deze werkgevers krijgen in ruil voor hun forfaitaire bijdrage een basispakket aangeboden zonder bijkomende kost.

b) de dienstverlening van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk ten aanzien van de werkgevers bedoeld in artikel II.3-16, §2 van de codex, onder meer wat betreft de toepassing van het systeem van de preventie-eenheden; Meer bepaald zijn dit de werkgevers van de groepen AB&C+. Deze werkgevers krijgen in ruil voor hun forfaitaire bijdrage een bepaald aantal preventie-eenheden. Deze preventie-eenheden dienen bij voorkeur besteed te worden aan prestaties in het kader van gezondheidstoezicht en psychosociale aspecten.

c) de indeling in tariefgroepen, het proratasysteem, evenals het respecteren van de minimumtarieven;

d) de prestaties die bijkomend kunnen worden gefactureerd.

Binnen deze vaste commissie werd een tijdelijke werkgroep opgericht waarvan Co-Prev en de sociale partners deel uitmaakten. Deze werkgroep is verscheidene malen bijeengekomen om een lijst op te maken van de indicatoren die nuttig zijn voor de monitoring van de tarieven en prestaties. Het betreft een lijst van 99 indicatoren (Bijlage 1). Er werd gevraagd aan de externe diensten om de gegevens betreffende de 99 indicatoren in te vullen voor de aangesloten ondernemingen in 2014, 2015 en 2016. Deze gegevens dienden aangeleverd te worden in twee fases: juni 2017 en december 2018. Het betreffen gegevens van ± 200 000 ondernemingen.

De Directie van het Onderzoek over de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden (DIOVAR) van de AD HUA kreeg als opdracht om de analyse van de monitoringsindicatoren uit te voeren om de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties te helpen bij de analyse van de indicatoren om de impact van de nieuwe tariefregeling te onderzoeken. Hierbij werden enkele doelstellingen vastgelegd (Tabel 1). De doelstellingen in het vet zullen uitgebreid besproken worden in dit rapport.

Tabel 1. Lijst met de doelstellingen en onderverdeling in hoofd- en bijvragen. De doelstellingen in het vet zullen uitgebreid gerapporteerd worden.

Hoofdvraag	Bijvraag
TARIEVEN	
1. Betalen de ondernemingen meer voor hun forfait?	<p>A) Per ondernemingsgroep</p> <p>B) Per tariefgroep</p> <p>C) Per activiteitssector. Zijn eventuele wijzigingen te wijten aan de prorata regeling?</p> <p>D) Hoeveel ondernemingen betalen meer/minder?</p> <p>E) Rekening houdend met het aantal werknemers?</p> <p>F) Is er een wijziging in andere kosten?</p>
2. Betalen de ondernemingen meer voor hun totaalfactuur?	<p>A) Per ondernemingsgroep</p> <p>B) Per tariefgroep</p>
3. Zou het aantal werkgevers hebben geschommeld in elke EDPB, en bijgevolg het aantal werknemers die afhangen van de EDPBW?	
4. Zou het aantal werknemers zijn verminderd met de nieuwe tarificatie?	A) Zijn er wijzigingen in het aantal onderworpenen en niet onderworpenen?
5. Is het bedrag voor prestaties bovenop het forfait gestegen of gedaald?	<p>A) Voor AB&C+ en C-&D</p> <p>B) Per activiteitssector</p>
6. Werd de tarificatie in de 100 grootste ondernemingen (op basis van aantal werknemers) vastgelegd zonder rekening te houden met het aantal werknemers?	
7. Binnen een sector, zouden de grote ondernemingen een lager tarief genieten dan de kleine ondernemingen?	
PRESTATIES	
8. Zijn de prestaties in ondernemingen C-&D gedaald?	<p>A) Micro onderneming (< 20 & <6 werknemers)</p> <p>B) Werden prestaties in verband met gezondheidstoezicht gefactureerd als activiteiten in verband met de risicoanalyse?</p> <p>C) Werd het gezondheidstoezicht vervangen door een contact met een paramedicus?</p> <p>D) Per activiteitssector</p> <p>E) Aantal gezondheidsonderzoeken per uur</p>

9. Zijn de prestaties in AB&C+ ondernemingen veranderd?

F) Beleidsadvies

A) Per activiteitssector

B) Afhankelijk van omvang

10. Zijn de bijkomende prestaties bij de prestaties in verband met de forfaitaire bijdrage gedaald of gestegen?

A) Voor AB&C+ en C-&D

B) Per activiteitssector

11. De prestaties tussen C- en C+ ondernemingen zouden moeten worden vergeleken.

12. Het gezondheidstoezicht van de meest preciaire werknemers zou sterk gedaald zijn.

VERBAND TARIEVEN EN PRESTATIES

13. Volgt de evolutie van de tarieven de evolutie van de prestaties?

A) Per activiteitssector

14. Zouden er meer collectieve dan individuele prestaties zijn geleverd?

A) Per activiteitssector

15. Bestaan er akkoorden in de ondernemingen over een uurtarief voor de prestatie van bepaalde disciplines voor een bepaald aantal uren?

In de volgende sectie worden eerst de dataverzameling en de kwaliteit van de aangeleverde gegevens besproken. De daaropvolgende sectie gaat over het verbeteren van de datakwaliteit door het hanteren van exclusiecriteria en het bewerken van bestaande indicatoren. Voorts wordt in deze sectie toegelicht hoe nieuwe indicatoren aangemaakt werden teneinde de doelstellingen te bestuderen. De 4^{de} sectie gaat over de resultaten van de analyse van de doelstellingen. Hierin worden de resultaten van enkele doelstellingen in detail gerapporteerd. In de voorlaatste sectie worden enkele conclusies getrokken. Tot slot worden in de laatste sectie aanbevelingen voor de toekomst geformuleerd.

2 Dataverzameling en -kwaliteit

2.1 Dataverzameling

Een lijst van 99 indicatoren werd samengesteld door de werkgroep voor de monitoring van de tarieven en prestaties. De gegevens die bevroegd werden voor de monitoring werden echter niet geregistreerd met dat als doel. De werkgroep hield al enigszins rekening met de (on)mogelijkheid om bepaalde indicatoren te bevragen, maar dit was geen eenvoudige of éénduidige oefening. Bijgevolg is de kwaliteit van heel wat indicatoren niet optimaal, zoals verder uiteengezet.

De lijst met indicatoren kan teruggevonden worden in Bijlage 1. In deze bijlage staan de namen voor alle indicatoren met een korte omschrijving en de kolom van het Excel bestand waarin ze gerapporteerd dienden te worden. De externe diensten kregen verder ook informatie over welke waarden de gegevens bij een bepaalde indicator mochten aannemen. Zo werd er bijvoorbeeld gevraagd om bij de indicator tariefgroep enkel de volgende waarden te rapporteren: '1', '1M', '2', '2M', '3', '3M', '4', '4M', '5', '5M'. Indien de waarde onbekend was, moest er 'ZZZ' ingevuld worden.

Alle externe diensten hadden de gegevens voor de eerste fase aangeleverd. Acht externe diensten hadden tevens de gegevens voor de tweede fase aangeleverd. De gegevens van de tweede fase werden samengevoegd in 1 bestand dat uit 581 722 rijen bestond. De gegevens in 1 rij hadden betrekking op 1 onderneming in een welbepaald jaar. Er waren bijvoorbeeld 197 397 rijen of ondernemingen in het jaar 2016.

2.2 Datakwaliteit

De kwaliteit van de aangeleverde data werd vervolgens bestudeerd. Ten eerste werd er nagegaan of de externe diensten de gegevens op de vooropgestelde wijze gerapporteerd hadden. Ten tweede werd voor elke indicator het percentage ontbrekende waarden nagegaan. Dit percentage werd gebruikt als indicatie van de kwaliteit. De indicatoren werden op basis van het percentage ingedeeld in volgende categorieën: 0-5%, 5-10% (-), 10-20% (--), >20% (---). Vervolgens werden de gegevens op fouten gecontroleerd. De minimum en maximum waarde, het gemiddelde en de som werden voor elke indicator bepaald. De resultaten staan in Bijlage 1. Daarnaast werd er nagegaan of het aantal werknemers (kolom L, Bijlage 1) overeenstemt met het aantal onderworpenen en niet onderworpenen (kolom CM tot en met CQ, Bijlage 1). Tot slot werd er nagegaan of de maximum waarde van het tewerkstellingspercentage overeen komt met 100. Het tewerkstellingspercentage werd berekend aan de hand van de volgende formule: $Aantal\ twaalfden\ (kolom\ M) / (Aantal\ werknemers\ (kolom\ L) * 12) * 100$.

2.2.1 Uniformiteit data

Bij het bestuderen van de databestanden die aangeleverd werden door de externe diensten viel het op dat de gegevens niet uniform over de diensten heen gerapporteerd werden. De diensten maakten gebruik van verschillende namen om de indicatoren te identificeren. De indicatoren werden ook niet altijd in de vooropgestelde kolom in het Excel bestand gerapporteerd. Voorts maakte niet elke dienst gebruik van de vooropgestelde waarden. Zo werd er bijvoorbeeld '1m' of 'M1' in plaats van '1M' gerapporteerd bij de indicator tariefgroep.

2.2.2 Ontbrekende data

Voor elke indicator werd het percentage ontbrekende waarden berekend (Bijlage 1). Voor bijna de helft van de indicatoren (46.2%) was het percentage ontbrekende waarden meer dan 20% (Tabel 2). Voor slechts 9.7% van de indicatoren lag het percentage ontbrekende waarden tussen 0% en 5%.

Tabel 2. Overzicht van het percentage ontbrekende waardes voor alle indicatoren.

Percentage ontbrekende waarden	Indicatoren	
	N	%
0 - 5	9	9.7
5 - 10	10	10.8
10 - 20	31	33.3
> 20	43	46.2
Totaal	93	100

6 indicatoren werden geschrapt doordat deze tweemaal voorkwamen.

Voor de indicatoren met betrekking tot de technische bedrijfseenheid liep het percentage ontbrekende waarden op tot 49%. Gezien dit hoog percentage, werden er geen analyses uitgevoerd op niveau van de technische bedrijfseenheid.

2.2.3 Minimum van bedragen en preventie-eenheden

Het minimum van het forfait en van de bedragen betaald buiten het forfait lag telkens onder 0. Dat zou betekenen dat de onderneming terugbetaald krijgt. Een reden voor de aanwezigheid van negatieve bedragen die Co-Prev vermeldde is het werken met creditnota's.

Het minimum van de preventie-eenheden besteed aan arbeidsgeneeskunde was negatief. Het minimum kan echter niet kleiner zijn dan 0.

Het minimum van het saldo preventie-eenheden was voor sommige externe diensten '0' en voor andere negatief. De waarde '0' betekent dat al de beschikbare preventie-eenheden besteed werden. Een positieve waarde betekent dat er preventie-eenheden over waren. Een negatieve waarde zou echter niet kunnen voorkomen volgens de nieuwe reglementering. Deze stelt dat indien de preventie-eenheden zijn opgebruikt, prestaties aangerekend worden volgens de tarieven voor extra prestaties (artikel II.3-19 van de codex). Eén van de externe diensten gaf aan dat negatieve waarden voorkomen wanneer er meer preventie-eenheden verbruikt werden dan dat er beschikbaar waren. Deze dienen beschouwd te worden als een voorafname op de preventie-eenheden van het volgend jaar.

2.2.4 Som van aantal 2- en 5-jaarlijks onderworpenen

De som van het aantal 2- en 5-jaarlijks onderworpenen in 2015 bedroeg respectievelijk 117 769 858 en 118 334 362. Deze waarden zijn echter onmogelijk. Bij inspectie van de data werd duidelijk dat 1 externe dienst foutieve waarden had gerapporteerd.

2.2.5 Gemiddeld aantal onderworpenen

Eén van de externe diensten had gemiddeld '0' onderworpenen in het jaar 2016. De reden die hiervoor werd opgegeven was de volgende: *"Het is zeer moeilijk om te rapporteren op "historische" onderworpenheden per klant in ons systeem. We hebben op werknemersniveau wel historiek, maar om dit retroactief te gaan koppelen aan tewerkstellingen op een datum in het verleden, is al bijna een studie op zich."* In plaats van '0' had deze dienst dus 'ontbrekend' moeten rapporteren. Het valt niet uit te sluiten dat er nog gevallen zijn waarbij '0' in plaats van 'ontbrekend' ingevuld werd, maar die niet gedetecteerd werden.

2.2.6 Aantal werknemers

Voor elke onderneming werd het aantal werknemers (kolom L, Bijlage 1) vergeleken met de som van het aantal onderworpenen en niet onderworpenen (kolom CM tot en met CQ, Bijlage 1). Voor 4 op de 10 ondernemingen kwam het gerapporteerde aantal werknemers overeen met de som van het aantal onderworpenen en niet onderworpenen (Tabel 3). Eén van de externe diensten had bij het aantal onderworpenen en niet onderworpenen in 2016 voor elke onderneming '0' gerapporteerd (N = 9789). Een andere externe dienst had foutieve waarden gerapporteerd bij het aantal 2- en 5-jaarlijks onderworpenen in 2015. De foutieve waarden bij deze dienst werden vervangen door ontbrekende waarden (N = 1501, deel van Ontbrekend in Tabel 3).

Tabel 3. De verdeling van de ondernemingen voor de vergelijking van het aantal werknemers ten opzichte van de som van het aantal onderworpenen en niet onderworpenen.

Aantal werknemers ten opzichte van de som van het aantal onderworpenen en niet onderworpenen	2015		2016	
	N	%	N	%
=	73026	39.1	78872	40.0
>	39318	21.1	56933	28.8
<	21922	11.7	22997	11.7
Ontbrekend	52413	28.1	38595	19.6
Totaal	186679	100	197397	100

2.2.7 Tewerkstellingspercentage

De maximum waarde die het tewerkstellingspercentage kan aannemen is 100, d.w.z. alle werknemers hebben elke maand gewerkt. Voor 403 ondernemingen (0.2%) was het tewerkstellingspercentage echter meer dan 100. Dat wijst erop dat voor deze ondernemingen ofwel het aantal twaalfden ofwel het aantal werknemers foutief gerapporteerd werd. Er dient opgemerkt te worden dat het tewerkstellingspercentage een onderschatting is van het reële tewerkstellingspercentage. Dit percentage werd namelijk berekend op niveau van de onderneming. Het kan voorkomen dat een werknemer gedurende het kalenderjaar in meerdere ondernemingen actief was. Stel dat deze werknemer de eerste 6 maanden in onderneming A, en de laatste 6 maanden in onderneming B actief was. Daarnaast was hij ook de enige werknemer in beide ondernemingen. In dat geval is het tewerkstellingspercentage volgens de berekeningen hier 50%. Het reële tewerkstellingspercentage is echter 100%. Bovendien is het op basis van de definitie van de indicator 'aantal twaalfden' onduidelijk of deze ook het aantal twaalfden bevat van de werknemers die niet elke maand actief waren maar waar wel een individuele prestatie voor geleverd werd.

2.3 Conclusie dataverzameling en -kwaliteit

De verzamelde data zijn van een matige kwaliteit. Dat wordt aangetoond door het hoge percentage van ontbrekende data. Verder zien we ook dat het aantal verschillende werknemers in minstens 3 op de 10 ondernemingen niet overeenkomt met de som van het aantal onderworpenen en niet onderworpenen. Dat kan erop wijzen dat het aantal werknemers of het aantal onderworpenen/niet-onderworpenen niet correct gerapporteerd werd. Bijgevolg is het belangrijk om voorzichtig om te gaan met de conclusies die volgen uit de analyse van de doelstellingen. In de toekomst zal er gestreefd moeten worden naar een hoger percentage valide data. Verder zullen er striktere definities voor de indicatoren moeten komen opdat de externe diensten de gegevens op een uniforme manier afleveren.

3 Data-analyse

Deze sectie begint met een omschrijving van de toegepaste exclusiecriteria en de bewerking van bestaande indicatoren. Dit werd uitgevoerd met het oog op het verbeteren van de datakwaliteit. Vervolgens wordt beschreven hoe nieuwe indicatoren werden aangemaakt, gebruik makende van de bestaande set van indicatoren. Deze sectie eindigt met een korte omschrijving van de analyse van bepaalde doelstellingen (Tabel 1) aan de hand van de geselecteerde set van ondernemingen.

3.1 Exclusiecriteria

Bij het bestuderen van de doelstellingen werd er enkel gefocust op de jaren 2015 en 2016. In het data bestand waren er in totaal 186 679 ondernemingen in 2015 en 197 397 ondernemingen in 2016. Op deze data werden de volgende exclusiecriteria toegepast:

1. De waarde¹ van het aantal werknemers ontbreekt (# ondernemingen 2015: 23 677, # ondernemingen 2016: 7365).
 - Eén externe dienst heeft geen waardes ingevuld voor het aantal werknemers in 2015 met de reden *'impossible à calculer'*.
2. De waarde van het aantal werknemers is gelijk aan 0 (# ondernemingen 2015: 10 692, # ondernemingen 2016: 6138).
3. De waarde van het KBO nummer van de onderneming ontbreekt (# ondernemingen 2015: 183, # ondernemingen 2016: 211).
4. De waarde van het forfait ontbreekt (# ondernemingen 2015: 251, # ondernemingen 2016: 198).
5. Er zijn meerdere observaties in hetzelfde jaar met hetzelfde KBO nummer.
6. Er zijn geen gegevens van de onderneming voor 2015 of voor 2016.
 - Eén externe dienst heeft geen gegevens voor 2015 ingevuld (# ondernemingen 2015: 20).

In Tabel 4 en Tabel 5 staat een overzicht van het aantal ondernemingen dat overblijft na het hanteren van de exclusiecriteria.

¹Waarde verwijst hier naar de kwantitatieve betekenis van een grootheid

Tabel 4. Aantal ondernemingen per externe dienst na hanteren van de eerste vier exclusiecriteria (betreffende werknemers, KBO nummer en totaal forfait).

		Externe dienst								
		1	2	3	4	5	6	7	8	alle
N ondernemingen	2015	8957	0	36243	27549	8596	50368	20161	0	151874
	2016	9759	15125	36414	30217	8383	55836	27731	20	183485

De nummers verwijzen naar een bepaalde externe dienst.

Tabel 5. Aantal ondernemingen per externe dienst na hanteren van al de exclusiecriteria. Elke onderneming komt in 2015 en 2016 voor.

		Externe dienst							alle
		1	3	4	5	6	7		
N ondernemingen	2015	8925	27961	27123	7079	49367	20100	140555	
	2016	8925	27961	27123	7079	49367	20100	140555	

De nummers verwijzen naar een bepaalde externe dienst.

3.2 Bewerken van bestaande indicatoren

Het aantal 2-jaarlijks onderworpenen werd bij 1 externe dienst opgevuld met '0' aangezien deze dienst geen 2-jaarlijks onderworpenen heeft.

Na overleg met Co-Prev werden de ontbrekende waarden in de kolommen X tot en met BA (Bijlage 1) vervangen door '0'. Deze kolommen bevatten de bedragen die extra betaald werden buiten het forfait voor alle ondernemingen, en de preventie-eenheden binnen het forfait voor de AB&C+ ondernemingen.

Indien er bij de preventie-eenheden een negatieve waarde ingevuld werd, werd deze vervangen door ontbrekende waarde. De negatieve waarden bij het saldo preventie-eenheden op 31 december werden vervangen door de waarde '0' opdat het percentage resterende preventie-eenheden berekend kon worden (Tabel 6).

3.3 Berekenen van nieuwe indicatoren

Op basis van de beschikbare indicatoren (Bijlage 1) werden een aantal nieuwe indicatoren berekend (Tabel 6). De namen en kolommen vermeld in Tabel 6 komen overeen met deze in Bijlage 1. Meer bepaald werden de volgende indicatoren aangemaakt: Bedrag besteed aan risicobeheersing buiten het forfait, bedrag besteed aan labo en medisch technische prestaties, bedrag besteed aan andere prestaties en kosten, totaalfactuur, preventie-eenheden risicobeheersing, preventie-eenheden labo en medisch technische prestaties, % resterende preventie-eenheden.

Tabel 6. Berekening nieuwe indicatoren.

Naam	Bewerking indicatoren (naam)	Bewerking indicatoren (kolom)
Bedrag risicobeheersing	Bedrag_AG + Bedrag_ergo + Bedrag_psy + Bedrag_veiligheid + Bedrag_hygiene + Bedrag_opleidingen + Bedrag_PE_AG + Bedrag_PE_veiligheid + Bedrag_PE_ergo + Bedrag_PE_psy + Bedrag_PE_hygiene + Bedrag_PE_opleidingen + Bedrag_PE_andere_binnen_disciplines	X + Y + Z + AA + AB + AC + AD + AR + AS + AT + AU + AV + AW + AX
Bedrag labo en medisch technische prestaties	Bedrag_labo + Bedrag_MTP + Bedrag_PE_labo + Bedrag_PE_MTP	AE + AF + AY + AZ
Bedrag andere prestaties en kosten	Bedrag_andere + Bedrag_PE_andere	AG + BA
Totaalfactuur	Totaal forfait + Bedrag risicobeheersing + Bedrag labo en medisch technische prestaties + Bedrag_andere	K + X + Y + Z + AA + AB + AC + AD + AR + AS + AT + AU + AV + AW + AX + AE + AF + AY + AZ + AG + BA
PE risicobeheersing	PE_AG + PE_veiligheid + PE_ergo + PE_psy + PE_hygiene + PE_opleidingen + PE_andere_binnen_disciplines	AH + AI + AJ + AK + AL + AM + AN
PE labo MTP	PE_labo + PE_MTP	AO + AP
% resterende PE	Saldo_PE_31dec / (Saldo_PE_31dec + PE risicobeheersing + PE labo MTP + PE_andere) * 100	BB / (BB + AH + AI + AJ + AK + AL + AM + AN + AO + AP + AQ) * 100

Meer informatie over de indicatoren (naam, kolom) staat in Bijlage 1.

PE = preventie-eenheden, MTP = medisch technische prestaties.

Om de impact van de tarificatie te vergelijken tussen ondernemingen met verschillende omvang, werden de bedragen door het aantal werknemers gedeeld. Zo is het onder meer mogelijk om na te gaan of grote ondernemingen minder forfait betalen per werknemer dan kleine ondernemingen.

Na inspectie van de totaalfactuur per werknemer, werden de gegevens van twee ondernemingen geschrapt. Deze hadden een totaalfactuur per werknemer van respectievelijk € 317 873.17 en € 240 916.76 in 2015, en € 0 en € 202 752.68 in 2016.

3.4 Analyse van de doelstellingen

In Tabel 1 staat een overzicht van de te bestuderen doelstellingen. De analyses werden uitgevoerd op de geselecteerde set van ondernemingen na het hanteren van de exclusiecriteria (Tabel 5). De doelstellingen in het vet werden eerst bestudeerd en uitvoerig gerapporteerd. Meer specifiek werd de evolutie in de totaalfactuur en het forfait berekend per ondernemingsgroep en per tariefgroep. De

evolutie van de prestaties werd bestudeerd in C-&D en AB&C+ ondernemingen. Vervolgens werden de andere doelstellingen nagegaan, waarvan de resultaten in de bijlagen te vinden zijn.

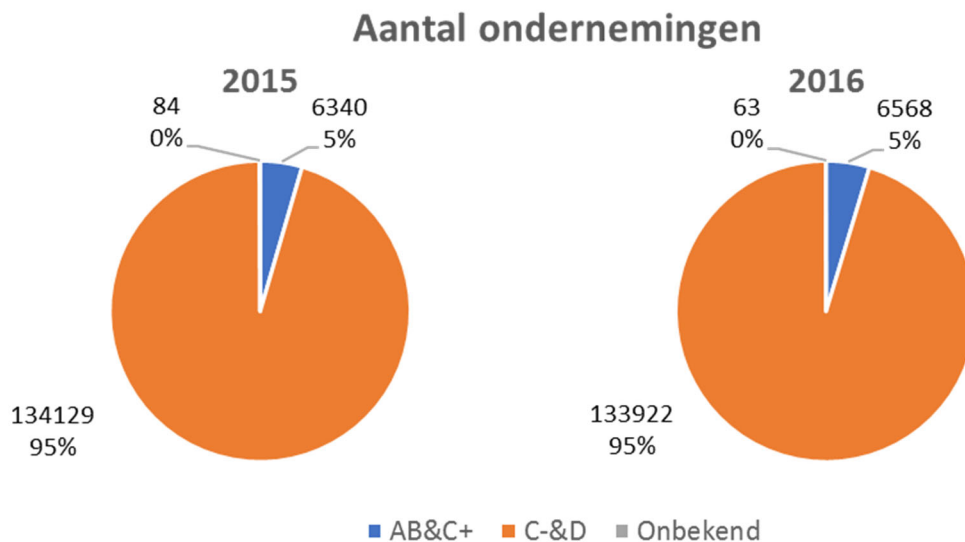
4 Resultaten van de analyse van de doelstellingen

Deze sectie begint met een omschrijving van de geselecteerde ondernemingen na het hanteren van de exclusiecriteria. Vervolgens worden de resultaten van de analyses van de vetgedrukte doelstellingen in Tabel 1 gerapporteerd. Tot slot worden de resultaten van de overige doelstellingen kort aangehaald.

4.1 Omschrijving van de geselecteerde ondernemingen

In totaal werden er **140 553 ondernemingen** geselecteerd voor de analyse van de doelstellingen. In 2016 stelden deze ondernemingen 2 669 635 personen te werk. Dat waren er 124 136 meer dan in 2015, een stijging van 4.9%.

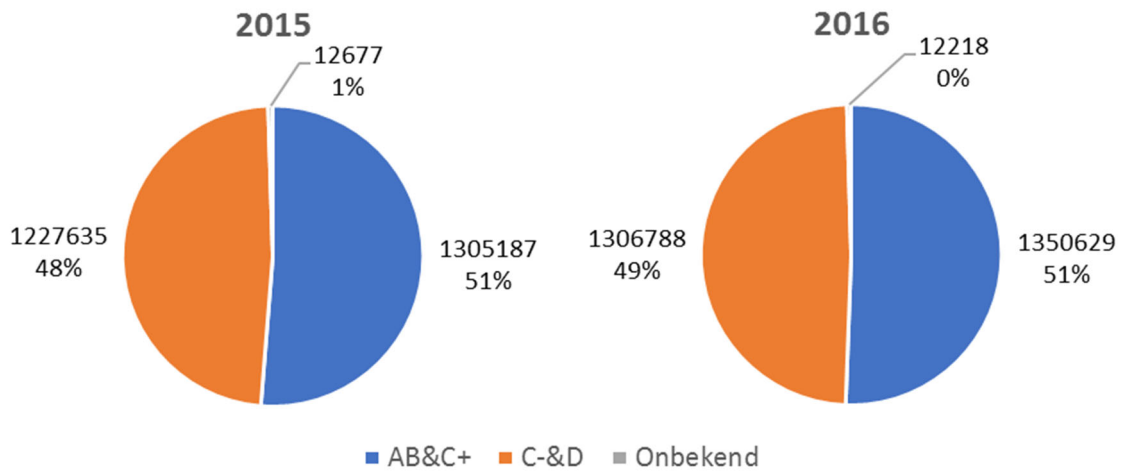
De externe diensten deelden de ondernemingen in vijf groepen in op basis van het aantal werknemers, de risicofactoren in de onderneming en het opleidingsniveau van de interne preventieadviseur. De vijf groepen worden omschreven als 'A', 'B', 'C+', 'C-' en 'D'. In dit rapport werden de drie eerste en de twee laatste gegroepeerd, conform de opdeling in hoofdstuk III van boek II, titel 3 van de codex over het welzijn op het werk. De AB&C+ groep bevat de grote ondernemingen, terwijl de C-&D groep de kleine ondernemingen bevat. De geselecteerde dataset bestond in 2016 uit 6568 AB&C+ en 133 922 C-&D ondernemingen (Figuur 1). In 2015 waren dat er respectievelijk 6340 en 134 129. Voor 147 ondernemingen was de groep onbekend.



Figuur 1. Aantal ondernemingen per ondernemingsgroep in 2015 en 2016.

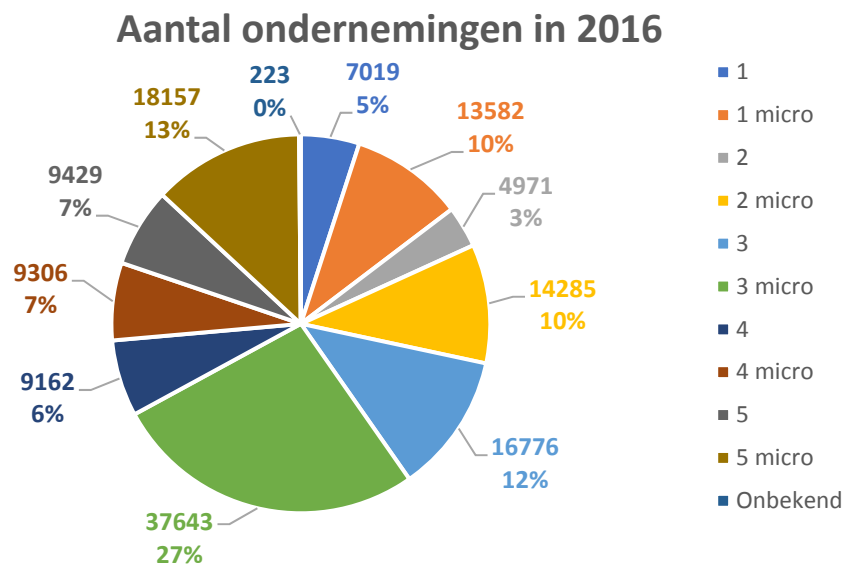
Figuur 2 bevat een overzicht van het aantal werknemers in de AB&C+ en C-&D ondernemingen in 2015 en 2016. Ondanks het laag percentage grote ondernemingen, hadden deze ondernemingen 51% van alle werknemers in dienst.

Aantal werknemers



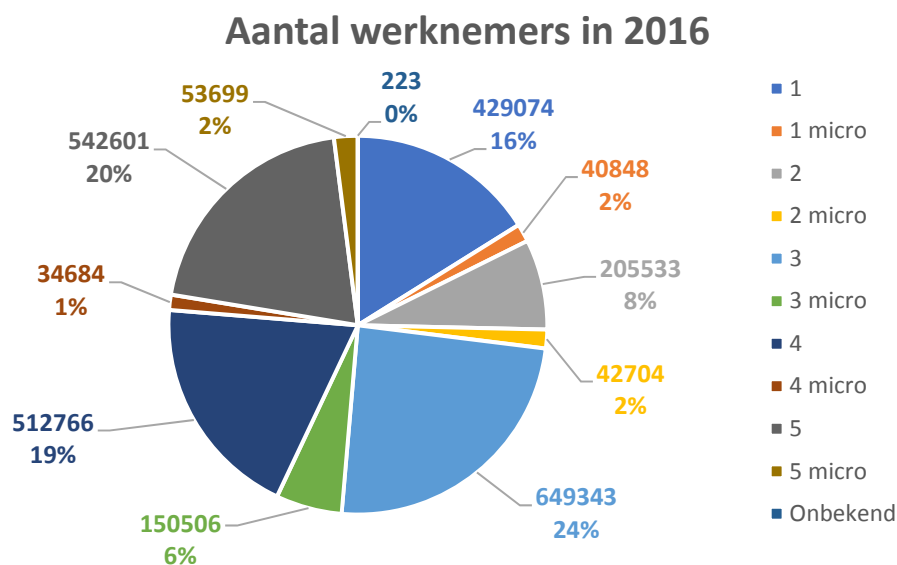
Figuur 2. Aantal werknemers per ondernemingsgroep in 2015 en 2016.

De ondernemingen worden sedert 2016 ingedeeld in vijf tariefgroepen op basis van hun NACE-code. Een onderneming met 5 of minder werknemers geniet een verminderd tarief. Dat wordt aangeduid door de term 'micro'. Figuur 3 bevat een overzicht van het aantal ondernemingen per tariefgroep. Deze figuur toont dat een groot deel van de ondernemingen in 2016 tot tariefgroep '3 micro' behoorde.



Figuur 3. Aantal ondernemingen per tariefgroep in 2016.

Figuur 4 bevat een overzicht van het aantal werknemers per tariefgroep voor het jaar 2016. Deze figuur toont dat tariefgroep '3' de meeste werknemers bevatte.



Figuur 4. Aantal werknemers per tariefgroep in 2016.

4.2 Evolutie van de tarieven

De eerste doelstelling betreft het bestuderen van de evolutie van de totaalfactuur tussen 2015 en 2016. De totaalfactuur bevat het forfait, het bedrag extra betaald voor risicobeheersing, het bedrag extra betaald voor labo en medisch technische prestaties, en het bedrag extra betaald voor andere prestaties of kosten (Tabel 6). Meer details over de evolutie van de bedragen die extra betaald werden buiten het forfait staan in Bijlage 2.

4.2.1 Geselecteerde ondernemingen

De som van de totaalfactuur van de **140 553 geselecteerde ondernemingen** bedroeg €225 269 181.00 in 2016 (Tabel 7). Dat is een stijging van €5 329 159.30 ten opzichte van 2015. Gemiddeld genomen betaalden ondernemingen €37.91 meer in 2016, een niet-significante² stijging van 2.4%. De totaalfactuur per werknemer steeg wel significant met 11.2%. Ondernemingen betaalden gemiddeld €10.78 per werknemer meer in 2016 in vergelijking met het voorgaande jaar.

Wanneer we enkel kijken naar de forfaitaire bijdragen, dan zien we dat de geselecteerde ondernemingen samen in totaal €171 070 858.00 betaalden in 2016 (Tabel 8). Gemiddeld genomen betaalden ondernemingen €121.93 meer in 2016 in vergelijking met 2015. Dit was een niet-significante stijging van 11.1%. Het forfait per werknemer daalde significant met €1.21 of 2.1% (Tabel 8).

²Significant: effect waarvan het onaannemelijk lijkt dat het op toeval berust. Meer details over de toegepaste statistische test staan in Bijlage 3.

Tabel 7. Overzicht totaalfactuur per ondernemingsgroep.

	Gemiddelde totaalfactuur (€)		Gemiddelde totaalfactuur per werknemer (€)		Som totaalfactuur (€)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Alle	1564.82	1602.73	<u>96.65</u>	<u>107.43</u>	219940021.70	225269181.00
AB&C+	19467.62	18215.67	<u>112.53</u>	<u>97.64</u>	123424732.10	119640493.70
C-&D	<u>716.92</u>	<u>784.74</u>	<u>95.92</u>	<u>107.90</u>	96160387.00	105094436.20

p<.001 voor de vergelijking tussen 2015 en 2016. Meer details in Bijlage 3.

Tabel 8. Overzicht forfait per ondernemingsgroep.

	Gemiddeld forfait (€)		Gemiddeld forfait per werknemer (€)		Som forfait (€)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Alle	<u>1095.20</u>	<u>1217.13</u>	<u>57.06</u>	<u>55.85</u>	153933773.40	171070858.00
AB&C+	13220.34	14745.23	73.25	75.44	83816972.44	96846637.91
C-&D	<u>520.49</u>	<u>550.77</u>	<u>56.30</u>	<u>54.86</u>	69812494.31	73760493.89

p<.001 voor de vergelijking tussen 2015 en 2016. Meer details in Bijlage 3.

4.2.2 AB&C+ versus C-&D ondernemingen

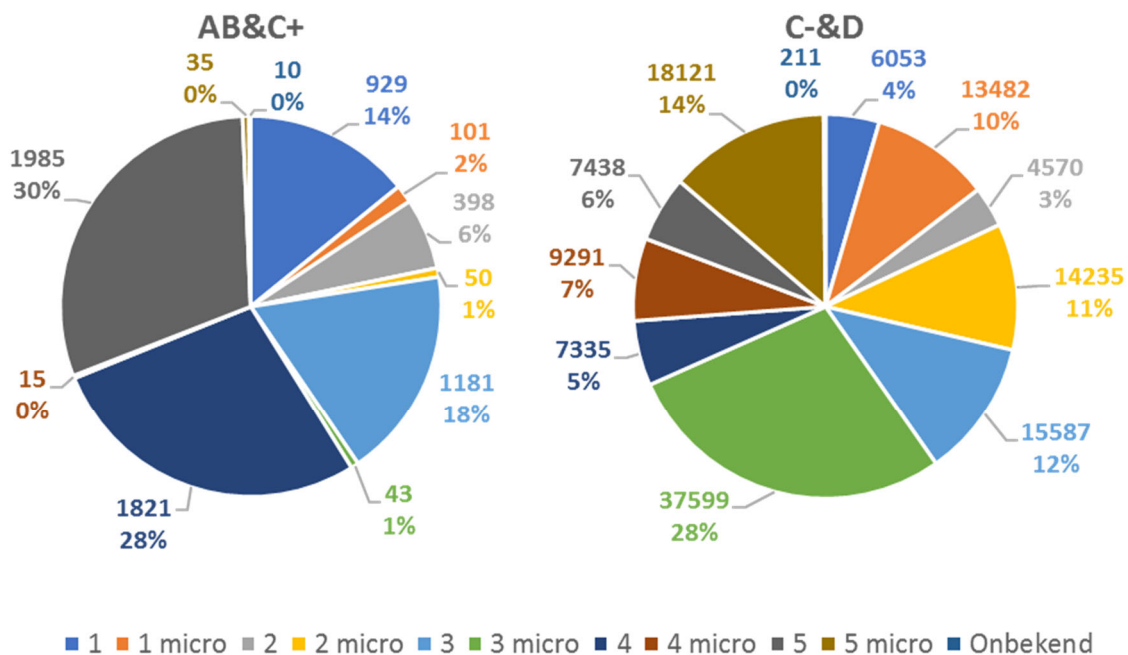
De grote (AB&C+) ondernemingen betaalden zowel in 2015 als in 2016 in totaal meer dan de kleine (C-&D) ondernemingen (Tabel 7). De totaalfactuur per werknemer gaf echter een ander beeld. Per werknemer betaalden de grote ondernemingen in vergelijking met de kleine ondernemingen in 2015 nog wel significant meer. Maar in 2016 betaalden ze significant minder per werknemer dan de kleine ondernemingen. Meer bepaald betaalden de grote ondernemingen €10.26 minder per werknemer dan de kleine ondernemingen in 2016. We zien verder ook dat de grote ondernemingen €14.89 minder betaalden in 2016 in vergelijking met 2015, een significante daling van 13.2%. De kleine ondernemingen daarentegen betaalden €11.98 meer per werknemer dan het voorgaande jaar, een significante stijging van 15.5%.

De grote ondernemingen betaalden in totaal significant meer forfaitaire bijdragen in 2015 en 2016 dan de kleine ondernemingen (Tabel 8). Ook per werknemer betaalden ze significant meer. Meer specifiek lag het forfait per werknemer in 2016 €20.58 hoger in de grote ondernemingen. Verder zien we dat binnen de grote ondernemingen het forfait steeg van 2015 naar 2016 met €2.19 euro per werknemer, een niet-significante stijging van 3.0%. De kleine ondernemingen daarentegen betaalden €1.44 minder

per werknemer in 2016, een significante daling van 2.6%. Meer details over de opsplitsing van de totaalfactuur per ondernemingsgroep staan in Bijlage 4.

Om een verklaring te vinden voor de discrepantie in het forfait per werknemer tussen de grote en de kleine ondernemingen, kijken we naar de onderverdeling in de tariefgroepen (Figuur 5). Voor de C-&D ondernemingen wijkt het beeld niet ver af van deze voor alle ondernemingen (Figuur 3). Dat komt doordat 95% van alle ondernemingen C-&D ondernemingen waren (Figuur 1). Meer bepaald behoorden 28% van de C-&D ondernemingen tot tariefgroep '3 micro'. Voor de AB&C+ ondernemingen zien we een ander beeld. Het merendeel van deze ondernemingen behoorde tot de twee hoogste tariefgroepen, namelijk '4' en '5'. De minimumtarieven liggen lager voor ondernemingen in tariefgroep '3 micro' in vergelijking met deze in tariefgroepen '4' en '5' (zie Tabel 9 of Tabel 10 voor minimumtarieven), wat het verschil in gefactureerde forfaitaire bijdrage tussen de ondernemingsgroepen zou kunnen verklaren.

Onderverdeling tariefgroepen



Figuur 5. Taartdiagram van de onderverdeling in de verschillende tariefgroepen in 2016 voor de grote (AB&C+) en de kleine (C-&D) ondernemingen.

4.2.3 Tariefgroepen

Ondernemingen werden pas in 2016 onderverdeeld in tariefgroepen. In 2015 werd er dus nog niet gewerkt met tariefgroepen. Om de evolutie van de tarieven per tariefgroep te bestuderen, werd de tariefgroep van de onderneming in 2015 gelijkgesteld aan deze in 2016.

In 8 van de 10 tariefgroepen steeg de totaalfactuur van 2015 naar 2016 (Tabel 9). Voor tariefgroepen '1 micro', '2', '2 micro', '3 micro', '4 micro' en '5 micro' was deze stijging significant. In tariefgroepen '4' en '5' was er een niet-significante daling in de totaalfactuur. Tabel 9 toont verder een stijging in de totaalfactuur per werknemer in 8 van de 10 tariefgroepen. Deze stijging was significant voor tariefgroepen '1', '1 micro', '2 micro', '3 micro', '4 micro', '5' en '5 micro'. Voor tariefgroepen '3' en '4' was er een niet-significante daling in de totaalfactuur per werknemer.

Tabel 9. Overzicht totaalfactuur per tariefgroep.

	Gemiddelde totaalfactuur (€)		Gemiddelde totaalfactuur per werknemer (€)		Minimum-tarief (per werknemer) (€)	Som totaalfactuur (€)	
	2015	2016	2015	2016	2016	2015	2016
1	2626.79	2669.24	<u>43.44</u>	<u>50.81</u>	41.50	18437423.20	18735387.25
1 micro	<u>164.30</u>	<u>208.34</u>	<u>78.10</u>	<u>97.06</u>	35.50	2231464.31	2829727.78
2	<u>2097.76</u>	<u>2400.58</u>	64.75	69.37	60.50	10427975.28	11933273.64
2 micro	<u>205.30</u>	<u>243.46</u>	<u>99.95</u>	<u>117.49</u>	51.50	2932723.35	3477874.71
3	2593.11	2778.29	77.45	76.02	75.50	43502034.12	46608645.89
3 micro	<u>253.90</u>	<u>293.90</u>	<u>96.35</u>	<u>108.73</u>	64.00	9557487.63	11063281.43
4	6257.05	6052.58	109.95	109.16	98.50	57327127.44	55453774.64
4 micro	<u>353.61</u>	<u>380.69</u>	<u>120.21</u>	<u>128.35</u>	81.00	3290721.23	3542721.96
5	6963.99	6820.34	<u>118.13</u>	<u>122.34</u>	112.00	65663449.33	64308948.89
5 micro	<u>321.60</u>	<u>355.07</u>	<u>126.39</u>	<u>147.46</u>	95.00	5839369.11	6447078.22

p < .001 voor de vergelijking tussen 2015 en 2016. Meer details in Bijlage 3.

In 8 van de 10 tariefgroepen nam het forfait toe van 2015 naar 2016 (Tabel 10). Deze stijging was significant in tariefgroepen '1', '1 micro', '2', '3' en '5'. Enkel in de tariefgroepen '4 micro' en '5 micro' was er een daling in het forfait. Deze daling was significant voor tariefgroep '4 micro'. Per werknemer steeg het forfait in de helft van de tariefgroepen. Deze stijging was significant voor tariefgroepen '1', '2', '5' en '5 micro'. In tariefgroepen '1 micro', '2 micro', '3 micro' en '4 micro' was er een significante daling in het forfait per werknemer. Meer details over de opsplitsing van de totaalfactuur per tariefgroep staan in Bijlage 5.

In Tabel 10 staat verder ook een overzicht van het minimumtarief dat per werknemer betaald moest worden. We zien echter dat gemiddeld genomen het effectief betaalde forfait per werknemer lager lag dan de minimumtarieven. Er zijn verschillende verklaringen mogelijk die elkaar niet uitsluiten. Ten

eerste werden er negatieve forfaitaire bijdragen ingevuld. Deze negatieve bedragen zijn mogelijks het gevolg van het werken met creditnota's. De gerapporteerde forfaitaire bedragen kwamen namelijk uit een boekhoudkundig systeem. Dat systeem werd niet gemaakt met het oog op het bestuderen van evoluties in tarieven en prestaties. Ten tweede is het mogelijk dat het aantal werknemers niet correct werd ingevuld, wat in dat geval een vertekend beeld geeft van de bijdrage per werknemer. Deze verklaring valt niet uit te sluiten gegeven de discrepantie tussen het aantal werknemers en de som van het aantal onderworpenen en niet onderworpenen (Tabel 3). Tot slot is wellicht ook de prorata-regeling waarbij het forfait afhangt van de duurtijd van de tewerkstelling van de werknemer een verklarende factor voor deze vaststelling. We kunnen dit op basis van de gegevens echter niet vaststellen.

Tabel 10. Overzicht forfait per tariefgroep.

	Gemiddeld forfait (€)		Gemiddeld forfait per werknemer (€)		Minimum-tarief (per werknemer) (€)	Som forfait (€)	
	2015	2016	2015	2016	2016	2015	2016
1	<u>1753.72</u>	<u>2142.87</u>	<u>30.38</u>	<u>35.42</u>	41.50	12309382.66	15040779.69
1 micro	<u>75.27</u>	<u>80.46</u>	<u>30.24</u>	<u>29.14</u>	35.50	1022310.27	1092761.61
2	<u>1406.83</u>	<u>1788.29</u>	<u>42.97</u>	<u>49.21</u>	60.50	6993349.54	8889579.46
2 micro	105.66	107.40	<u>44.97</u>	<u>42.44</u>	51.50	1509305.51	1534213.89
3	<u>1886.50</u>	<u>2181.56</u>	59.50	58.44	75.50	31647940.48	36597805.71
3 micro	157.56	159.87	<u>52.09</u>	<u>47.51</u>	64.00	5931075.53	6017878.81
4	4205.08	4585.96	79.79	80.61	98.50	38526979.01	42016578.42
4 micro	<u>234.30</u>	<u>216.48</u>	<u>72.01</u>	<u>63.36</u>	81.00	2180393.07	2014536.65
5	<u>5269.02</u>	<u>5738.50</u>	<u>90.20</u>	<u>95.21</u>	112.00	49681627.07	54108289.45
5 micro	209.60	207.00	<u>73.15</u>	<u>74.90</u>	95.00	3805735.64	3758434.28

p<.001 voor de vergelijking tussen 2015 en 2016. Meer details in Bijlage 3.

4.3 Evolutie van prestaties

4.3.1 Preventie-eenheden

Sinds de nieuwe tariefregeling werken de grote ondernemingen (AB&C+) met preventie-eenheden. Bijgevolg zijn gegevens over preventie-eenheden enkel beschikbaar voor 2016. Afhankelijk van de totale forfaitaire bijdrage, krijgen de grote ondernemingen een bepaald aantal preventie-eenheden. Deze preventie-eenheden moeten bij voorkeur besteed worden aan arbeidsgeneeskunde en

psychosociale aspecten. We zien dat de grote meerderheid van preventie-eenheden binnen het forfait besteed werd aan arbeidsgeneeskunde (69.6%), gevolgd door psychosociale aspecten (5.9%) en veiligheid (4.4%). Van 15.3% van de preventie-eenheden kan niet gezegd worden waaraan ze besteed werden.

Tabel 11. Besteding van de preventie-eenheden binnen forfait van 6529 AB&C+ ondernemingen in 2016.

Preventie-eenheden	N	%
Arbeidsgeneeskunde	354528	69.6
Ergonomie	7717	1.5
Psychosociale aspecten	29962	5.9
Veiligheid	22674	4.4
Hygiëne	5196	1.0
Opleidingen	11608	2.3
Zonder mogelijkheid te specificeren	78023	15.3
Totaal	509707	100

De som van preventie-eenheden komt niet exact overeen met het totaal doordat er is afgerond op de eenheden.

Op 31 december 2016 had een onderneming gemiddeld 17.94 preventie-eenheden over. De mediaan van het saldo preventie-eenheden lag op 3.98. Wanneer we kijken naar het percentage resterende preventie-eenheden, dan zien we dat gemiddeld 26.1% van de preventie-eenheden niet verbruikt werd. De mediaan lag lager, op 14.79%. 2016 was het eerste jaar dat ondernemingen met preventie-eenheden werkten. Het saldo preventie-eenheden zal mogelijks een ander beeld geven in de jaren na 2016 wanneer ondernemingen het gewoon zijn om met preventie-eenheden te werken.

4.3.2 Risicobeheersing in de kleine ondernemingen

De kleine ondernemingen (C-&D) werken niet met preventie-eenheden, maar zij krijgen een basispakket in ruil voor hun forfaitaire bijdrage. Om een idee te krijgen hoeveel de externe diensten besteed hebben aan risicobeheersing in de kleine ondernemingen, kijken we naar het aantal gepresteerde minuten per onderdeel. In tegenstelling tot de preventie-eenheden vermeld in voorgaande paragraaf, omvat het aantal minuten zowel de prestaties binnen als buiten het forfait. Het aantal minuten besteed aan arbeidsgeneeskunde werd niet gerapporteerd. Het is belangrijk op te merken dat de gegevens onnauwkeurig kunnen zijn aangezien deze retroactief werden opgevraagd en dus niet actief geregistreerd werden. Het dient dus louter als indicatie voor de prestaties besteed aan de verschillende disciplines in C-&D ondernemingen. Verder is het belangrijk op te merken dat enkel de data gerapporteerd werden van C-&D ondernemingen die voor elk onderdeel een valide waarde

hadden. Er bleven slechts 41 997 C-&D ondernemingen over in deze analyse door het hoge percentage ontbrekende waarden bij minuten besteed aan andere (76% voor de hele dataset, Bijlage 1).

In Tabel 12 staat een overzicht van het aantal minuten dat gepresteerd werd voor elk onderdeel van de risicobeheersing. We zien dat het merendeel van de minuten besteed werd aan veiligheid (61.5%), gevolgd door andere (20.7%) en psychosociale aspecten (15.4%).

Tabel 12. Aantal gepresteerde minuten per onderdeel van risicobeheersing binnen en buiten het forfait in 41 997 C-&D ondernemingen in 2016.

Minuten	N	%
Ergonomie	20 320	1.3
Psychosociale aspecten	241 417	15.4
Veiligheid	963 182	61.5
Hygiëne	10 335	0.7
Opleidingen	6840	0.4
Andere	324 696	20.7
Totaal	1 566 790	100

De externe diensten moeten binnen het basispakket een beleidsadvies opstellen in het kader van de actieve medewerking aan de risicoanalyse. Dat beleidsadvies moet binnen een termijn van vijf jaar na aansluiting worden afgeleverd. In 2016 werd nog geen enkel beleidsadvies voor de geselecteerde C-&D ondernemingen afgeleverd.

4.3.3 De verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling

Er zijn verschillende mogelijke gezondheidsbeoordelingen in het kader van de arbeidsgeneeskunde: voorafgaande gezondheidsbeoordelingen, periodieke gezondheidsbeoordelingen, spontane raadplegingen, onderzoeken bij werkhervatting, gezondheidsbeoordelingen in het kader van de re-integratie, onderzoeken in het kader van moederschapsbescherming, en gezondheidsbeoordelingen in het kader van het voortgezet gezondheidstoezicht. De gegevens over de voorafgaande en de periodieke gezondheidsbeoordelingen werden samen gerapporteerd in Tabel 13 onder de naam periodieke gezondheidsbeoordelingen. Er waren namelijk geen afzonderlijke indicatoren voor deze gezondheidsbeoordelingen.

Verder werden ook het aantal bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting in Tabel 13 opgenomen. Dit bezoek kan uiteraard niet als een gezondheidsbeoordeling worden beschouwd aangezien er geen medisch onderzoek plaatsvindt waarbij wordt geoordeeld over de geschiktheid van de werknemer. Dit contact met de preventieadviseur-arbeidsarts is echter wel belangrijk in het kader van werkpostaanpassingen na langdurige ziekte. Het is dus interessant om ook hier de evolutie over de

jaren heen van het aantal bezoeken na te gaan. De re-integratiebeoordeling in het kader van de re-integratie werd niet opgenomen in de tabel, omdat het re-integratietraject zoals vermeld in boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de codex over het welzijn op het werk pas sedert 1 januari 2017 in werking is getreden. Meer informatie over deze verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling vindt u op de website van de FOD WASO: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=562>.

Het aantal periodieke gezondheidsbeoordelingen nam significant af in zowel de grote (15.4%) als de kleine ondernemingen (19.9%) (Tabel 13). Deze daling zou (deels) verklaard kunnen worden door het afschaffen van de onderzoeken voor beeldschermwerkers in 2016. Het aantal spontane raadplegingen nam af in de grote (3.8%), maar niet in de kleine ondernemingen (0%). Het voortgezet gezondheidstoezicht bleef gelijk ongeacht de grootte van de onderneming. Het aantal onderzoeken bij werkhervatting nam af in zowel de grote (3.4%) als de kleine ondernemingen (9.1%). Het aantal bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting nam toe in de grote ondernemingen (18.6%) en bleef gelijk in de kleine ondernemingen. Tot slot nam het aantal onderzoeken in het kader van moederschapsbescherming af in de grote ondernemingen (3.1%), en bleef het gelijk in de kleine ondernemingen.

Tabel 13. Overzicht evolutie gezondheidsbeoordelingen.

		Gemiddelde		Som		N ondernemingen	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016
Periodieke gezondheidsbeoordeling	Alle	<u>7.00</u>	<u>5.93</u>	880724	739794	125739	124755
	AB&C+	<u>86.56</u>	<u>73.20</u>	542290	471586	6265	6442
	C-&D	<u>2.82</u>	<u>2.26</u>	336797	266902	119390	118250
Spontane raadpleging	Alle	0.21	0.21	27025	26443	125739	124755
	AB&C+	3.68	3.54	23024	22833	6265	6442
	C-&D	0.03	0.03	3908	3544	119390	118250
Voortgezet gezondheidstoezicht	Alle	0	0	172	143	113445	113438
	AB&C+	0.03	0.03	164	133	5105	5036
	C-&D	0	0	8	10	108256	108339
Onderzoek bij werkhervatting	Alle	0.54	0.54	68469	66783	125739	124755
	AB&C+	8.78	8.48	55030	54620	6265	6442
	C-&D	0.11	0.10	13231	12051	119390	118250
Bezoek voorafgaand aan werkhervatting	Alle	0.15	0.19	19475	23488	125739	124755
	AB&C+	2.53	3.00	15821	19309	6265	6442
	C-&D	0.03	0.03	3516	4049	119390	118250
Onderzoeken moederschapsbescherming	Alle	0.20	0.20	24927	24397	125739	124755
	AB&C+	2.62	2.54	16384	16358	6265	6442
	C-&D	0.07	0.07	8185	7712	119390	118250

De periodieke gezondheidsbeoordelingen bevatten ook de voorafgaande gezondheidsbeoordelingen.
p < .001 voor de vergelijking tussen 2015 en 2016. Meer details in Bijlage 3.

4.3.4 Overige prestaties

In Tabel 14 staat een overzicht van de evolutie van de overige prestaties. Dit wordt hieronder verder besproken.

Tabel 14. Overzicht overige prestaties.

		Gemiddelde		Som		N ondernemingen	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016
CPBW	Alle	<u>0.07</u>	<u>0.05</u>	7455	6174	113941	113937
	AB&C+	<u>1.17</u>	<u>0.98</u>	6449	5362	5507	5484
	C-&D	0.01	0.01	983	796	108350	108390
Bedrijfsbezoeken	Alle	<u>0.88</u>	<u>0.71</u>	110421	90057	125997	125990
	AB&C+	4.22	3.54	26451	22827	6265	6452
	C-&D	<u>0.70</u>	<u>0.56</u>	83874	67165	119648	119475
Werkpostbezoeken	Alle	0	0	291	211	125997	125990
	AB&C+	0.04	0.03	247	168	6265	6452
	C-&D	0	0	44	43	119648	119475
Ernstige arbeidsongevallen	C-&D	<u>0.01</u>	<u>0.01</u>	895	1186	81956	81906

CPBW = Comit es voor preventie en bescherming op het werk.

p < .001 voor de vergelijking tussen 2015 en 2016. Meer details in Bijlage 3.

4.3.4.1 Comit es voor preventie en bescherming op het werk

Comit es voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) kunnen opgericht worden in ondernemingen met minstens 50 werknemers. Bij de kleine ondernemingen (C-&D) zijn de preventieadviseurs van de externe dienst verplicht om de vergaderingen van de CPBW bij te wonen indien er op de agenda een punt staat waarvoor zij bevoegd zijn.

Het aantal bijgewoonde vergaderingen van CPBW nam in de grote ondernemingen significant af met 16.2% (Tabel 14). Deze daling zou het gevolg kunnen zijn van de nieuwe tariefregeling waarin er preventie-eenheden worden aangerekend voor het bijwonen van de vergaderingen. Gemiddeld genomen bleef het aantal bijgewoonde CPBW in de kleinere ondernemingen gelijk.

4.3.4.2 Bedrijfs- en werkpostbezoeken

In de kleine ondernemingen dienen de externe diensten bedrijfs- en werkpostbezoeken uit te voeren in het kader van prestaties bepaald in het basispakket. Zo zullen deze bezoeken bijvoorbeeld uitgevoerd moeten worden om een gemotiveerd beleidsadvies te kunnen opstellen. In de kleine ondernemingen nam het aantal bedrijfsbezoeken significant af in 2016 met 20% (Tabel 14). Er waren amper werkpostbezoeken in 2015 en 2016. In de grote ondernemingen was er een niet-significante daling in het aantal bedrijfs- (16.1%) en werkpostbezoeken (25%).

4.3.4.3 Ernstige arbeidsongevallen

In het basispakket van de kleine ondernemingen zit een maximum van 5 prestatie-uren preventieadviseur die besteed mogen worden aan prestaties in het kader van ernstige arbeidsongevallen. Indien er meer dan 5 prestatie-uren preventieadviseur nodig zijn, dienen de extra uren bijkomend gefactureerd te worden. Gemiddeld genomen waren er 0.01 onderzochte ernstige arbeidsongevallen in 2015 (Tabel 14). Er was een lichte, significante stijging van 0.004 onderzochte ongevallen in 2016.

4.4 Overige doelstellingen

In Tabel 15 staat een kort antwoord geformuleerd op de vragen en hypothesen vermeld in Tabel 1. Er staat telkens een doorverwijzing bij naar de bijlage waarin meer details over de resultaten van de desbetreffende analyses te vinden zijn.

Tabel 15. Antwoord op de vragen en hypothesen geformuleerd in Tabel 1.

Vraag	Antwoord
TARIEVEN	
1.A)	Een overzicht van de evolutie van het forfait tussen 2015 en 2016 per ondernemingsgroep staat in Tabel 8. Het forfait van de kleine ondernemingen daalde significant met €1.44 per werknemer. Bij de grote ondernemingen was er een niet-significante stijging van €2.19 per werknemer. Verder betaalden de grote ondernemingen in 2016 €20.58 per werknemer meer dan de kleine ondernemingen. Meer details staan in Bijlage 4.
1.B)	Een overzicht van de evolutie van het forfait tussen 2015 en 2016 per tariefgroep kan teruggevonden worden in Tabel 10. Zo zien we bijvoorbeeld dat ondernemingen die in 2016 in tariefgroep '1' werden onderverdeeld, gemiddeld meer forfait betaalden dan het jaar voordien. Meer details staan hierover in Bijlage 5 (Tabel 12 – 21).
1.C)	Een overzicht van de evolutie van het forfait tussen 2015 en 2016 per activiteitssector kan teruggevonden worden in Bijlage 5 (Tabel 3, Tabel 25 – Tabel 45). Zo zien we bijvoorbeeld dat het forfait in de sector 'verschaffen van accommodatie en maaltijden' afnam van 2015 naar 2016. Of de wijzigingen te wijten zijn aan de prorata regeling kan niet worden nagegaan.

Vraag	Antwoord
1.D)	Een overzicht van het aantal ondernemingen dat meer/minder forfait per werknemer betaalde per ondernemingsgroep staat in Bijlage 4 (Tabel 12). Een overzicht van het aantal ondernemingen dat meer/minder forfait per werknemer betaalde per tariefgroep staat in Bijlage 5 (Tabel 53). Een overzicht van het aantal ondernemingen dat meer/minder forfait per werknemer betaalde per activiteitssector, staat in Bijlage 6 (Tabel 110). Zo zien we bijvoorbeeld dat in de sector 'landbouw, bosbouw en visserij' 57.6% van de ondernemingen minder forfait betaalde in 2016 in vergelijking met 2015.
1.E)	In elke tabel werd zowel het gemiddeld forfait, als het gemiddeld forfait per werknemer gerapporteerd.
1.F)	Een overzicht van de evolutie van andere kosten tussen 2015 en 2016 kan teruggevonden worden in Bijlage 4 (Tabel 9 – Tabel 10) voor de ondernemingsgroepen, in Bijlage 5 (Tabel 42 – Tabel 51) voor de tariefgroepen en in Bijlage 6 (Tabel 86 – Tabel 106) voor de activiteitssectoren. De tabellen in Bijlage 6 tonen dat het bedrag dat per werknemer aan andere prestaties en kosten betaald werd, steeg in elke activiteitssector van 2015 naar 2016. De tabellen in Bijlage 4 tonen dat minstens 1 op de 4 kleine ondernemingen een bedrag van €115 aan andere kosten betaalden, mogelijks dossierkosten. In de micro-ondernemingen is dat een kost dat per werknemer doorweegt. In de grote ondernemingen betaalden minstens 1 op 2 ondernemingen geen extra andere kosten.
2.A)	Een overzicht van de evolutie van de totaalfactuur tussen 2015 en 2016 per ondernemingsgroep staat in Tabel 7. Meer details staan in Bijlage 4.
2.B)	Een overzicht van de evolutie van de totaalfactuur tussen 2015 en 2016 per tariefgroep kan teruggevonden worden in Tabel 9. Meer details hierover staan in Bijlage 5 (Tabel 2 – 11).
3.	In Bijlage 2, Tabel 1 staat een overzicht van de evolutie van het aantal werknemers tussen 2015 en 2016. Dezelfde set van ondernemingen werd geselecteerd voor het jaar 2015 en 2016. In deze ondernemingen waren er 124 136 meer werknemers in 2016 in vergelijking met 2015, een stijging van 4.9%.
4.	Zoals vermeld in het antwoord op vraag 2, was er een stijging in het aantal werknemers. Het aantal werknemers kwam in slechts 39.1 % van de ondernemingen overeen met de som van het aantal onderworpenen en niet-onderworpenen (Tabel 3). Om deze reden werd er niet verder op deze vraag ingegaan.
5.A)	Het verschil tussen de totaalfactuur en het forfait geeft een indicatie of de bedragen voor prestaties buiten forfait veranderd zijn. Deze bedragen werden in de bijlagen verder opgedeeld in de volgende categorieën: risicobeheersing, labo en medisch technische prestaties, andere prestaties en kosten. 'Risicobeheersing' omvat de bedragen die extra werden betaald voor arbeidsgeneeskunde, ergonomie, psychosociale aspecten, hygiëne, veiligheid, opleidingen en andere binnen deze disciplines. Dit bedrag staat vermeld in Bijlage 4 (Tabel 5 en Tabel 6) voor de AB&C+ en C-&D ondernemingen.
5.B)	De bedragen die werden betaald buiten het forfait per activiteitssector staan gerapporteerd in Bijlage 6.

Vraag	Antwoord
6.	Het is niet mogelijk om op deze vraag te antwoorden. Het forfait dat per werknemer betaald moet worden, zijn minimumbedragen. Een externe dienst kan dus een ander bedrag aanrekenen per werknemer. We weten niet welk bedrag de externe dienst voor een onderneming heeft aangerekend, en bijgevolg kunnen we niet controleren of het forfait per werknemer in de grote ondernemingen hiermee overeenkomt. Daarnaast werden negatieve bedragen gerapporteerd in het forfait, wat deze analyse verder bemoeilijkt.
7.	Een overzicht van het verschil in de evolutie van het forfait tussen grote en kleine ondernemingen binnen een activiteitssector, staat weergegeven in Bijlage 9 (Tabel 22 – Tabel 42).

PRESTATIES

8. Een overzicht van de evolutie van de prestaties in C-&D ondernemingen staat weergegeven in Tabel 13 en Tabel 14. In C-&D ondernemingen was er een significante daling in het aantal voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen en het aantal bedrijfsbezoeken. Verder was er een lichte, significante stijging in het aantal onderzochte arbeidsongevallen.
- 8.A) De evolutie van de prestaties in C-&D ondernemingen met minder dan 20 en minder dan 6 werknemers kan teruggevonden worden in Bijlage 9. In 2016 was 59.7% van de C-&D ondernemingen een micro-onderneming.
- 8.B) Het is niet mogelijk om op basis van de gegevens op deze vraag te antwoorden.
- 8.C) Het is niet mogelijk om op basis van de gegevens op deze vraag te antwoorden.
- 8.D) In Bijlage 8 staat een overzicht van de evolutie van de prestaties in C-&D ondernemingen per activiteitssector.
- 8.E) Het is niet mogelijk om op basis van de gegevens op deze vraag te antwoorden.
- 8.F) In de geselecteerde set van C-&D ondernemingen werd in 2016 geen enkel beleidsadvies opgesteld.
9. Een overzicht van de evolutie van de prestaties in AB&C+ ondernemingen staat weergegeven in Tabel 13 en Tabel 14. In AB&C+ ondernemingen was er een significante daling in het aantal voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen en het aantal bijgewoonde CPBW.
- 9.A) In bijlage 8 staat een overzicht van de evolutie van de prestaties in AB&C+ ondernemingen per activiteitssector.
- 9.B) Deze vraag zou verder gespecificeerd moeten worden.
- 10.A) Het is onmogelijk om op basis van de gegevens deze vraag te bestuderen. In 2015 en 2016 werd er met verschillende systemen gewerkt waardoor prestaties buiten het forfait niet te vergelijken zijn.
- 10.B) Het is onmogelijk om op basis van de gegevens deze vraag te bestuderen. In 2015 en 2016 werd er met verschillende systemen gewerkt waardoor prestaties buiten het forfait niet te vergelijken zijn.

Vraag	Antwoord
11.	Een overzicht van de prestaties in C+ en C- ondernemingen staat in Bijlage 10. Bij het vergelijken van de prestaties moet rekening gehouden worden met het aantal werknemers (Bijlage 10, Tabel 1).
12.	Een overzicht van de evolutie van de verschillende soorten van gezondheidsbeoordelingen per activiteitssector staat in Bijlage 8. Het is anders niet mogelijk om preciaire werknemers uit de gegevens te selecteren.

VERBAND TARIEVEN EN PRESTATIES

- | | |
|-----|---|
| 13. | Deze vraag zou verder gespecificeerd moeten worden. Momenteel is het niet mogelijk om de evolutie van de prestaties voor de verschillende disciplines te bestuderen. Er werden namelijk twee verschillende systemen in 2015 en 2016 toegepast. Verder is het onmogelijk om de kwaliteit van de prestaties te bepalen op basis van de huidige dataset. |
| 14. | Er werd niet gevraagd naar het aandeel collectieve en individuele prestaties. Het is dan ook niet mogelijk om op deze vraag te antwoorden. |
| 15. | Het is niet mogelijk op basis van de gegevens op deze vraag te antwoorden. |

De vragen vermeld in de eerste kolom staan weergegeven in Tabel 1. De antwoorden op de vragen in het vet werden uitgebreid in de tekst besproken.

5 Enkele conclusies

Dit rapport bevat de analyse van de monitoringsindicatoren om de impact van de nieuwe tariefregeling te onderzoeken. Voor deze analyse werd enkel gebruik gemaakt van de bruikbare onderdelen van de gegevens die werden ontvangen van de externe diensten, teneinde de kwaliteit van de analyse te verhogen (zie 3 Data-analyse). Een lijst met vragen en hypothesen omtrent de impact werd opgesteld (Tabel 1). In dit rapport werd er getracht de vragen en hypothesen te bestuderen en een antwoord hierop te formuleren. Hieronder volgt een conclusie van de in het vet gedrukte vragen en hypothesen. Een overzicht van de antwoorden op de overige vragen en hypothesen kan teruggevonden worden in Tabel 15.

Eerst werd er gefocust op de evolutie van de totaalfactuur en het forfait. Volgens de analyses zou de totaalfactuur afgenomen zijn in AB&C+ ondernemingen en gestegen zijn in C-&D ondernemingen. Verder doen deze data vermoeden dat de kleine ondernemingen €10.25 per werknemer meer betaalden in 2016 dan de grote ondernemingen. Wanneer we kijken naar het forfait in de verschillende tariefgroepen, dan zien we dat in 2016 het forfait per werknemer in bijna alle tariefgroepen (uitgezonderd tariefgroep '2 micro') lager lag dan het minimum forfait per werknemer. Dat zou deels te wijten kunnen zijn aan het toepassen van de prorata-regeling. Verder zien we dat de microtariefgroepen in totaal meer betaalden dan de gewone tariefgroepen. Dit zou veroorzaakt kunnen worden doordat andere kosten buiten het forfait (bijvoorbeeld dossierkosten) zwaar doorwegen in de micro-ondernemingen.

Ten tweede werd de evolutie van de prestaties in AB&C+ en C-&D ondernemingen bestudeerd. Wat betreft de prestaties binnen het forfait in AB&C+ ondernemingen, zien we dat het merendeel besteed werd aan arbeidsgeneeskunde. Voor C-&D ondernemingen werden de prestaties binnen het forfait per discipline niet opgenomen. Er waren wel data beschikbaar over de minuten besteed aan de verschillende disciplines binnen en buiten forfait, met uitzondering van arbeidsgeneeskunde. Deze gegevens doen vermoeden dat het merendeel van de tijd aan veiligheid werd besteed. Tot slot namen in de AB&C+ ondernemingen de voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen en de bijgewoonde vergaderingen van de CPBW significant af in 2016. In de C-&D ondernemingen was er een significante afname in het aantal voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen en het aantal bedrijfsbezoeken.

Er moet echter voorzichtig omgegaan worden met de conclusies op basis van deze data. De externe diensten maakten bijvoorbeeld niet altijd het onderscheid tussen een ontbrekende waarde en het getal '0'. Verder zijn er indicaties dat het aantal werknemers niet altijd goed gerapporteerd werd. Deze aspecten beïnvloeden de interpretatie van de resultaten.

6 Aanbevelingen

In 2016 werd de nieuwe regelgeving over de tarificatie voor de externe diensten van kracht. In tegenstelling tot de oude tarifiering, houdt de nieuwe geen rekening met het aantal al dan niet aan gezondheidstoezicht onderworpen werknemers. Voor elke werknemer, ongeacht onderworpenheid, wordt een bepaalde forfaitaire bijdrage betaald. Voor elke werknemer die echter geen volledig jaar actief was in de onderneming, wordt er een prorata tarief toegepast. Meer bepaald wordt voor deze werknemer één twaalfde van het forfait aangerekend per kalendermaand waarin zij/hij tenminste 1 dag tewerkgesteld was. Het takenpakket dat de werkgevers krijgen in ruil voor hun bijdrage verschilt naargelang de ondernemingsgroep. Werkgevers van C-&D ondernemingen krijgen een basispakket, terwijl deze van AB&C+ ondernemingen met preventie-eenheden werken.

De vroegere en de huidige tariefregeling zijn dus zeer verschillend qua systeem, zowel in de manier waarop het forfait berekend wordt als in de manier waarop de prestaties geleverd worden. Dit maakt het zeer moeilijk om deze twee systemen met elkaar te vergelijken. In de toekomst zal er vooral gefocust moeten worden op de evolutie van de tarieven en de prestaties binnen de huidige tariefregeling en is er dus een betere vergelijking mogelijk. Wat volgt zijn een aantal aanbevelingen opdat er correcte conclusies met betrekking tot deze evolutie getrokken kunnen worden. Meer bepaald wordt er ingegaan op de noodzaak tot 1) het aanpassen van de lijst van indicatoren, 2) het creëren van een uniforme dataset, en 3) het controleren van de datakwaliteit. Op deze 3 aanbevelingen wordt hierna dieper ingegaan.

6.1 Lijst van indicatoren

6.1.1 *Duidelijke doelstellingen en definities*

Alvorens de lijst van indicatoren aan te passen, dienen de toekomstige doelstellingen opgesteld te worden. Teneinde de doelstellingen te bestuderen, dienen indicatoren aangemaakt of aangepast te worden. Nu is het niet altijd duidelijk wat de indicator precies bevraagt en met welk doel. De definities zijn niet altijd éénduidig, waardoor verschillende interpretaties mogelijk zijn. Indien de externe diensten op voorhand weten welk doel de gegevens dienen, zal het mogelijks ook eenvoudiger zijn om de gegevens correct te registeren en te rapporteren.

Een voorbeeld van een onduidelijke definitie kan gevonden worden bij de indicator die vraagt naar het aantal gefactureerde twaalfden. Het is niet duidelijk of hierbij het aantal twaalfden moet opgegeven worden van de werknemers die geen volledig jaar actief waren maar waar wel een individuele prestatie voor geleverd werd. De vraag is dan ook waarvoor deze indicator dient. Indien men wil weten hoeveel twaalfden in totaal gefactureerd werden, dan zou men deze werknemers niet moeten opnemen. Er is

namelijk reeds een indicator die vraagt naar het aantal werknemers waarvoor een individuele prestatie geleverd werd die aanleiding gaf tot facturatie van 12 twaalfden. Indien men zou willen weten hoeveel de prorata bedroeg, dan zou men het aantal twaalfden moeten rapporteren van de werknemers die niet in elke maand actief waren. Wanneer de indicator ‘aantal twaalfden’ in functie van een van deze doelstellingen bevraagd wordt, dan zal het duidelijker zijn welke gegevens exact ingevuld moeten worden. Wat volgt zijn een aantal voorbeelden van mogelijke doelstellingen en de bijhorende indicatoren.

VOORBEELD DOELSTELLING 1: Hoe evolueert het forfait? Om deze doelstelling te bestuderen zijn volgende indicatoren nodig: Jaar, KBO nummer, forfait en aantal werknemers (Tabel 16).

VOORBEELD DOELSTELLING 2: Hoeveel twaalfden werden in totaal gefactureerd? Om deze doelstelling te bestuderen, zijn volgende indicatoren nodig: Jaar, KBO nummer, aantal twaalfden en aantal individuele prestaties die aanleiding gaven tot facturatie van 12 twaalfden (Tabel 16).

Tabel 16. Lijst van indicatoren.

Kolom	Naam	Omschrijving	Waarde	Onderneming	Doelstelling (nr.)
A	Jaar	Jaartal	20XX	Alle	Alle
B	KBO_ond	KBO nummer van de onderneming	XXXXXXXXXX	Alle	Alle
C	Forfait	Gefactureerde forfaitaire bijdrage gelinkt aan werknemers	> 0	Alle	1
D	Werknemers	Aantal verschillende werknemers (koppen) tewerkgesteld gedurende het jaar	> 0	Alle	1
E	Twaalfden	Aantal gefactureerde twaalfden (1 twaalfde bij 1 dag tewerkstelling binnen de maand). Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar actief was, maar wel een individuele prestatie kreeg, dan worden het aantal twaalfden van deze werknemer hier niet opgenomen.	> 0	Alle	2
F	IP	Aantal individuele prestaties die aanleiding geven tot facturatie van 12 twaalfden	> 0	Alle	2

Het opstellen van indicatoren in functie van de doelstellingen zou ook nuttig kunnen zijn in het kader van de technische bedrijfseenheid. De technische bedrijfseenheid was een grote moeilijkheid in het rapporteren van de gegevens. Er werd gevraagd aan de externe diensten om zowel informatie over de technische bedrijfseenheid als over de juridische entiteit te rapporteren. Voor veel externe diensten

was dit echter niet mogelijk, en in 49% van de gevallen was er geen informatie over de technische bedrijfseenheid.

Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat verschillende juridische entiteiten deel uitmaken van een zelfde technische bedrijfseenheid (in toepassing van artikel 35, §4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk), maar dat de bepaling van de tariefgroep en de facturatie gebeurde op niveau van de juridische entiteit. Echter moet er in totaal voor deze verschillende juridische entiteiten maar 1 CPBW opgericht en dus bijgewoond worden. Indien er geen informatie over de technische bedrijfseenheid beschikbaar is, weet men niet dat er maar 1 CPBW voor deze juridische entiteiten samen moet zijn. Indien de doelstelling vraagt naar het aantal bijgewoonde CPBW per jaar, dan zou in dit geval gerapporteerd moeten worden op niveau van de technische bedrijfseenheid. De data zullen in dat geval anders geordend moeten worden dan wanneer men op niveau van de juridische entiteit kijkt. Een alternatief is dat de wetgeving over de tariefregeling wordt aangepast om rekening te kunnen houden met de technische bedrijfseenheid als geheel van verschillende juridische entiteiten. Men kan bijvoorbeeld vragen om in dat geval de tariefgroep vast te leggen op niveau van de technische bedrijfseenheid.

6.1.2 Waarden

In de lijst van indicatoren staat vermeld welke waarden elke indicator kan aannemen. Hierbij zouden ook het minimum en maximum vermeld moeten staan. In het forfait werden bijvoorbeeld negatieve bedragen gerapporteerd. Het minimum forfait kan echter niet negatief zijn. Een reden die hiervoor werd opgegeven is het werken met creditnota's. Men zou een nieuwe indicator kunnen aanmaken die vraagt naar het bedrag dat in vermindering werd gebracht.

Verder is het belangrijk dat er duidelijke afspraken komen over hoe er wordt omgegaan met ontbrekende data. Een grote tekortkoming van de huidige dataset was het hoog percentage ontbrekende waarden (Tabel 2). Bij de ontbrekende waarden voor de bedragen en de preventie-eenheden, maakten we de assumptie dat niets betaald of gepresteerd werd. In deze gevallen werden de ontbrekende waarden vervangen door het cijfer '0'. In de toekomst moet er echter een duidelijk verschil worden gemaakt tussen ontbrekende waarden en het getal '0' opdat geen assumpties gemaakt moeten worden. Een voorstel is om bij de ontbrekende waarden 'NaN' (Not a Number) in te vullen.

6.1.3 Specifieke aanpassingen

Hieronder volgen een aantal specifieke aanpassingen die overwogen kunnen worden.

1. In de vorige lijst van indicatoren werd het aantal voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen, spontane raadplegingen, onderzoeken bij werkhervatting, bezoeken voorafgaand aan werkhervatting, voortgezet gezondheidstoezicht en onderzoeken in het kader van moederschapsbescherming voor de C-&D ondernemingen in het jaar 2016 tweemaal gerapporteerd. De eerste set van deze indicatoren polste enkel naar C-&D ondernemingen in 2016, terwijl de tweede set van indicatoren betrekking had op alle ondernemingen in alle jaren. De eerste set van indicatoren kan dus geschrapt worden.
2. De indicator 'Telling' is overbodig en kan geschrapt worden.
3. In de vorige lijst waren er aparte indicatoren voor de AB&C+ en C-&D ondernemingen voor de bedragen die extra betaald werden buiten het forfait. Deze indicatoren kunnen gebundeld worden opdat er éénmaal naar de extra gefactureerde bedragen gevraagd wordt voor alle ondernemingen.
4. Het forfait betaald voor de onderworpenen en niet onderworpenen (kolom BD tot en met BG) heeft betrekking op de jaren 2014 en 2015. Deze indicatoren kunnen dus geschrapt worden.

6.2 Uniforme dataset

Het is belangrijk dat in de toekomst elke externe dienst de data op dezelfde manier invult. Om dat na te gaan, zou Co-Prev gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld een XML schema. Zo'n schema beschrijft de structuur van de data. Indien een bestand niet overeenkomt met het schema, kan dat gedetecteerd worden. De externe diensten dienen het bestand zodanig aan te passen dat het overeenstemt met het vooropgestelde schema.

Bij het invullen van de data is het belangrijk dat aan volgende aspecten aandacht wordt geschonken:

1. De namen van de indicatoren in het bestand moeten identiek zijn.
2. Sommige indicatoren kunnen slechts bepaalde waarden aannemen. Bijvoorbeeld bij de indicator tariefgroep mogen enkel de volgende waarden ingegeven worden: '1', '1M', '2', '2M', '3', '3M', '4', '4M', '5', '5M'. Er mogen geen kleine letters of spaties gebruikt worden.
3. De meeste indicatoren hebben een minimum en een maximum. Het aantal preventie-eenheden besteed aan arbeidsgeneeskunde kan bijvoorbeeld niet kleiner zijn dan '0'.
4. Het onderscheid tussen ontbrekende waarde en het getal '0'.

6.3 Datakwaliteit controle door de externe diensten

Alvorens de externe diensten hun data aan Co-Prev bezorgen, kunnen ze zelf een aantal datakwaliteit controles uitvoeren. Het is belangrijk dat de externe diensten zelf ook nagaan of er fouten in de data zitten. Hieronder worden een aantal mogelijke controles opgesomd.

1. Voor de categorische indicatoren (jaar, bedrijfspgroep, tariefgroep en NACE-code) kunnen tabellen aangemaakt worden waarin de frequentie per categorie vermeld staat. Zo kan er nagegaan worden of er geen foute categoriewaarden ingevuld werden.
2. Voor de indicatoren die op continue schaal gemeten worden, kunnen de minimum en maximum waarden nagekeken worden. Deze waarden zouden niet buiten de grenzen mogen liggen die vastgesteld werden (minimum en maximum).
3. Op basis van het aantal werknemers en het aantal twaalfden kan een percentage berekend worden dat de graad van tewerkstelling indiceert. Dat kan aan de hand van deze formule: $\text{twaalfden/werknemers} * 12 * 100$. Wanneer alle werknemers minstens 1 dag in elke maand gewerkt hebben, komt het percentage overeen met 100. Het maximum kan nooit hoger zijn dan 100. Indien het percentage dus toch hoger blijkt te zijn, dan wijst dit op een te hoog aantal twaalfden of een te laag aantal werknemers.
4. Het aantal werknemers zou moeten overeenkomen met de som van het aantal onderworpenen en niet onderworpenen.

Verder is het belangrijk dat de externe diensten nagaan of elke indicator in de juiste kolom vermeld staat met de correcte kolomnaam.