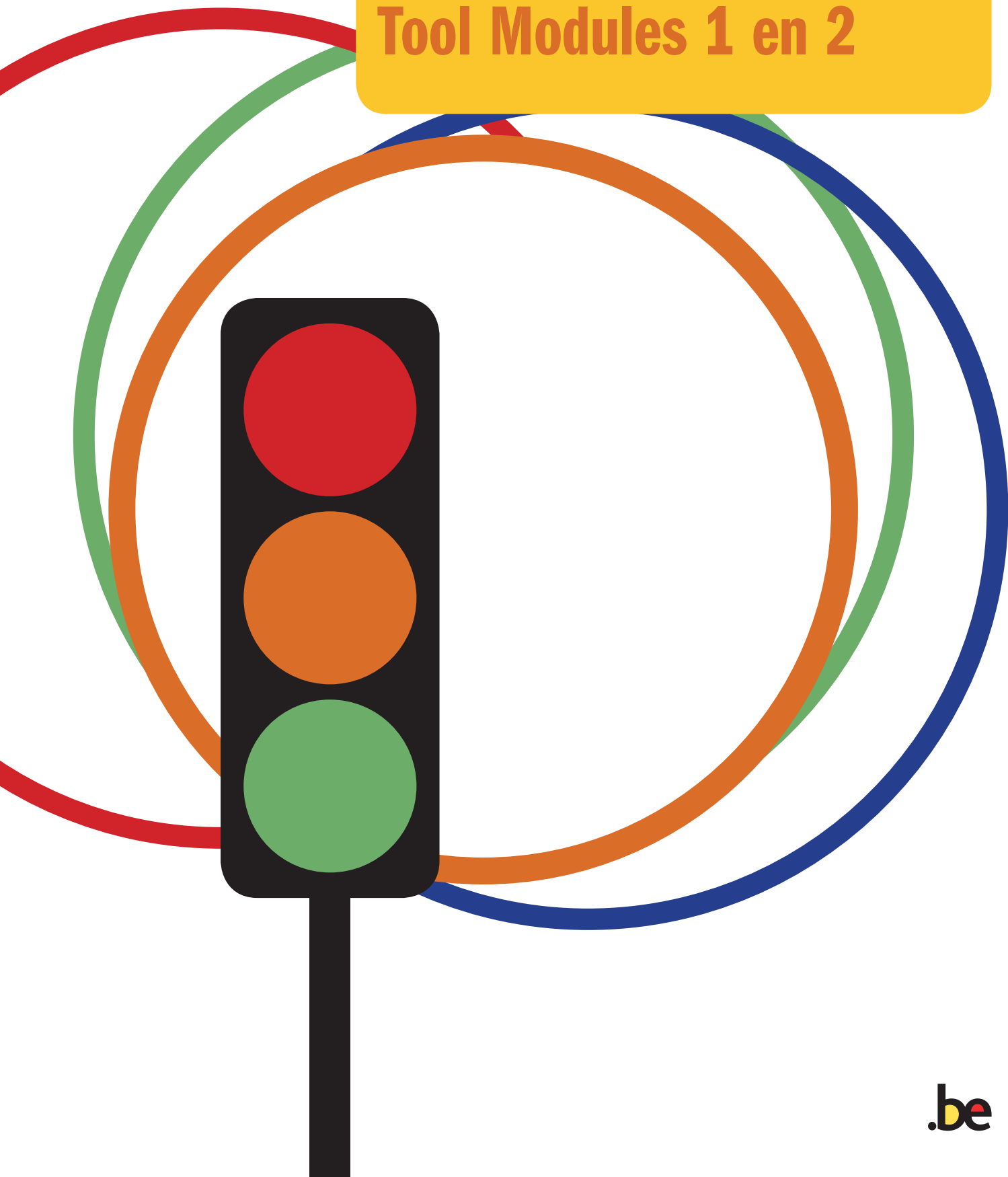


KNIPPERLICHTEN

PSYCHOSOCIALE RISICO'S
OP HET WERK

Tool Modules 1 en 2



FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Meer info over de FOD Werkgelegenheid, zijn bevoegdheden, organisatie en thematieken (arbeidsreglementering, arbeids-overeenkomsten, verloning, collectieve arbeidsovereenkomsten, welzijn op het werk, verloven, detachering, herstructurerin-gen ...) vindt u op www.werk.belgie.be

Wenst u de diensten van de FOD Werkgelegenheid te contacteren, raadpleeg de pagina Contact op www.werk.belgie.be

De redactie van deze tool werd afgesloten op februari 2020

Productie/Redactie: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Onderzoeksgroep Prof. Dr. Valérie Flohimont, Dr. Monique Ramioul, et al.

Bijgewerkt in 2020 door Groep IDEWE en CESI

Coördinatie: Directie van de communicatie

Grafisch design: Rilana Picard

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot.: D/2020/1205/21

Deze publicatie is vrij raadpleegbaar en downloadbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be

Cette publication peut être également obtenue en français.

M/V/X

Omwillen van het leesgemak wordt de mannelijke vorm gebruikt om te verwijzen naar personen. Met het gebruik van deze vorm worden personen van alle geslachten beoogd.

MEDEDELING

Deze vulgariserende publicatie behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Op basis van deze publicatie kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

Volg ons op de sociale media



@FODwerk



www.facebook.com/FODWerkgelegenheid



[linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg](https://www.linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg)



fodwerk

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Hergebruik van teksten uit deze publicatie is toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de publicatie.

Knipperlichten Psychosociale Risico's: Module 1

Indicator	Cijfermatige gegevens Werkjaar : 20.....	Criterium	Knipperlicht
1. Ernstige arbeidsongevallen	Aantal arbeidsongevallen die beschouwd worden als ernstig =	Het voorkomen van minstens één ernstig arbeidsongeval in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 1 <input type="checkbox"/> Oui
2. Afwezigheden van lange duur wegens ziekte	Aantal werknemers die wegens ziekte afwezig geweest zijn gedurende een lange periode (meer dan 30 kalenderdagen) =	Het voorkomen van minstens één ziektegeval van lange duur in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 2 <input type="checkbox"/> Oui
3. Herhaalde kortdurende afwezigheden wegens ziekte	Aantal werknemers dat meerdere malen (meer dan drie keer) afwezig is geweest voor kortere periodes (minder dan 30 dagen) =	Het voorkomen van dergelijk patroon van afwezigheden van korte duur (meer dan 3 keer) in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 3 <input type="checkbox"/> Oui
4. Verloop (turnover)	Aantal nieuw aangeworven personen = Aantal personen dat de onderneming verlaten heeft =	Het voorgaande jaar heeft een abnormaal verloop te zien gegeven	Knipperlicht 4 <input type="checkbox"/> Oui
5. Interne personeelsmutaties	Aantal interne mutaties op aanvraag van de betrokken werknemers =	Het aantal aangevraagde interne mutaties is het voorgaande jaar abnormaal hoog geweest, rekening houdend met het gevoerde personeelsbeleid inzake interne mobiliteit (op het vlak van de onderneming/van de werkeenheden)	Knipperlicht 5 <input type="checkbox"/> Oui
6. Disciplinaire procedures n.a.v. disfunctioneren	Aantal (interne) procedures opgestart binnen de onderneming naar aanleiding van het disfunctioneren van een werknemer =	Minstens één dergelijke procedure in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 6 <input type="checkbox"/> Oui
7. Verzoeken tot een psychosociale interventie	Het aantal formele en informele verzoeken tot een psychosociale interventie, gericht aan de vertrouwenspersoon of de interne/externe preventieadviseur psychosociale aspecten =	Minstens één dergelijke vraag tot interventie in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 7 <input type="checkbox"/> Oui

8.	(Pogingen tot) zelfdoding met een ondernemingsgebonden oorzaak	Aantal zelfdodingen en pogingen tot zelfdoding op de werkplaats of buiten de werkplaats maar die door de collega's of door de familie geweten worden aan de arbeidssituatie =	Het voorkomen van minstens één dergelijke (poging tot) zelfdoding in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 8 <input type="checkbox"/> Oui
9.	Stakingen, collectieve werkonderbrekingen en vergelijkbare acties	Aantal stakingen en gemeenschappelijke werkonderbrekingen in het kader van een ondernemingsgebonden problematiek =	Het voorkomen van minstens één dergelijke gemeenschappelijke actie in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 9 <input type="checkbox"/> Oui
10.	Mogelijks schokkende gebeurtenissen voorgevallen op de werkplaats	Aantal mogelijks schokkende gebeurtenissen op de werkplaats waarbij één of meerdere werknemers betrokken waren =	Het voorkomen van minstens één dergelijke gebeurtenis in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 10 <input type="checkbox"/> Oui
11.	Functioneringsproblemen ten gevolge van middelengebruik	Aantal incidenten op de werkplaats die verband houden met het gebruik van alcohol, medicatie of andere drugs =	Het voorkomen van minstens één incident als gevolg van middelengebruik in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 11 <input type="checkbox"/> Oui
12	Structuurveranderingen binnen de onderneming	Belangrijke wijzigingen in de organisatie van de onderneming (herstructurering, fusie, overname, collectief ontslag, grootschalige wijziging van de werkorganisatie,...) =	Het voorkomen van minstens één belangrijke structuurverandering in de loop van het voorgaande jaar	Knipperlicht 12 <input type="checkbox"/> Oui

Eindscore: aantal knipperlichten =

0,1 of 2 knipperlichten:

U krijgt groen licht.
Blijf echter de evolutie van de knipperlichten opvolgen.
Indien u 1 of 2 Knipperlichten heeft, besteed hier dan prioritair aandacht aan.
Psychosociale risico's voorkomen is belangrijk, het is een werk van elke dag.
Als u de prediagnose wenst te verfijnen, kunt u module 2 invullen.

3 of 4 knipperlichten:

Het is tijd om te handelen, want de situatie kan snel verergeren.
Besteed prioritair aandacht aan de knipperlichten die uit de tabel naar voren komen en vul module 2 in om een duidelijker beeld van de situatie te bekomen en uw actieplan te kunnen opstellen.

Meer dan 4 knipperlichten:

U krijgt rood licht. De situatie is ernstig.
Vul meteen module 2 in, stel een actieplan op, leg prioriteiten vast en handel.
U kunt gebruik maken van de instrumenten op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg.
<https://www.beswic.be/nl>

Knipperlichten Psychosociale Risico's: Module 2

Indicator	Cijfermatige gegevens Werkjaar : 20.....	Criterium	Score
1. Arbeidsongevallen	Frequentiegraad = (aantal arbeidsongevallen x 1.000.000) / totaal aantal uren gepresteerd in de loop van het beschouwde jaar =	Hoe beoordeelt u de frequentiegraad van de arbeidsongevallen, gegeven de kenmerken van uw onderneming of afdeling / dienst / departement, de sector waarin u actief bent en haar omvang? - Wij vinden de frequentiegraad gunstig: 0 - Wij beschouwen de frequentiegraad als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden de frequentiegraad ongunstig: 2 Hoe is het gesteld met de evolutie van uw frequentiegraad in de loop van de voorbije jaren? - De frequentiegraad is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - De frequentiegraad is ongeveer constant gebleven: 1 - De frequentiegraad vertoont een eerder stijgende trend: 2/4
2. Absenteïsme wegens ziekte	Absenteïsmecijfer =	Hoe beoordeelt u het absenteïsme wegens ziekte, gegeven de kenmerken van uw onderneming of afdeling / dienst / departement, de sector waarin u actief bent en haar omvang? - Wij vinden het niveau gunstig: 0 - Wij beschouwen het niveau als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het niveau ongunstig: 2 Hoe is het gesteld met de evolutie van het absenteïsme wegens ziekte in de loop van de voorbije jaren? - Het niveau is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het niveau is ongeveer constant gebleven: 1 - Het niveau vertoont een eerder stijgende trend: 2/6
3. Personeelsverloop (turnover)	Aantal personen dat afwezig is geweest om redenen van burn-out = Verloopperscentage =	Hoeveel werknemers werden getroffen door een burn-out? - Voor zover wij weten is geen enkele werknemer ziek geworden om redenen van burn-out: 0 - Voor zover wij weten zijn er erg weinig werknemers ziek geworden om redenen van burn-out: 1 - Voor zover wij weten zijn er meerdere werknemers ziek geworden om redenen van burn-out: 2 Hoe beoordeelt u het verloopperscentage, gegeven de kenmerken van uw onderneming of afdeling / dienst / departement, de sector waarin u actief bent en haar omvang? - Wij vinden het verloopperscentage gunstig: 0 - Wij beschouwen het verloopperscentage als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het verloopperscentage ongunstig: 2 Hoe is het gesteld met de evolutie van het personeelsverloop in de loop van de voorbije jaren? - Het verloopperscentage is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het verloopperscentage is ongeveer constant gebleven: 1 - Het verloopperscentage vertoont een eerder stijgende trend: 2/4

4. Verzoeken tot formele of informele psychosociale interventies	Totaal aantal verzoeken tot (informele of formele) psychosociale interventies gericht aan de vertrouwenspersoon of de (interne of externe) preventieadviseur psychosociale aspecten =.....	Hoe beoordeelt u het aantal verzoeken tot interventie, geformuleerd door de werknemers van uw onderneming of afdeling / dienst / departement, gegeven de sector waarin u actief bent, de samenstelling van uw personeelsbestand en de arbeidsomstandigheden? - Wij vinden het aantal gunstig: 0 - Wij beschouwen het aantal als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het aantal ongunstig: 2 Hoe is het gesteld met de evolutie van het aantal verzoeken tot interventies in de loop van de voorbije jaren? - Het aantal is erg laag of vertoont een eerder dalende trend: 0 - Het aantal blijft ongeveer constant: 1 - Het aantal vertoont een eerder stijgende trend: 2 Bestaat er binnen de onderneming een beleid omtrent psychosociale risico's op het werk? - Er bestaat zo'n beleid, waaraan concrete acties gekoppeld zijn: 0 - Er bestaat zo'n beleid, doch deze blijft dode letter: 1 - Zo'n beleid bestaat niet in onze onderneming: 2 Heeft de onderneming één of meerdere vertrouwenspersonen aangeduid? - Ja. Deze personen zijn bekend bij de werknemers, en het is voor iedereen duidelijk wat hun rol is: 0 - Ja. Deze personen zijn evenwel weinig bekend bij de werknemers, en het is weinig duidelijk wat hun rol is: 1 - Nee, er werden geen vertrouwenspersonen aangeduid: 2/8
5. Mogelijk schokkende gebeurtenissen voorgelaten op de arbeidsplaats en maatregelen die in dit verband werden genomen	Aantal mogelijks schokkende gebeurtenissen waarbij één of meerdere werknemers betrokken waren =.....	In welke mate werden werknemers in de onderneming of afdeling / dienst / departement geconfronteerd met mogelijks schokkende gebeurtenissen in de loop van het voorgaande jaar, hetzij als slachtoffer? - Voor zover wij weten werden er geen werknemers geconfronteerd met een mogelijks schokkende gebeurtenis: 0 - Eén of meerdere werknemers werden blootgesteld aan een mogelijks schokkende gebeurtenis. De onderneming heeft hierop gepast gereageerd en gezorgd voor de nodige ondersteuning van de betrokken werknemer(s): 1 - Eén of meerdere werknemers werden blootgesteld aan een mogelijks schokkende gebeurtenis. De onderneming heeft hier niet adequaat op gereageerd en vond het onnodig om te zorgen voor de nodige ondersteuning van de betrokken werknemer(s): 2/2
6. Emotionele incidenten	Aantal emotionele uitbarstingen, huiltuien of woede-uitvalen op de arbeidsplaats, voor zover u bekend =.....	Hoe frequent kwamen dit soort emotionele incidenten voor gedurende het voorgaande jaar ? - Zelden of nooit: 0 - Soms/van tijd tot tijd: 1 - Regelmatig: 2 - Erg dikwijls: 3/3

7.	Groepsconflicten	Aantal groepsconflicten of conflicten tussen personen, voor zover u bekend =.....	<p>Hoe frequent kwamen dergelijke conflicten voor gedurende het voorgaande jaar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten deed zich geen enkel conflict voor: 0 - Naar ons weten was er slechts sprake van enkele dergelijke conflicten: 1 - Dergelijke conflicten doen zich regelmatig voor, ongeveer elke maand: 2 - Dergelijke conflicten doen zich wekelijks of meerdere keren per week voor: 3 <p>Hoe zou u het belang (de ernst) van dergelijke conflicten inschatten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten deed zich geen enkel conflict voor: 0 - In het algemeen worden dergelijke conflicten snel opgelost en hebben zij geen of weinig invloed op het werk: 1 - Meerdere conflicten hebben een belangrijke invloed gehad op het werk en/of hebben nogal wat tijd geveegd om opgelost te geraken: 2 /5
8.	Ongewenst gedrag door derden	Aantal incidenten uitgaande van derden (verbaal of fysiek geweld, of andere vormen van grensoverschrijvend gedrag vanwege personen van buiten de onderneming) waarvan de werknemers het slachtoffer zijn geworden =.....	<p>Hoe frequent kwamen dergelijke incidenten voor gedurende het voorgaande jaar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelden of nooit: 0 - Soms/van tijd tot tijd: 1 - Regelmatig: 2 - Erg dikwijls: 3 <p>Hoe zou u het belang van dergelijke incidenten inschatten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten deed zich geen enkel dergelijk incident voor: 0 - De meeste van dergelijke incidenten waren onschuldig: 1 - Meerdere van dergelijke incidenten kunnen beschouwd worden als ernstig: 2 - Dergelijke incidenten zijn regelmatig van een ernstige aard: 3 /6
9.	Musculoskeletale aandoeningen (MSA: rugpijn, tendinitis, ...)	Raming van het aantal personen dat te kampen heeft met musculoskeletale aandoeningen =.....	<p>Zijn er, voor zover u weet, momenteel in uw onderneming of afdeling / dienst / departement werknemers die te kampen hebben met musculoskeletale aandoeningen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen enkele werknemer lijkt hiermee te maken te hebben: 0 - Enkele werknemers hebben last van musculoskeletale aandoeningen: 1 - Nogal wat werknemers hebben last van musculoskeletale aandoeningen: 2 <p>Hoe beoordeelt u het aantal musculoskeletale aandoeningen in uw onderneming of afdeling / dienst / departement, gegeven haar kenmerken en de sector waarin u actief bent?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij vinden het aantal gunstig: 0 - Wij beschouwen het aantal als normaal/aanvaardbaar: 1 - Wij vinden het aantal ongunstig: 2 /4

10.	Respect voor diversiteit in de onderneming		<p>Hebt u er weet van dat werknemers verschillend behandeld worden om reden van persoonskenmerken (ras, huidskleur, afkomst van de persoon, nationale of etnische oorsprong, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, leeftijd, rijkdom, religieuz of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke dan wel genetische kenmerken of sociale afkomst)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naar ons weten wordt elke werknemer op dezelfde manier behandeld: 0 - Wij zijn er niet zeker van dat elke werknemer met een minder courante godsdienstige overtuiging, van een andere seksuele geaardheid, van vreemde afkomst,... in de praktijk altijd op dezelfde manier wordt behandeld als de andere collega's: 1 - De onderneming of afdeling / dienst / departement maakt wel degelijk een onderscheid tussen werknemers op grond van kenmerken die niets te maken hebben met de arbeidsprestaties: 2 <p>Zaten er tussen de formele en informele verzoeken tot interventie die in de loop van het voorgaande jaar werden geformuleerd klachten die verwezen naar discriminatie?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neen: 0 - Ja: 1 <p style="text-align: right;">...../3</p>
11.	Functioneringsproblemen ten gevolge van middelengebruik op de werkvloer en maatregelen die in dit verband werden genomen		<p>Heeft uw onderneming of afdeling / dienst / departement in de loop van het voorgaande jaar te maken gehad met problemen inzake het gebruik van alcohol, drugs, medicatie,... bij het personeel?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De onderneming of afdeling / dienst / departement heeft hier geen problemen mee gehad: 0 - De onderneming of afdeling / dienst / departement heeft hiertegen enkele malen moeten optreden: 1 - De onderneming of afdeling / dienst / departement werd regelmatig geconfronteerd met deze problematiek: 2 <p>Houdt de onderneming rekening met het bestaan van een mogelijke problematiek van middelenmisbruik (alcohol, drugs, medicatie,...) bij het personeel?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er zijn maatregelen (intern beleid alcohol en andere drugs) voorzien voor het geval zich een dergelijk probleem zou voordoen: 0 - Hoewel er maatregelen voorzien zijn, wordt in het algemeen niet opgetreden wanneer het zou nodig zijn: 1 - Naar ons weten bestaan er geen maatregelen voor het geval een werknemer zou te kampen hebben met een verslavingsprobleem: 2 <p style="text-align: right;">...../4</p>
12.	Functioneren van de preventiedienst of van de persoon/ personen met een opdracht op het vlak van de werkgebonden psychosociale risico's		<p>Wordt de problematiek van de psychosociale belasting van de werknemers aangepakt via concrete acties op het terrein die ingekaderd zijn in een lange-termijnbeleid?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is één persoon of dienst die verantwoordelijk is voor deze problematiek. Deze wordt ondersteund door een werkgroep die acties op lange termijn aanstuurt: 0 - Er is één persoon of dienst die verantwoordelijk is voor deze problematiek. Deze onderneemt regelmatig acties op dit vlak: 1 - Eén of meerdere personen zijn daar regelmatig mee bezig, maar tot nog toe heeft dat niet geleid tot acties op de langere termijn: 2 - Meerdere personen zijn daar soms wel mee bezig, maar het gebeurt allemaal weinig gecoördineerd en resultaatgericht: 3 - Niemand houdt zich hiermee duidelijk bezig: 4 <p style="text-align: right;">...../4</p>

13.	Sociaal overleg rond de psychosociale risico's		<p>In welke mate worden de psychosociale risico's en de maatregelen die op dit vlak worden overwogen besproken in de schoot van de vergaderingen van het CPBW, de ondernemingsraad of de syndicale delegatie? Indien geen van deze drie instanties bestaan: in welke mate komt deze problematiek aan bod in de diverse vergaderingen met de werknemers?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmatig: 0 - Af en toe: 1 - Zelden of nooit: 2 <p>In welke mate komt de problematiek van de psychosociale risico's op de agenda van deze vergaderingen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - We gaan het daar de komende maanden zeker over hebben: 0 - Het is momenteel niet voorzien dat we hierover gaan praten: 1 /3
14.	Opleidingen en sensibiliserende acties met betrekking tot de psychosociale risico's		<p>Hebben de werknemers van uw onderneming of afdeling / dienst / departement opleidingen kunnen volgen of werden zij benaderd door middel van sensibiliserende acties die rechtstreeks of onrechtstreeks verwijzen naar de psychosociale risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja, dergelijke acties worden regelmatig georganiseerd: 0 - Die dingen werden wel eens georganiseerd, maar er zit geen echte systematiek in: 1 - Dit is ooit één keer gebeurd, nog niet zo lang geleden: 2 - Dit is ooit één keer gebeurd, maar dat is toch al meer dan een paar jaar geleden: 3 - Neen, van dit soort acties is nog nooit sprake geweest in onze onderneming: 4 <p>Worden de leden van de hiërarchische lijn gesensibiliseerd over de problematiek van de psychosociale risico's?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hierover werden er al opleidingen georganiseerd. Deze worden bovendien regelmatig herhaald: 0 - Binnenkort wordt hierover een opleidingsessie georganiseerd: 1 - Er is nooit sprake van geweest om zo'n opleiding voor de leden van de hiërarchische lijn te organiseren: 2 /6
15.	Bestaan van een actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's		<p>Bestaat er een actieplan met betrekking tot de voorkoming en bestrijding van psychosociale risico's waarvan de uitvoering wordt opgevolgd?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een dergelijk actieplan bestaat. Het leidt tot acties, waarvan de uitvoering wordt opgevolgd: 0 - Een dergelijk actieplan werd uitgewerkt, maar de uitvoering ervan wordt niet echt opgevolgd: 1 - Er bestaat geen actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's, hoewel er wel een risicoanalyse op dit vlak werd uitgevoerd: 2 - Er bestaat geen actieplan ter bestrijding van de psychosociale risico's in de onderneming en er werd in de loop van de laatste jaren ook geen risicoanalyse op dit vlak uitgevoerd: 3 /3

Eindscore : / 65

Van 0 tot 19:

U zit in het groen. Blijf evenwel de evolutie van de indicatoren opvolgen. Indien u 1 of 2 Knipperlichten heeft, besteed hier dan prioriteitsaandacht aan. Aan het voorkomen van psychosociale risico's moet er elke dag gewerkt worden. Wij raden u aan om volgend jaar deze tabel opnieuw in te vullen.

Van 20 tot 39:

U zit in het oranje. Wij raden u aan om de "Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk" (raadpleegbaar via <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/gids-voor-de-preventie-van-psycho-sociale-risico-s-op-het-werk>) te lezen, een grondige risicoanalyse op dit vlak uit te voeren en een actieplan uit te werken. Schenk daarbij vooral aandacht aan de problematische Knipperlichten.

Vergeet niet deze tabel volgend jaar opnieuw in te vullen!

Van 40 tot 65:

U zit in het rood. Het is hoog tijd om de "Gids voor de preventie van psychosociale risico's" (raadpleegbaar via <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/gids-voor-de-preventie-van-psycho-sociale-risico-s-op-het-werk>) door te nemen en een grondige analyse uit te voeren op het vlak van de psychosociale risico's! Het is belangrijk hieraan een actieplan te verbinden. Wij raden u aan om u in deze problematiek te laten bijstaan door deskundige personen, zoals een preventieadviseur psychosociale aspecten, de arbeidsarts of andere deskundigen. U kan gebruik maken van de instrumenten die aangeboden worden op de website van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

www.werk.belgie.be