

# CO+PREV

## Consensus Onderzoek ernstige arbeidsongevallen



## CONSENSUS ONDERZOEK ERNSTIGE ARBEIDSONGEVALLEN

---

### **Toepasselijke regelgeving**

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (B.S.18.9.1996), Hoofdstuk XI bis 'maatregelen om de herhaling van ernstige arbeidsongevallen te voorkomen'.
- Boek I, titel 2 van de Codex 'algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid', Hoofdstuk V (maatregelen in geval van arbeidsongeval).
- Boek II, titel 1 van de Codex betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (Hoofdstuk II, opdrachten van de interne dienst).
- Boek II, titel 3 van de Codex betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (Art.II.3-16, §1,8°).
- KB van 24 februari 2005 houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangifte.

### **Afkortingen**

*AO*

Arbeidsongeval

*EAO*

Ernstig arbeidsongeval

*EDPB*

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

*FAO*

Fonds voor arbeidsongevallen

*TWW*

Toezicht op het Welzijn op het Werk

*KSZ*

Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid

*PA*

Preventieadviseur

## **Consensus**

### **1) In welke bedrijven is het na een ernstig arbeidsongeval de taak van de EDPB om bewarende maatregelen voor te stellen en het onderzoek van het arbeidsongeval te voeren?**

Dit is enkel het geval voor C- en D bedrijven.

Merk op:

- Het nemen van bewarende maatregelen is vooreerst een taak voor de werkgever, de hiërarchische lijn en/of andere betrokkenen. Het nemen van bewarende maatregelen dient derhalve zeker niet te wachten tot na een interventie van de EDPB. Er dienen steeds zo snel mogelijk de nodige maatregelen getroffen te worden om te vermijden dat het ongeval zich zou kunnen herhalen.
- In C+ B en A bedrijven is dit de taak van de interne preventieadviseur. Dit neemt niet weg dat ook dergelijke bedrijven beroep kunnen doen op de expertise van de EDPB, maar dan is dit contractueel of op offertebasis af te spreken.

### **2) Hoe weet de EDPB dat er een (E)AO gebeurd is?**

De EDPB kan via verschillende kanalen vernemen dat er een ernstig arbeidsongeval gebeurd is:

- De werkgever verwittigt de EDPB. Dit is zonder twijfel de snelste manier en zou eigenlijk steeds moeten gebeuren: het is de werkgever die verantwoordelijk is voor de vaststelling van het ernstig arbeidsongeval en om dan zo snel mogelijk de bevoegde preventiedienst te verwittigen.
- De elektronische flux via het FAO bezorgt de gegevens van het ongeval aan de EDPB: in praktijk verwittigen weinig werkgevers zelf hun EDPB. Daarom werd enkele jaren geleden een automatische stroom opgezet: de aangifte komt via het FAO en de KSZ binnen bij de EDPB. Het is duidelijk dat dit meestal met enkele dagen vertraging gebeurt. (Merk op: begin 2016 enkel elektronische flux voor bedrijven uit de privé sector, nog niet operationeel voor de publieke sector). Te noteren valt dat de werkgever nog steeds de mogelijkheid heeft om gebruik te maken van het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval voorzien bij Art.1.6-12 van de Codex.
- TWW contacteert de EDPB. Indien dit telefonisch gebeurt, verdient het de aanbeveling de inspecteur te vragen zijn verzoek schriftelijk te bevestigen, en indien hij dit niet wenst te doen, zelf het telefonisch onderhoud schriftelijk te bevestigen aan de betrokken inspecteur. Dit om bij vragen van uw klant te kunnen bewijzen dat de info/vraag via TWW bij de dienst terechtgekomen is.

### **3) Hoe bepaalt de EDPB of een AO een EAO is?**

Dit gebeurt op basis van de criteria vastgelegd in de reglementering (zie Artikel 1.6-2 van de Codex) en de codes die op de aangifte van arbeidsongeval (formulier of elektronisch) vermeld werden bij de aangifte. Bij telefonische melding door een werkgever zal mogelijk een inschatting dienen te gebeuren op basis van de info die de werkgever mondeling verstrekt.

### **4) Wie neemt het initiatief voor het uitvoeren van een onderzoek van een EAO?**

De werkgever is steeds de eindverantwoordelijke voor het uitvoeren van het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen, en het is dan ook zijn verantwoordelijkheid om de EDPB in te schakelen voor het arbeidsongevallenonderzoek (art. 94 bis Welzijnswet).

#### A, B, C+ bedrijven

Bij deze bedrijven zal dit - als de werkgever/interne preventieadviseur beroep doet op zijn EDPB - steeds gebaseerd zijn op onderlinge afspraken (bevestigde bestelbon, contractuele afspraken).

#### C- en D

Dit type bedrijven verwittigt bijna nooit zelf zijn EDPB bij een ernstig arbeidsongeval, wat betekent dat de EDPB via de elektronische flux zal vernemen dat er een ernstig ongeval gebeurd is.

De EDPB zal echter niet op eigen initiatief het onderzoek uitvoeren, de werkgever dient de EDPB het mandaat te geven om dit onderzoek uit te voeren.

De EDPB zal het initiatief nemen om de werkgever te informeren over zijn verplichtingen m.b.t. het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen en over de taken van de EDPB op dit vlak, en dan het mandaat vragen om het onderzoek te mogen uitvoeren. De aangewezen manier hiervoor is dat de EDPB steeds een "voorstel/bestelbon" opstuurt, dat de werkgever voor akkoord dient te bevestigen (schriftelijk: ondertekenen en terugsturen, per mail bevestigen, ...). Dit voorstel/bestelbon kan vermelden dat 5 uren prestaties inbegrepen zijn in de forfaitaire jaarlijkse minimumbijdrage die de werkgever reeds betaalt, en het tarief waaraan de andere uren gefactureerd zullen worden.

Een alternatieve manier is hierover contractuele afspraken te maken, maar zelfs dan is het werken met een "voorstel/bestelbon" nog aan te raden, dit vermijdt alle misverstanden.

### **5) Wanneer start de EDPB met het onderzoek van een EAO?**

De EDPB start het onderzoek pas op nadat een offerte/voorstel/bestelbon voor akkoord getekend door de werkgever terug werd overgemaakt aan de EDPB (mail/fax), of indien dit akkoord reeds ondubbelzinnig blijkt uit de aansluitingsovereenkomst of enig ander document.

### **6) Wat doet de EDPB als een werkgever weigert een EAO te laten onderzoeken?**

Indien de werkgever weigert het voorstel/de offerte voor akkoord getekend terug over te maken, of zijn akkoord op géén enkele wijze formeel wenst te bevestigen, dan zal de EDPB de betrokken werkgever schriftelijk wijzen op de noodzaak zijn verplichtingen onverwijld na te komen. Vanuit een juridisch-technische invalshoek (bewijsproblematiek ingebrekestelling werkgever) is het van essentieel belang, en dus sterk aangewezen, dat dit schrijven gebeurt per aangetekende brief.

### **7) Hoe verloopt het onderzoek van het EAO (één betrokken werkgever)?**

De EDPB wordt op de hoogte gebracht van het EAO.

De EDPB informeert de werkgever en vraagt mandaat om het onderzoek te mogen uitvoeren.

Het onderzoek wordt uitgevoerd en omstandig verslag wordt aan de werkgever bezorgd binnen de 10 kalenderdagen na het ontvangen van het mandaat.

### **8) Wanneer begint de periode van 10 kalenderdagen te lopen?**

Deze periode begint t.a.v. de EDPB alleszins pas te lopen mits en vanaf ondubbelzinnige opdracht voor het uitvoeren van het onderzoek van het ongeval door de werkgever.

### **9) Binnen welke tijdspanne dient het onderzoek van het ernstig arbeidsongeval en de verslaggeving te gebeuren?**

Het omstandig verslag dat van het onderzoek van een ernstig arbeidsongeval dient opgemaakt te worden is binnen een termijn van 10 kalenderdagen over te maken aan TWW. Dit is een verplichting van de werkgever. De EDPB nemen als standpunt echter dat de termijn van 10 kalenderdagen pas begint te lopen vanaf het ogenblik dat de werkgever het schriftelijk mandaat heeft gegeven om het onderzoek uit te voeren.

### **10) Wat te doen als het niet mogelijk is de termijn van 10 kalenderdagen na te leven?**

De EDPB vetrekken van het uitgangspunt dat deze periode t.a.v. hen alleszins pas begint te lopen mits, en vanaf, ondubbelzinnige opdracht voor het uitvoeren van het onderzoek van het ongeval door de werkgever.

De mogelijkheid bestaat bovendien om een voorlopig verslag op te maken. Het verdient aanbeveling dat de preventieadviseur TWW informeert over de stappen die reeds genomen werden en zullen genomen worden. Het verdient de voorkeur TWW te verwittigen via de werkgever van het slachtoffer, of, als de PA zelf TWW verwittigt, de werkgever in kopie te zetten. Het wordt uitdrukkelijk aanbevolen TWW schriftelijk, via email of fax, te informeren: het telefonisch melden of afspraken maken met TWW is te vermijden wegens gebrek aan bewijskracht bij eventuele problemen.

### **11) Welke taalwetgeving is van toepassing op het omstandig verslag?**

#### **A. SITUATIE IN VLAAMS GEWEST:**

Principe<sup>1</sup>: het Nederlands is verplicht voor het omstandig verslag in alle bedrijven met een exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied. Een exploitatiezetel is iedere vestiging met enige standvastigheid waaraan het personeel gehecht is en waar de sociale contacten tussen de werkgever en de werknemer in principe plaatshebben<sup>2</sup>. Een werf is bijvoorbeeld geen exploitatiezetel.

Op uitdrukkelijk verzoek van, en voor rekening van de werkgever, kan de EDPB een versie in een andere (vb: Franse) taal toevoegen.

#### **B. SITUATIE IN HET WAALS GEWEST:**

Principe<sup>3</sup>: het Frans is verplicht voor het omstandig verslag in alle bedrijven met een exploitatiezetel in het Frans taalgebied.

Op uitdrukkelijk verzoek van, en voor rekening van de werkgever, kan de EDPB een versie in een andere (vb: Nederlandse) taal toevoegen.

#### **C. SITUATIE IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST + FACILITEITENGEMEENTEN:**

---

<sup>1</sup> Decreet van 19.7.1973 (Septemberdecreet)

<sup>2</sup> De werkgevers zijn er toe gehouden om in de DMFA-aangifte naar de RSZ hun werknemers telkens aan de juiste vestigingseenheid (o.a. exploitatiezetel) van hun onderneming te koppelen.

<sup>3</sup> Decreet van 30.06.1982.

**Brussel:**

Opmaak van het omstandig verslag in het Nederlands of Frans, naargelang de taal gekozen door de werkgever; vertaling in een andere taal dan het Nederlands of Frans is mogelijk op uitdrukkelijk verzoek van, en voor rekening van de werkgever.

**Faciliteitengemeenten:**

Opmaak van het omstandig verslag in het Nederlands of Frans al naargelang de betrokken faciliteitengemeente<sup>4</sup>; vertaling in een andere taal is mogelijk op uitdrukkelijk verzoek van, en voor rekening van de werkgever.

## **12) Moet de EDPB een ernstig arbeidsongeval gebeurd in het buitenland onderzoeken?**

Het uitgangspunt is dat de Belgische welzijnswetgeving van toepassing is op iedere tewerkstelling in België. Stelt een Belgisch bedrijf dus werknemers te werk in het buitenland, dan geldt voor de periode van tewerkstelling buiten België, de plaatselijk geldende wetgeving op het vlak van veiligheid en gezondheid. De EDPB hebben een territoriale bevoegdheid die in principe begrensd is tot het Belgisch grondgebied.

Het is aan de werkgever – als verantwoordelijke voor het welzijn van zijn werknemers – te onderzoeken welke regels hij in het buitenland moet toepassen.

De vraag i.v.m. de opmaak van een omstandig verslag n.a.v. een arbeidsongeval gebeurd in het buitenland kan dus niet zomaar beantwoord worden op basis van de Belgische wetgeving (de algemene regeling is verschillend naargelang het ja dan neen een EU land betreft).

Behoudens schriftelijke (voorafgaande) andersluidende afspraak met de Belgische werkgever, is de Belgische EDPB niet a priori verplicht om een omstandig verslag op te maken voor een arbeidsongeval dat in het buitenland is gebeurd, of om op eigen initiatief een eigen preventieadviseur naar de plaats van het ongeval in het buitenland te sturen (en hiervoor kosten te maken).

## **13) Hoe verloopt het onderzoek van het EAO (meerdere betrokken werkgevers)?**

**Voorafgaande opmerkingen:**

- Gezien de complexiteit van de materie zal in geval van KMO-werkgevers een coördinerende rol verwacht worden van de EDPB om het onderzoek en de verslaggeving tot een goed einde te brengen. De te nemen stappen gebeuren steeds in overleg met de werkgever van het slachtoffer en zullen in de regel verder gaan dan wat onder de informatieplicht valt.
- Door het complexe karakter van een ongeval met meerdere betrokken partijen spreekt het voor zich dat een termijn van 10 kalenderdagen voor het overmaken aan TWW van het omstandig verslag in de meeste gevallen te kort zal zijn. Deze termijn is in deze gevallen naar redelijkheid te beoordelen. Zie ook de vraag “Wat te doen als het niet mogelijk is de termijn van 10 kalenderdagen na te leven?”

**Stap 1:** de werkgever van het slachtoffer verwittigt zijn bevoegde preventiedienst en geeft opdracht tot onderzoek en opmaak verslag. De preventieadviseur van deze EDPB neemt dit dossier op zich wordt hierna coördinerend preventieadviseur genoemd.

---

<sup>4</sup> Het kan gaan om gemeenten in het Nederlandse taalgebied met faciliteiten voor Franstaligen; het kan gaan om gemeenten in het Franse taalgebied met faciliteiten voor Nederlandstaligen. Een aparte situatie zijn de gemeenten in het Franse taalgebied met faciliteiten voor Duitstaligen en in het Duitse taalgebied met faciliteiten voor Franstaligen.

**Stap 2:** nakijken hoe de structuur in elkaar zit betreffende de betrokken partijen (dit verwijst telkens naar de werkgevers, de gebruikers, de uitzendkantoren ...waarnaar verwezen wordt in Art. 94, ter §2 van de welzijnswet).

**Stap 3:** nakijken of er specifieke bedingen zijn opgenomen inzake het onderzoek van een EAO in de overeenkomst die eventueel tussen de betrokken partijen is afgesloten (praktische afspraken inzake de samenwerking; bevoegde preventiedienst; kosten).

Indien ja: te volgen (indien mogelijk en in overeenstemming met de reglementering).

Indien neen; zie volgende stappen.

**Stap 4:** de betrokken personen en bedrijven worden ingelicht over het EAO met het verzoek mee te werken aan het onderzoek en er voor te zorgen dat er opdracht gegeven wordt aan hun bevoegde preventiedienst om het nodige te doen.

**Stap 5:** onderzoek: de coördinerende preventieadviseur beoordeelt of het onderzoek al of niet samen dient te gebeuren in de aanwezigheid van de andere bevoegde preventieadviseurs. Geeft een betrokken werkgever geen opdracht voor het onderzoek van het arbeidsongeval aan de interne preventiedienst, dan wordt dit genoteerd in het omstandig verslag.

Dit kan o.a. aangewezen/nodig zijn:

- Op uitdrukkelijk schriftelijke verzoek van TWW
- Bij een bijzonder EAO (vuistregel: dit zijn de ongevallen die onmiddellijk gemeld moeten worden aan TWW).

In ieder geval worden de andere bevoegde preventieadviseurs ingelicht over datum en uur dat het onderzoek zal doorgaan. Indien gewenst kunnen zij bij dit onderzoek eveneens aanwezig zijn (dit zal uiteraard dienen te gebeuren nadat zij hiervoor gemandateerd zijn door de werkgever die bij hen aangesloten is).

**Stap 6:** verslaggeving:

A. Het onderzoek gebeurde door meerdere preventiediensten samen:

- De coördinerende preventieadviseur stuurt de ontwerpversie van het omstandig verslag naar de andere betrokken preventieadviseurs met het verzoek hem hun opmerkingen en aanvullingen te bezorgen.
- De coördinerende preventieadviseur verzamelt deze en verwerkt deze tot een geheel. De eindversie (luik A) wordt mee ondertekend door elke preventieadviseur die meegewerkt heeft aan dit onderzoek.
- Per betrokken partij wordt een luik B aangemaakt. De coördinerende preventieadviseur bezorgt het geheel (luik A met zoveel luiken B als er betrokken partijen zijn) aan de werkgever(s) van het (de) slachtoffer(s).
- Elke betrokken partij ontvangt het omstandig verslag met luik B dat op hem van toepassing is ter aanvulling (inhoud beslissing; actieplan met termijnen; advies CPBW) en ondertekening en stuurt dit terug naar de werkgever van het slachtoffer.
- Die stuurt dan het geheel naar TWW.

B. Het onderzoek gebeurde door de coördinerende preventieadviseur:

- De coördinerend preventieadviseur maakt het omstandig verslag op; ondertekent luik A; voorziet per betrokken partij een luik B.
- Elke betrokken partij, ook de partij die niet heeft meegewerkt, ontvangt het omstandig verslag met luik B dat op hem van toepassing is met het verzoek het geheel voor te leggen aan hun bevoegde preventiedienst voor advies en aanvulling met maatregelen die op hen van toepassing zijn.
- Het advies van de bevoegde preventiedienst wordt samen met het aangevulde en ondertekende luik B terugbezorgd aan de werkgever van het slachtoffer.
- Die stuurt dan het geheel naar TWW.

#### Bijzondere gevallen

In deze gevallen is het de “werkgever gebruiker” die zijn bevoegde EDPB dient te verwittigen. Het onderzoek dient te gebeuren in overleg met de “echte werkgever” (uitzendkantoor/stagegever/OCMW) i.s.m. diens bevoegde preventiedienst.

In geval van een interim:

- De werkgever/inlener ontvangt het volledige omstandig verslag met beide luiken B.
- Hij vult zijn luik B aan en bezorgt het geheel aan het uitzendkantoor.
- Het uitzendkantoor vult het luik B aan dat betrekking heeft op het uitzendkantoor en stuurt het geheel terug naar de werkgever/inlener.
- De werkgever/inlener stuurt dan het geheel naar TWW.

In het geval van een stagiair:  
Idem

In het geval van een artikel 60§7 OCMW wet- tewerkgestelde:  
Idem

Indien er meerdere slachtoffers zijn die tewerkgesteld zijn bij meerdere werkgevers, wordt in onderling overleg tussen de verschillende bevoegde preventieadviseurs bepaalt wie de rol van coördinerend preventieadviseur op zich neemt

#### **14)Wie bezorgt het omstandig verslag aan TWW?**

De werkgever van het slachtoffer bezorgt het omstandig verslag aan TWW, dit gebeurt niet door de EDPB. De EDPB is niet verantwoordelijk voor de onmiddellijke opvolging van de in het verslag voorgestelde maatregelen Wel is het mogelijk om bij het formuleren van het beleidsadvies na te gaan of de aanbevelingen al dan niet geïmplementeerd werden.

#### **15)Wat is de inhoud van het omstandig verslag?**

De EDPB steunen zich zoveel mogelijk op het model van verslag van deskundigen zoals vastgelegd in Art.I.6-10 van de Codex. De EDPB is enkel verantwoordelijk voor luik A. Luik B invullen is de verantwoordelijkheid van de werkgever.

#### **16)Welke analysemethode wordt gebruikt?**



De keuze van de methode die gebruikt wordt voor de analyse van het EAO is te beoordelen door de optredende PA, hij is de deskundige en kiest de volgens hem meest aangewezen methode. Het spreken met slachtoffer (indien mogelijk) en/of getuigen en de interne preventieadviseur/werkgever zal in de meeste gevallen deel uitmaken van de onderzoeksmethode.

### **17) Welke PA voert het onderzoek van een EAO uit?**

Het omstandig verslag (althans het onderdeel m.b.t. de arbeidsongevallenanalyse) draagt steeds de handtekening van een PA-arbeidsveiligheid (art. II.3-30§1 van de Codex). Bij de uitvoering van zijn opdracht kan deze PA zich wel laten bijstaan door andere deskundigen. Het inschakelen van deze andere deskundigen behoort tot de autonome beoordelingsbevoegdheid van de PA.

### **18) Wat betekent het “voorstellen van bewarende maatregelen” en wat is hierin de rol van de EDPB?**

Na het ongeval is het noodzakelijk zo snel mogelijk maatregelen te nemen om het opnieuw voorkomen of verergeren van de situatie waarin het ongeval heeft plaatsgevonden te vermijden. Uiteraard is dit een taak van alle betrokken partijen. Omdat in kleine ondernemingen vaak de kennis ontbreekt wordt hier ook een rol toebedeeld aan de EDPB.

Bij het ontvangen van een aangifte van EAO kan de EDPB evalueren of het noodzakelijk is actie te ondernemen om bewarende maatregelen voor te stellen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een aangifte van een ongeval op een werf laattijdig binnenkomt, in welk geval het meestal nog weinig nut heeft actie te ondernemen m.b.t. bewarende maatregelen.

Indien het aangewezen blijkt actie te ondernemen m.b.t. het voorstellen van bewarende maatregelen dient de EDPB de werkgever zo snel mogelijk te informeren van deze verplichting.

Bij weigering van de werkgever kan de EDPB ofwel op eigen initiatief ter plaatse gaan ofwel de werkgever schriftelijk (aangetekend) in gebreke stellen door te melden dat zijn weigering het uitvoeren van onze taken verhindert. Indien bij het ter plaatste gaan ook geweigerd wordt de nodige vaststellingen te doen is dergelijke ingebrekestelling eveneens aangewezen.

Wat betreft bijzondere situaties (voorbeeld: de situatie van een ongeval op een machinelijn met daar naast een gelijkaardige machinelijn, met mogelijkheid van een bijkomend identiek ongeval): dit is best op te vangen via een algemene formulering (vb: “gelieve na te gaan of er in de onderneming situaties zijn met een gelijkaardig risico; zo adviseren wij bij gebruik van andere, gelijkaardige machines de voorgestelde bewarende maatregelen ook toe te passen op deze machines.”).

Het dient eveneens duidelijk te zijn dat het gaat over het voorstellen van bewarende maatregelen, het is uiteindelijk de werkgever die beslist over het al dan niet toepassen van de bewarende maatregelen. De EDPB kan dit niet afdwingen en is evenmin verantwoordelijk voor het niet toepassen van de voorgestelde maatregelen.

### **19) Op welke manier worden de eventuele psychosociale aspecten geïntegreerd in het onderzoek?**

Het systematisch toepassen van de vragenlijst die door de FOD ontwikkeld werd m.b.t. deze problematiek is niet steeds mogelijk en/of aangewezen. Indien mogelijk kan deze vragenlijst uiteraard wel gebruikt worden.

De EDPB zal minstens volgende twee indicaties expliciet opnemen in het verslag van het onderzoek:

- Werden de psychosociale aspecten mee in beschouwing genomen?: ja/nee/niet van toepassing



- Werden er psychosociale aspecten gedetecteerd die mogelijk bijgedragen hebben tot het ongeval? Ja/nee/niet van toepassing

Indien mogelijk kan eveneens een verdere duiding gegeven worden en mogelijke preventiemaatregelen voorgesteld worden.

***20) Zijn 5 uren inbegrepen in algemene prestaties noodzakelijkerwijze uren ter plaatse?***

Nee, dit is niet het geval. Het kunnen zowel uren ter plaatse (zowel om bewarende maatregelen voor te stellen als om het onderzoek uit te voeren) als uren verslaggeving als uren andere prestaties in het kader van het onderzoek zijn.

Het is ook niet noodzakelijk dat het slachtoffer een werknemer van de werkgever is, het kan evenzeer gaan om tussenkomsten in meer complexe ongevallen waarbij het bedrijf betrokken is, en waarbij prestaties van de EDPB gevraagd worden.



### Historiek van dit document

<b>Datum</b>	<b>Omschrijving aanpassingen</b>
2007	Goedkeuring door de Raad van bestuur
2015	Aanpassing van de inhoud
09-12-2016	Aanpassing van de lay-out
16-01-2017	Toevoeging van de logo's van de onderschrijvende diensten

\* \* \*

*De logo's op het voorblad zijn de logo's van de externe diensten die deze consensus tekst onderschrijven.*

\* \* \*