



DE RESULTATEN VAN DE GROTE VEILIGHEIDS- EN WELZIJNSENQUÊTE

DEEL 1

De wereld van veiligheid en welzijn is continu in verandering. In deze snel veranderende wereld is het niet altijd duidelijk wat de belangrijkste trends, uitdagingen en toekomstperspectieven zijn. Om hiervan een beeld te krijgen, heeft de Universiteit Antwerpen een grootschalige vragenlijst afgenomen over veiligheids- en welzijnstrends. In dit artikel komt de persoonlijke beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige aan bod. Overige resultaten worden in de twee volgende edities besproken.

Karolien van Nunen

Leerstoel Vandeputte,
Universiteit Antwerpen.
Redactieraad Veiligheidsnieuws

Wie vulde de vragenlijst in?

In totaal werden er 1425 vragenlijsten ingevuld. De meeste respondenten zijn werkzaam in Vlaanderen (60%), 34% werkt in Nederland en 16% in Brussel of Wallonië (soms is men ook in meerdere regio's werkzaam). De meerderheid van de respondenten is mannelijk (72%) en ouder dan 45 jaar (64%). Als het geslacht per leeftijdscategorie wordt bekeken, zijn er significante verschillen. Zo zijn er in de oudste leeftijdscategorie (≥56 jaar) meer dan drie keer zoveel mannen, en in de jongste (≤35 jaar) meer dan dubbel zoveel vrouwen.

De vragenlijst was niet enkel gericht op preventieadviseurs, maar op het brede scala aan veiligheids- en welzijnsdeskundigen. Er kan wel worden vastgesteld dat de meeste respondenten een opleiding als preventieadviseur gevolgd hebben

(niveau 1, 2 en/of 3 – of de Nederlandse equivalenten hogere veiligheidskunde / HVK, middelbaar veiligheidskunde / MVK en/of basis veiligheidskunde / BVK) (Tabel 1).

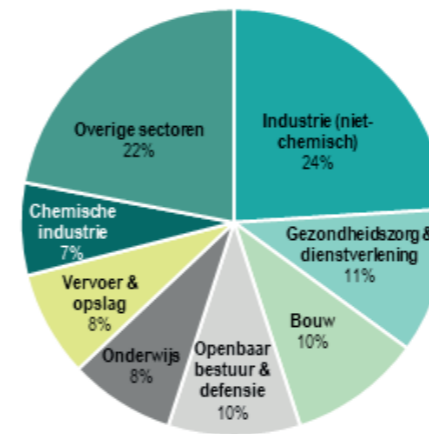
De sectoren waar men werkzaam is, werden bepaald aan de hand van de NACE-code van het bedrijf (Figuur 1). Indien de respondent werkzaam is in meerdere bedrijven – één op vier van de respondenten werkt voor meer dan één bedrijf – werd er gevraagd om de sector aan te duiden van het bedrijf waar men de meeste tijd doorbrengt als veiligheids- en welzijnsdeskundige. Figuur 2 toont de grootte van de bedrijven, zijnde eigen werknemers en interims.

Opleiding als preventieadviseur	
Geen niveau 1, 2 of 3 (of HVK, MVK, BVK)	11%
Enkel niveau 1 (of HVK)	29%
Enkel niveau 2 (of MVK)	28%
Enkel niveau 3 (of BVK)	19%
Combinatie niveau 1, 2, 3 (of HVK, MVK, BVK)	13%

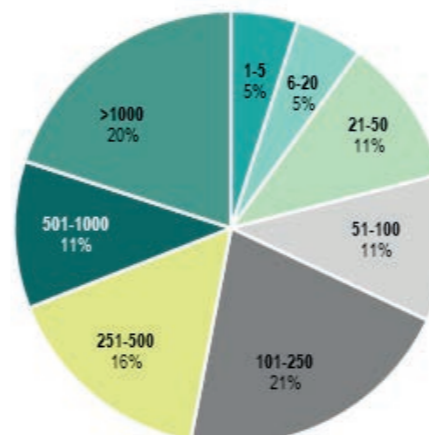
Tabel 1

van contractoren die er op jaarbasis werkzaam zijn, stellen we vast dat een op vijf (20%) niet werkt met contractoren, ongeveer de helft (49%) werkt met één tot vijftig contactoren, en ongeveer een op drie (31%) werkt met meer dan vijftig contractoren.

Ongeveer de helft van de respondenten (52%) oefent naast de veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie ook nog (een) andere functie(s) uit. Deze andere functies bevinden zich voornamelijk in de volgende afdelingen: directie of management (13%), kwaliteit (12%), uitvoerende afdeling (10%), administratie (8%) en/of HR (6%). Hoe kleiner het bedrijf, hoe vaker men ook een andere functie uitoefent. Naargelang de sector



Figuur 1: Sectoren



Figuur 2: Grootte van de bedrijven (eigen werknemers en interims)

waarin men werkzaam is, heeft men het vaakst geen andere functie in de chemische industrie en in de sector vervoer en opslag. In het onderwijs en in de gezondheidszorg heeft men het vaakst wel een andere functie naast de veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie.

Als het aantal jaar ervaring als veiligheids- en welzijnsdeskundige wordt bekeken naargelang het geslacht (Figuur 3) kan opgemerkt worden dat de personen die minder lang in het vak zitten meer vrouwen zijn, en dat de personen die al langer werkzaam zijn als veiligheids- en welzijnsdeskundige meer mannen zijn. Er is dus een 'vervrouwelijking' vast te stellen in de nieuwe instroom van veiligheids- en welzijnsdeskundigen.

In wat volgt komen de resultaten over de persoonlijke beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige aan bod.

Veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken

Tabel 2 op de volgende pagina toont het huidige takenpakket van de respondenten. Onderzoeken en analyseren van ongevallen en incidenten op de werkvloer, opstellen van risicoanalyses, en voldoen aan geldende wet- en regelgeving zitten het vaakst in het takenpakket.

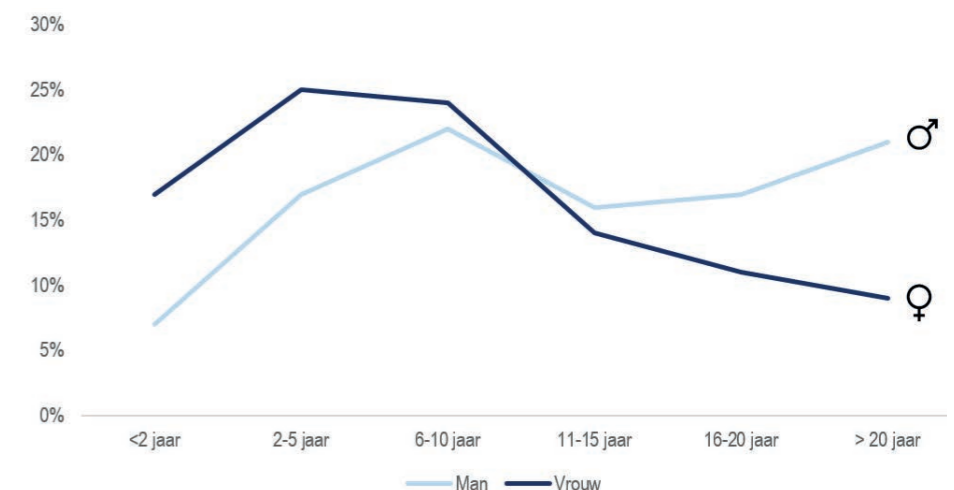
Er werd de vraag gesteld aan welke van de huidige taken de respondenten graag minder tijd zouden besteden. Hierbij scoren de volgende taken het hoogste:

- ▶ Administratie met betrekking tot veiligheid en welzijn: 37%.
- ▶ Verslaggeving (opstellen jaarverslagen, maandverslagen, ...): 36%.
- ▶ Security/beveiliging/bewaking: 18%.
- ▶ Behalen van certificaten en/of normen zoals ISO, OHSAS, VCA: 17%.

Ook werd gepeild naar de taken die men het liefste doet of het liefste zou doen. Uit volgende taken halen de respondenten het meeste voldoening:

- ▶ Geven van opleidingen, training, coaching over veiligheid en welzijn, toolboxes: 38%.
- ▶ Verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur: 32%.
- ▶ Uitvoeren veiligheidsrondgangen: 32%.
- ▶ Onderzoeken en analyseren van ongevallen en incidenten op de werkvloer: 24%.

Het is positief dat de taken die men het liefste doet of zou doen, ook effectief voorkomen in de top tien van de taken die ze momenteel uitvoeren.



Figuur 3: Ervaring als veiligheids- en welzijnsdeskundige per geslacht

Enkele stellingen over de beleving van het beroep

Er werden aan de respondenten enkele stellingen voorgelegd over de beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige. Hierbij kon men vijf mogelijkheden aanduiden, gaande van helemaal niet eens tot helemaal eens.

“Geven van opleiding, training, coaching doet men het liefst”

Het grootste deel van de respondenten (67%) is van mening dat er binnen het domein van veiligheid en welzijn een overmaat is aan administratieve verplichtingen (Figuur 4). In België (74%) ligt dit aantal hoger in vergelijking met Nederland (58%). Drie vierde van de respondenten (74%) vindt dat er een vereenvoudiging nodig is van de wetgeving en reglementering over veiligheid en welzijn op het werk (Figuur 5). Ook hier ligt dat aandeel hoger in België (76%) in vergelijking met Nederland (67%).

Vier op de tien respondenten (41%) is van mening dat werknemers niet voldoende zijn opgeleid en getraind om hun werk veilig uit te voeren (Figuur 6). Hoe groter het bedrijf, hoe vaker men vindt dat de werknemers minder goed zijn opgeleid.

Meer dan de helft (54%) is van mening dat certificaten en normen (zoals ISO en OHSAS) de veiligheid en welzijn binnen het bedrijf verbeteren (Figuur 7). Een op vijf (20%) is het hier niet mee eens. ▶▶

De zorgen van veiligheids- en welzijnsdeskundigen

Via een open vraag werd er nagegaan waar de respondenten zich zorgen over maken of over wakker liggen. De zaken die herhaaldelijk terugkomen zijn hieronder opgesomd.

Waar verschillende respondenten van wakker liggen, is dat er een zwaar ongeval (al dan niet met dodelijke afloop) zou plaatsvinden. De respondenten voelen een morele verantwoordelijkheid ten opzichte van het bedrijf en de medewerkers.

“Dat een medewerker na een dag werken niet thuiskomt...” ♦ *“Ondanks alle inspanningen blijft het risico op een ernstig ongeval altijd bestaan”*

Ook maakt men zich zorgen om iets over het hoofd te zien, en stelt men zich de vraag wanneer men als veiligheids- en welzijnsdeskundige voldoende heeft gedaan om eventuele schade te voorkomen (een ongeval, burn-out, vrijkomen schadelijke stoffen, ...). Zo zijn er steeds verborgen risico's die een vals gevoel van veiligheid kunnen opleveren.

“Zie ik niets over het hoofd? Eigenlijk ben je nooit klaar...” ♦ *“Welke problemen worden niet zichtbaar gemaakt en liggen op de loer?”* ♦ *“Wanneer is het goed genoeg?”*

“Er is behoefte aan vereenvoudiging van wetgeving en reglementering”

De kennis en beschikbare informatie leidt ook tot zorgen. Zo geven sommigen aan dat, door een gebrek aan kennis of informatie, het mogelijk is dat men de situatie verkeerd of onvoldoende inschat.

“Ik lig wakker van een onvolledig of fout advies dat aanleiding zou kunnen geven tot blootstelling aan schadelijke stoffen of een ernstig ongeval” ♦ *“Weet en ken ik alles wel? Ben ik wel voldoende opgeleid?”* ♦ *“Psychosociale gezondheid van werknemers blijft een zeer moeilijk thema waar ik persoonlijk voortdurend het gevoel heb achter de feiten aan te lopen. Dit komt vooral doordat ik er zelf onvoldoende over weet”*

Onderzoeken en analyseren van ongevallen en incidenten op de werkvloer	83%
Opstellen risicoanalyses	83%
Voldoen aan geldende wetgeving en regelgeving	80%
Uitvoeren veiligheidsrondgangen	78%
Rapporteren binnen het bedrijf (bijvoorbeeld aan directie, CPBW, ondernemingsraad,...)	75%
Opstellen jaaractieplan	74%
Opstellen globaal preventieplan	71%
Verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur	71%
Geven van opleidingen, training, coaching over veiligheid en welzijn, toolboxes	70%
Verslaggeving (opstellen jaarverslagen, maandverslagen,...)	70%
Opzetten van acties om te sensibiliseren en te communiceren over veiligheid en welzijn	67%
Aanpakken veiligheid van machines, apparatuur en installaties	60%
Aanpakken blootstelling aan lawaai, trillingen, warmte of koude	53%
Aanpakken ergonomische problemen	52%
Beheersen gevaarlijke chemische of biologische stoffen	50%
Aankopen persoonlijke beschermingsmiddelen	46%
Administratie m.b.t. veiligheid en welzijn	42%
Aanpakken psychosociale risico's (stress, burn-out, pesten, intimidatie,...)	40%
Behalen van certificaten en/of normen zoals ISO, OHSAS, VCA, NEN,...	35%
Beheersen van procesveiligheid	29%
Algemene gezondheids promotie (gezonde voeding, tabakspreventie, alcoholpreventie,...)	28%
Verbeteren organisatorische aspecten zoals werkdruk, werkschema's, werktijden,...	24%
Aanpakken ziekteverzuim / re-integratie	23%
Aanpakken veiligheid woon-werkverkeer	21%
Uitvoeren van kosten-baten analyses in verband met veiligheid en welzijn	20%
Security / Beveiliging / Bewaking	18%
Nemen van maatregelen om oudere werknemers aan de slag te houden	15%
Arbeidsgeneeskundige medische onderzoeken	13%

Tabel 2: Het uitgebreide takenpakket van de veiligheids- en welzijnsdeskundige

De respondenten geven aan dat ze teveel (administratief) werk hebben, waardoor men keuzes moet maken en prioriteiten moet stellen op het vlak van veiligheid en welzijn. Het vinden van een balans tussen praktische haalbaarheid en een aanvaardbaar niveau van veiligheid is vaak een moeilijke opdracht.

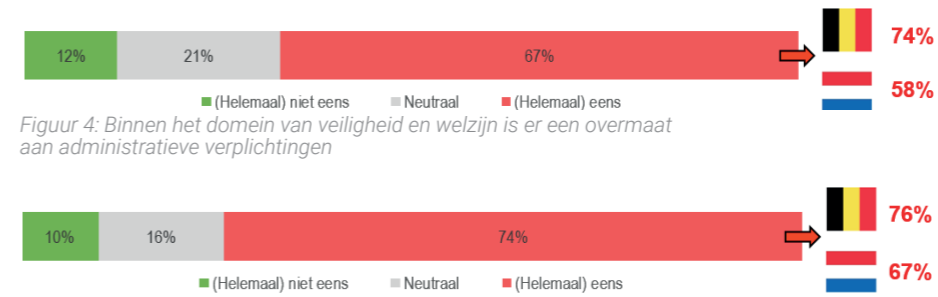
“Je moet de balans vinden tussen praktische haalbaarheid en een aanvaardbaar niveau van veiligheid” ♦ *“Door de hoeveelheid werk moeten er prioriteiten worden gesteld. Maar wat is op gebied van veiligheid niet of minder belangrijk?”* ♦ *“Ik lig wakker van het feit dat je onmogelijk alles gedaan kan krijgen wat er van je verwacht wordt. Hierdoor moet je keuzes en prioriteiten stellen”* ♦ *“Er is te weinig tijd om alle taken deftig af te werken. Hierdoor loop ik steeds achter de feiten aan”*

Door het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten weet men dat er bepaalde veiligheids- en welzijnsaspecten niet of onvoldoende geborgd zijn. Dit kan te maken hebben met de middelen die te beperkt zijn, maar ook door de aanwezigheid van uiteenlopende prioriteiten.

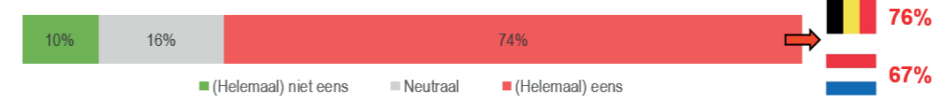
“Ik lig wakker van een ongeluk dat zou veroorzaakt worden door iets dat niet in orde kon gebracht worden door het beperkte budget” ♦ *“Dat er door tijdsgebrek niet alles kan gedaan worden wat nodig is om tot een aanvaardbaar veiligheidsniveau te komen”* ♦ *“Er zijn veel non-compliance zaken die door het hogere management bewust worden genegeerd puur om kosten te besparen”* ♦ *“We moeten wel de verantwoordelijk dragen voor veiligheid, maar krijgen niet de middelen om dit goed tot uitvoering te brengen!”*

De uiteenlopende prioriteiten die het meest worden aangehaald, is de spanning tussen productie en veiligheid.

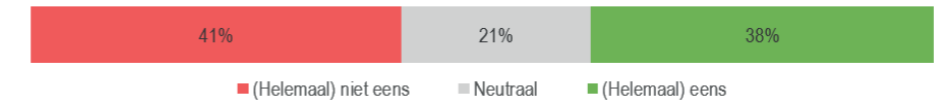
“Veel bedrijven roepen dat ze veiligheid op één hebben staan, maar laten toch productie voorgaan als het erop aan komt” ♦ *“Een directie die roept dat veiligheid op één staat maar in de praktijk alleen stuurt op productie, tijd en geld”*



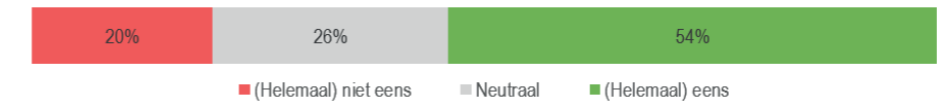
Figuur 4: Binnen het domein van veiligheid en welzijn is er een overmaat aan administratieve verplichtingen



Figuur 5: Er is behoefte aan een vereenvoudiging van de wetgeving en reglementering over veiligheid en welzijn op het werk



Figuur 6: Werknemers zijn voldoende opgeleid en getraind om hun werk veilig te kunnen uitvoeren



Figuur 7: Certificaten en normen (zoals ISO, OHSAS, VCA) zorgen ervoor dat veiligheid en welzijn binnen een bedrijf verbetert

Gebrekkige betrokkenheid van het management en leidinggevenden is ook een zorg van verschillende respondenten. Zo onderstreept men het belang van het stellen van een voorbeeldfunctie door het management en leidinggevenden, en dat dit fundamenteel is om verbeteringen te kunnen doorvoeren op het vlak van veiligheid en welzijn.

“Ik lig er wakker van dat anderen er niet van wakker liggen! Het management dat niet mee is op vlak van veiligheid en welzijn” ♦ *“Ik moet onze directie nog altijd overtuigen van het belang van veiligheid en welzijn...”* ♦ *“Veel leidinggevenden schuiven verantwoordelijkheden af in plaats van ze op te nemen”*

Het veiligheidsgedrag van de medewerkers baart de respondenten ook zorgen. Vaak is het veiligheidsbewustzijn ook onvoldoende aanwezig, wat met zich meebrengt dat er sprake is van onvoldoende risicoherkenning. De gebrekkige veiligheids-cultuur wordt ook regelmatig als zorg aangehaald.

“We kunnen niet constant naast onze werknemers in the field staan en ze continue in de gaten houden. Eens we onze rug hebben gedraaid, bestaat de kans dat ze alle veiligheidsvoorschriften naast zich neerleggen” ♦ *“De risico's worden weggewuifd. Hier denkt men: ‘dat zal wel meevallen of dat gaat ons niet gebeuren’...”*

In het verlengde van het gestelde veiligheidsgedrag, halen enkelen ook het belang aan van verder te kijken dan enkel het gestelde gedrag, en dat men zich de vraag moet stellen waarom men dit gedrag stelt.

“Het is mijn zorg dat leidinggevenden mensen veroordelen in plaats van dat ze nieuwsgierig zijn naar de beweegredenen waarom iemand iets doet zoals hij het doet. Immers, niemand heeft de intentie iets bewust onveilig te doen. Het vaak ontbreken van de WHY en te veel focus op de WHAT” ♦ *“Het gebrek aan vertrouwen in werknemers bij het beheersen van gevaren. Het gevolg: het is altijd de schuld van de werknemer terwijl de beheersmogelijkheden in handen zijn van directie en management”*

Hoe men als veiligheids- en welzijnsdeskundige het hele bedrijf kan meekrijgen, is ook een zorg van verschillende respondenten. Sommigen zijn van mening dat ze weinig impact hebben, en zoeken naar manieren om veiligheidsbewustzijn en -betrokkenheid te creëren bij alle lagen van de organisatie. Veiligheid en welzijn wordt nog te vaak gezien als de taak van veiligheids- en welzijnsdeskundigen zonder dat het hele bedrijf zich hier verantwoordelijk voor voelt.

“Over het feit dat wanneer het over veiligheid gaat, er steeds naar één persoon binnen een bedrijf wordt gekeken i.p.v. dat het gedragen wordt

door iedereen” ♦ *“Men ziet het belang er niet van in. Ook de overheid speelt hierin een rol. Zolang de wetgeving niet praktisch toepasbaar is, worden medewerkers niet getriggerd om veilig te werken. Ze zien veiligheid niet als toegevoegde waarde maar als last”* ♦ *“Ik krijg geen waardering voor mijn taken, met als gevolg dat ik in de marginaliteit wordt geduwd. Er wordt mij niet de noodzakelijke informatie gegeven om mijn functie adequaat te kunnen uitoefenen”* ♦ *“Onze collega's zijn vaak niet of zeer moeilijk te overtuigen. Veiligheid wordt in een aparte kolom voorbereid. Alsof werk en veiligheid niets met elkaar van doen hebben”* ♦ *“Een citaat van bij ons op de werkvloer: ‘We werken hier veilig of we werken hier 's nachts, want dan zijn die stropdassen er niet’...”*

Ook baart de 'schijnveiligheid' sommige respondenten zorgen. Soms wil men zich op papier beter voordoen op het vlak van veiligheid en welzijn dan men in de realiteit werkelijk is.

“Het steeds groter wordende verschil tussen de papieren veiligheid en de dagelijkse praktijk op de werkvloer” ♦ *“Dat bedrijven diverse certificaten hebben, maar hier niet naar handelen”* ♦ *“De fake cijfers en camouflage van ongevallen”*

De reactieve focus halen verschillende respondenten aan als één van hun zorgen. Dit zorgt ervoor dat er achter de feiten wordt aangelopen, en men niet werkelijk preventief bezig is op het vlak van veiligheid en welzijn.

“Er moet eerst altijd iets ergs gebeuren voor er een actie komt” ♦ *“Ik zie veel ongevallen steeds opnieuw terugkomen. Een herhaling van incidenten waar niets van is geleerd”* ♦ *“Ik wil preventief werken en niet enkel pleisters plakken!”*

Deze vragenlijst kwam tot stand met de medewerking van Idewe, Master Veiligheidswetenschappen, Mensura, NVVK Veiligheidskunde, Prebes, Samurai at Work en Vandeputte Safety Experts.

Lees het tweede deel in de volgende editie van Veiligheidsnieuws. ♦