

International safety and wellbeing trends

Resultaten vragenlijst 2018

Mei 2018

Karolien van Nunen

Karolien.vannunen@uantwerpen.be

Deze vragenlijst kwam tot stand met de medewerking van:



International safety and wellbeing trends

Achtergrond en doel van de vragenlijst

De wereld van veiligheid en welzijn op het werk is continu in verandering. In deze snel veranderende wereld is het niet altijd even duidelijk wat de belangrijkste trends, uitdagingen en de toekomstperspectieven zijn op het vlak van veiligheid en welzijn op het werk. Om hiervan een beeld te krijgen heeft Universiteit Antwerpen een grootschalige vragenlijst afgenomen in België en Nederland over veiligheids- en welzijntrends. Hierin komen aspecten aan bod over de persoonlijke beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige, trends in de arbeidswereld, mogelijke uitdagingen voor de toekomst van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige, en de manier waarop men met veiligheid en welzijn binnen het eigen bedrijf omgaat.

Deze vragenlijst zal om de twee jaar afgenomen worden om eventuele verschuivingen en tendensen op vlak van veiligheid en welzijn in kaart te brengen, met als doel om hier optimaal op in te kunnen spelen en hierop te anticiperen.

De vragenlijst werd uitgevoerd door Universiteit Antwerpen, Leerstoel Vandeputte, en kwam tot stand met de medewerking van Prebes, NVVK Veiligheidskunde, Idewe, Mensura, Samurai at Work, Vandeputte Safety Experts, en de master in de veiligheidswetenschappen.

Het afnemen van de vragenlijst

De vragenlijst werd afgenomen via het online platform Qualtrics (www.qualtrics.com). De vragenlijst kon ingevuld worden gedurende ongeveer zeven weken. Er werd gestart met het afnemen op 19 februari 2018 er werd afgesloten op 4 april 2018. Er was een Nederlandstalige en een Franstalige versie van de vragenlijst beschikbaar.

Respons

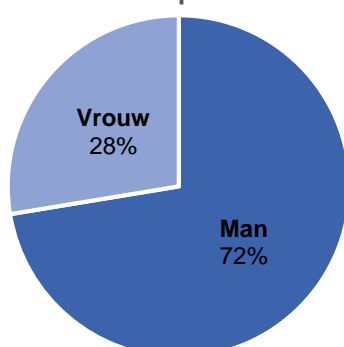
In totaal werden er 1569 vragenlijsten ingevuld. Hiervan werden er 144 niet meegenomen in de analyses omdat deze voor minder dan de helft werden ingevuld. 1231 vragenlijsten werden volledig ingevuld, en 194 vragenlijsten werden niet volledig ingevuld maar wel voor minstens de helft. In totaal werden er dus **1425 vragenlijsten** geanalyseerd. Hiervan vulde 93,1% (n=1327) de Nederlandstalige versie in en 6,9% (n=98) de Franstalige versie.

Deel I. Achtergrondkenmerken respondenten

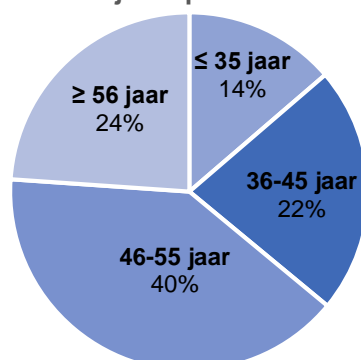
Leeftijd en geslacht

De meerderheid van de respondenten is mannelijk (72%) en ouder dan 45 jaar (64%). Als het geslacht per leeftijdscategorie wordt bekeken, merken we vooral in de oudste en in de jongste leeftijdscategorie significante verschillen op. Zo zien we in de oudste leeftijdscategorie (≥ 56 jaar) meer dan drie keer zoveel mannen, en in de jongste leeftijdscategorie (≤ 35 jaar) meer dan dubbel zoveel vrouwen. We kunnen dus een 'vervrouwelijking' van het beroep vaststellen.

Geslacht respondenten



Leeftijd respondenten



Geslacht per leeftijdscategorie				
	≤ 35 jaar	36-45 jaar	46-55 jaar	≥ 56 jaar
Man	10%	20%	40%	30%
Vrouw	23%	29%	40%	8%
TOTAAL	14%	22%	40%	24%

Regio's waar men werkzaam is

60% van de respondenten is werkzaam in Vlaanderen, 34% in Nederland, en 16% in Brussel/Wallonië¹. Een klein aandeel (4%) is ook nog werkzaam in een andere regio (Frankrijk, Luxemburg, Duitsland, wereldwijd,...).

Veiligheidsgerelateerde opleidingen

Gemiddeld hebben de respondenten twee à drie veiligheidsgerelateerde opleidingen gevolgd en afgemaakt. Slechts een klein aandeel (3%) volgde geen enkele veiligheidsgerelateerde opleiding. De meerderheid van de respondenten (89%) is opgeleid tot preventieadviseur of veiligheidskundige. 37% behaalde het diploma niveau 1 / HVK, 42% het diploma niveau 2 / MVK en 23% het diploma niveau 3 / BVK. Naast de opleiding preventieadviseur of veiligheidskunde, zijn de opleidingen tot hulpverlener (EHBO / BHV) (36%), veiligheid voor operationeel leidinggevenden (VOL-VCA) (31%) en vertrouwenspersoon (11%) populair.

¹ Het totaal van deze percentages is meer dan 100%, omdat respondenten in meer dan één regio werkzaam kunnen zijn.

Sectoren²

Een op vier respondenten werkt in de niet-chemische industrie (24%). Een op tien werkt in de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (11%), in de bouwnijverheid (10%) en bij het openbaar bestuur, defensie of verplichte sociale verzekeringen (10%). Verder zijn er respondenten uit het onderwijs (8%), vervoer en opslag (8%) en de chemische industrie (7%).

Sector van het bedrijf waar de respondent (het meest) werkzaam is	
Niet-chemische industrie	24%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	11%
Bouwnijverheid	10%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	10%
Onderwijs	8%
Vervoer en opslag	8%
Chemische industrie	7%
Overige sectoren	22%

Grootte van de bedrijven

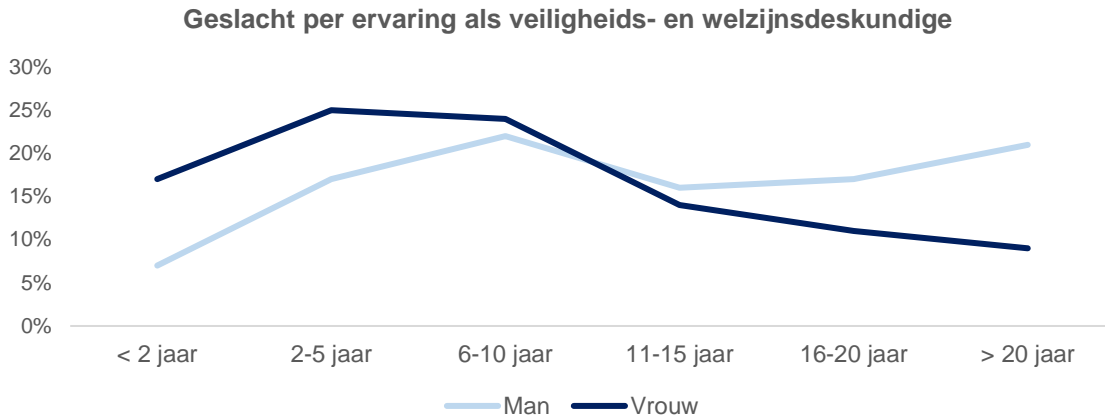
Ongeveer de helft van de respondenten (47%) is werkzaam in een bedrijf dat meer dan 250 eigen werknemers telt. Een op vijf (20%) werkt in een bedrijf met meer dan 1000 werknemers, en een op tien (10%) in een bedrijf met 20 werknemers of minder. Als de grootte van de bedrijven wordt bekeken op basis van contractoren die er op jaarbasis werkzaam zijn, stellen we vast dat een op vijf (20%) niet werkt met contractoren, ongeveer de helft (49%) met één tot vijftig contractoren, en ongeveer een op drie (31%) met meer dan vijftig contractoren.

De veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie

Drie vierde van de respondenten (76%) oefent een veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie uit voor één bedrijf. 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 op directieniveau, in de afdeling kwaliteit of in de uitvoerende afdeling. Als het al dan niet uitoefenen van een andere functie wordt bekeken naar de grootte van het bedrijf, merken we dat hoe groter het bedrijf is, hoe vaker men zich specialiseert in de veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie, en men geen andere functie uitoefent. Naargelang de sector waarin men werkzaam is heeft men het vaakst geen andere functie in de chemische industrie (65%) en in de vervoer en opslag sector (57%). In het onderwijs (68%) en in de gezondheidszorg (61%) heeft men het vaakst wel een andere functie naast de veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie.

Als de ervaring als veiligheids- en welzijnsdeskundige wordt bekeken, is een redelijk gelijke spreiding vast te stellen overheen het aantal jaar dat men reeds werkzaam is als veiligheids- en welzijnsdeskundige (al dan niet bij hetzelfde bedrijf). Hier zijn significante verschillen op te merken als dit wordt opgesplitst per geslacht. Zo zijn er bij de respondenten die al langer in het vak zitten (16 jaar of meer) bijna dubbel zoveel mannen. Bij de respondenten die nog maar net in het vak zitten (5 jaar of minder) merken we bijna dubbel zoveel vrouwen op. Ook dit is, net zoals bij de leeftijd van de respondenten, een indicatie voor de 'vervrouwelijking' van het beroep van veiligheidsdeskundige / welzijnsdeskundige.

² Indien de respondent werkzaam is in meerdere bedrijven werd er gevraagd om de sector aan te duiden voor het bedrijf waar men de meeste tijd doorbrengt als veiligheidsdeskundige / welzijnsdeskundige.



Deel II. De persoonlijke beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige

Veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken van de respondenten

Er werd gevraagd naar de uit te voeren veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken van de respondenten:

- De huidige taken
- De taken die niet in het takenpakket zitten, maar die ze wel graag zouden uitvoeren
- De taken die wel in het takenpakket zitten, maar waar ze liever minder tijd aan zouden besteden
- De taken waar ze het meeste voldoening uit halen

Onderzoeken en analyseren van ongevallen en incidenten op de werkvloer (83%), opstellen van risicoanalyses / risico-inventarisaties en –evaluaties (83%), en voldoen aan geldende wet- en regelgeving (80%) zitten het vaakst in het takenpakket van de respondenten. Wat opvallend is, is dat van de respondenten die security gerelateerde taken in hun pakket hebben zitten (18%), hiervan slechts 7% een opleiding over kreeg.

De taken die momenteel niet tot het takenpakket behoren, maar die men wel graag zou uitvoeren, hebben betrekking op het verbeteren van veiligheids- en welzijnscultuur, het geven van opleiding en training, en het verbeteren van organisatorische aspecten zoals werkdruk.

De taken waar men graag minder tijd aan zou willen besteden, zijn de administratie en verslaggeving zoals het opstellen van jaar- en maandverslagen. Ook aan security gerelateerde taken en het behalen van certificaten en normen zoals ISO en VCA zouden de respondenten graag minder tijd besteden.

De taken waar de respondenten het meeste voldoening uit halen, is het geven van opleiding en training, het verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur, en het uitvoeren van veiligheidsrondgangen. Het is positief dat deze taken die men het liefste doet, ook effectief voorkomen in de top tien van de taken die ze momenteel uitvoeren.

De beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige

Er werden aan de respondenten enkele stellingen voorgelegd over de beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige.

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. In België (74%) ligt dit aantal hoger dan 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. Ook hier ligt dat aandeel hoger in België (76%) dan 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. 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, OSHA, VCA, NEN,...) de veiligheid en welzijn binnen het bedrijf verbetert. Slechts een op vijf (20%) is het hier niet mee eens.

Zoeken van informatie over veiligheid en welzijn op het werk

Informatie over veiligheid en welzijn op het werk zoekt men het vaakst via internet (80%), bij de beroepsverenigingen zoals Prebes en NVVK (64%), en via niet-betalende kanalen zoals FOD WASO en Arboportaal (59%).

Waar ligt men als veiligheids- en welzijnsdeskundige wakker van

Dat er een zwaar ongeval zou plaatsvinden, al dan niet met dodelijke afloop, is een van de grote zorgen. Men zou zich als veiligheids- en welzijnsdeskundigen hier mee verantwoordelijk voor voelen. Ook op het vlak van aansprakelijkheid als er iets fout loopt maken sommigen zich zorgen. Men ligt wakker van verborgen risico's die een vals gevoel van veiligheid kunnen opleveren. Ook zijn er de risico's waarvan men wel op de hoogte is, maar waarvoor men geen middelen krijgt om deze aan te pakken. Men weet met andere woorden dat er oorzaken van problemen op de loer liggen, maar men kan hier weinig aan doen. Verder vindt men het moeilijk om in te schatten wanneer men voldoende heeft gedaan om eventuele schade te voorkomen (een ongeval, burn-out, vrijkomen schadelijke stoffen,...). Wanneer is het met andere woorden 'goed genoeg'? Ook geven sommigen aan dat, door een gebrek aan kennis of informatie, het mogelijk is dat men de situatie verkeerd of onvoldoende inschat.

Door de hoeveelheid aan (administratief) werk moet men bovendien keuzes maken en prioriteiten stellen op het vlak van veiligheid en welzijn. Het vinden van deze balans tussen praktische haalbaarheid en een aanvaardbaar niveau van veiligheid is vaak een moeilijke opdracht. Door de beperkte middelen weet men bovendien dat er bepaalde veiligheids- en welzijnsaspecten niet of onvoldoende geborgd zijn. Dit kan ook te wijten zijn aan de aanwezigheid van uiteenlopende prioriteiten, waarbij er een spanning is tussen productie en veiligheid.

Het gebrekkige veiligheidsbewustzijn en de betrokkenheid van het management, leidinggevend en werknemers is ook een zorg van verschillende respondenten. Men ligt er met andere woorden wakker van dat anderen er niet van wakker liggen. Vaak ondervindt men moeilijkheden om het hele bedrijf mee te krijgen en ervoor te zorgen dat veiligheid en welzijn niet enkel wordt gezien als de taak van veiligheids- en welzijnsdeskundigen, maar als een verantwoordelijk van iedereen.

Ook baart de 'schijnveiligheid' sommige respondenten zorgen, waarbij men zich op papier beter voordoet dan men in de realiteit werkelijk is. Ook van de reactieve focus ligt men wakker, waarbij men steeds achter de feiten aanloopt, en niet werkelijk preventief bezig is op het vlak van veiligheid en welzijn.

Deel III. Uitdagingen voor de toekomst van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige en trends in de arbeidswereld

Verandering van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige

Het grootste deel van de respondenten is van mening dat het beroep van veiligheids- en welzijnsdeskundige de afgelopen jaren in beperkte mate (48%) of in grote mate (39%) veranderd is. Ook verwachten de meesten dat er de komende jaren een beperkte verandering (59%) of een grote

verandering (22%) van het beroep zal plaatsvinden. In België is men vaker van mening dat er geen verandering is geweest of zal zijn (respectievelijk 15% en 23%), dan in vergelijking met Nederland (respectievelijk 10% en 13%).

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste veranderingen die men de afgelopen jaren heeft vastgesteld. Men verwacht ook dat deze veranderingen zich zullen doorzetten in de toekomst.

- Het beroep van veiligheids- en welzijnsdeskundige is geprofessionaliseerd. Er is meer positieve aandacht voor het beroep, en men kan spreken van een toegenomen impact. Dit komt enerzijds door het wettelijk kader en anderzijds doordat men preventie en welzijn steeds belangrijker vindt. Wel dient men erover te waken dat dit belang niet afneemt, doordat de 'grote veiligheidswinsten' al behaald zijn, en men geen toegevoegde waarde meer ziet in bijkomende investeringen in veiligheid en welzijn.
- Er is een sterke toename in administratieve taken en papierwerk. Doordat een groot deel van de tijdsbesteding gaat naar rapportering en registratie, gaat het contact met de werkvloer vaak verloren, wat ten koste kan gaan van de geloofwaardigheid van de veiligheids- en welzijnsdeskundige
- Er is sprake van een toegenomen complexiteit en onduidelijkheid van de wet- en regelgeving
- De focus op wettelijke aansprakelijkheid heeft ervoor gezorgd dat compliance een belangrijke rol inneemt, wat heeft geleid tot een overvloed aan regels en procedures.
- De toekomstperspectieven wat betreft de administratie en wetgeving zijn uiteenlopend. Enerzijds is de vrees aanwezig dat er nog meer regels en voorschriften zullen bijkomen. Sommigen schatten de toekomst meer rooskleurig in, en geloven in een afbouw van de hoeveelheid en de complexiteit van de administratie.
- Er is een verschuiving van veiligheid naar het bredere begrip welzijn. Hierbij is veiligheidskunde van een louter technische discipline veranderd naar een multidisciplinair beroep waarbij sociale en psychologische aspecten aan belang hebben gewonnen.
- Deze verbreding brengt met zich mee dat de veiligheids- en welzijnsdeskundige steeds meer taken en verantwoordelijkheden opneemt. Dit heeft gezorgd tot een toegenomen complexiteit van het beroep waarbij een overlap is met vele andere deskundigheden. Hierdoor is het steeds moeilijker om een degelijke kennis te hebben en te blijven behouden over al deze aspecten. De verwachtingen naar de toekomst toe liggen in dezelfde lijn: er zullen volgens de respondenten steeds meer taken en verantwoordelijkheden blijven bijkomen. In de literatuur³ wordt de toekomst van de functie van veiligheids- en welzijnsdeskundige binnen een organisatie vergeleken met de functie van een huisarts. Beiden zijn het eerste aanspreekpunt bij problemen (de 'eerstelijns'), en indien men het probleem zelf niet kan oplossen kan er beroep gedaan worden op of doorverwezen worden naar een specialist.
- Doordat men veel breder is gaan werken, en omdat men steeds meer beseft dat veiligheid en welzijn de verantwoordelijkheid is van iedereen, is veiligheid en welzijn niet meer de verantwoordelijkheid van een geïsoleerde afdeling, maar is dit steeds meer geïntegreerd in het hele bedrijf. Dit vraagt om een intensievere samenwerking met andere diensten waarbij de functie van veiligheids- en welzijnsdeskundige steeds meer verschuift naar een managementfunctie.
- Ook verschuift de functie van controlerend (met de focus op het volgen van regels en procedures) naar een meer coachende functie (met de focus op motiveren, begeleiden en stimuleren).
- Steeds meer wordt informatie beschikbaar en toegankelijk voor iedereen. Dit zorgt ervoor dat medewerkers zichzelf eenvoudiger en sneller kunnen informeren, en ook mee kunnen zoeken naar

³ Van Peteghem, J. (2017). *Actuele uitdagingen voor de veiligheid en de gezondheid op het werk*. INNI publishers.

oplossingen op het vlak van veiligheid en welzijn. Het overaanbod aan informatie zorgt er echter ook voor dat het soms moeilijk is om door de bomen het bos te zien. Ook maakt men steeds meer gebruik van internet, en minder van vakliteratuur en evidence based informatie.

- Ook op het vlak van opleiding merken de respondenten – voornamelijk negatieve – veranderingen op. De verbreding van het beroep schept de nood aan een breder kennisveld, wat echter niet wordt opgevangen door de huidige opleidingen. Ook pleit men voor een afstemming en een standaardisatie van de opleidingen, zodat alle veiligheids- en welzijnsdeskundigen zich op eenzelfde kwaliteitsvol niveau bevinden.

Nodige kennis en competenties

Slechts 15% van de respondenten verwacht dat men de komende jaren geen andere of nieuwe kennis en competenties nodig zal hebben voor het uitoefenen van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige.

Wat men verwacht is dat de nodige kennis en competenties steeds breder zullen worden en dat er steeds meer aspecten bijkomen. Men kan onmogelijk specialist zijn op al deze vlakken, maar wel acht men generalistische kennis over verschillende disciplines nodig. Wat in het verleden specialisaties waren – zoals kennis en vaardigheden op psychosociaal vlak – zullen naar verwachting steeds meer in het standaard kennispakket van de veiligheids- en welzijnsdeskundige zitten.

Ook voor het beïnvloeden van veiligheidsgedrag en –bewustzijn verwacht men dat er steeds meer kennis en competenties nodig zullen zijn. Het gaat hierbij onder meer over het genereren van betrokkenheid, het stimuleren en motiveren van werknemers en het creëren van een draagvlak, waarbij de veiligheids- en welzijnsdeskundige steeds meer optreedt als veiligheids- en welzijnscoach. Ook op het vlak van het veranderen en bevorderen van de veiligheidscultuur, is men van mening dat meer kennis en competenties nodig zullen zijn.

Naast deze focus op het ‘humane’ is men van mening dat technische kennis en competenties belangrijk blijven, maar wel enigszins zullen veranderen; evoluties in techniek en wetenschap brengen nieuwe risico’s met zich mee en vragen bijgevolg om andere aanpakken.

Bij de respondenten is een zekere bezorgdheid op te merken wat betreft het huidige opleidingsaanbod. Een hervorming die inspeelt op de veranderde en veranderende maatschappij lijkt zich op te dringen.

Trends in de arbeidswereld en de impact hiervan op het beroep

De trends die volgens de respondenten de grootste impact zullen hebben op het beroep zijn:

- De verhoging van de pensioenleeftijd waardoor men langer aan het werk is met verschillende generaties op het werk (55%). Hierbij vinden vrouwen vaker (62%) dat dit een grote invloed zal hebben dan in vergelijking met mannen (52%). Ook zijn er verschillen op te merken naargelang de leeftijd. Zo vindt 47% van de 55-plussers dat dit een grote invloed zal hebben, en vindt 56% van de jongste generatie (≤35 jaar) dat dit een grote invloed zal hebben.
- De toenemende nadruk op het aanpakken van psychosociale risico’s zoals stress en burn-out (51%). Hierbij vinden vrouwen vaker (58%) dat dit een grote invloed zal hebben dan in vergelijking met mannen (48%). Volgens respondenten werkzaam in België zal dit een grotere invloed hebben (57%) dan in vergelijking met respondenten werkzaam in Nederland (37%). Ook zijn er verschillen naargelang de sector waarin men werkzaam is. De grootste invloed verwacht men in het onderwijs (69%), het openbaar bestuur en defensie (63%) en de gezondheidszorg (60%).
- De toename van verschillende nationaliteiten op het werk (werken met anderstaligen, cultuurverschillen,...) (50%). Hierbij zijn grote verschillen op te merken naargelang de leeftijd. Zo vindt meer dan de helft (56%) van de 55-plussers dat dit een grote invloed zal hebben, en vindt slechts ongeveer een derde (38%) van de jongste generatie (≤35 jaar) dat dit een grote invloed zal hebben.

hebben. Ook zijn er verschillen naargelang de sector waarin men werkzaam is. De grootste invloed van werken met verschillende nationaliteiten verwacht men in de bouwsector (63%) en de chemische industrie (55%).

- De technologische vooruitgang en de toenemende automatisering van de arbeidsmarkt (zoals robotisering en digitalisering) (49%).

De trends die volgens de respondenten geen impact zullen hebben op het beroep zijn:

- De toenemende terreurdreiging / dreiging van terrorisme (40%). Hierbij vinden mannen vaker (45%) dat dit geen invloed zal hebben dan in vergelijking met vrouwen (28%). Ook zijn er verschillen naargelang de sector waarin men werkt. De grootste invloed van terreurdreiging (23%) verwacht men in de sector die politiediensten en defensie omvat.
- De toenemende impact van sociale media zoals Facebook, Twitter, LinkedIn,... (30%). Hierbij vinden mannen vaker (33%) dat dit geen invloed zal hebben dan in vergelijking met vrouwen (22%).
- Het toenemend belang van beveiliging / bewaking in organisaties (25%). Hierbij zijn (kleine) verschillen op te merken naargelang de leeftijd. Zo vindt 26% van de 55-plussers dat dit geen invloed zal hebben, en vindt 21% van de jongste generatie (≤35 jaar) dat dit geen invloed zal hebben. Ook zijn er verschillen naargelang de sector. Men verwacht het minste invloed van beveiliging en bewaking in de bouwsector (33%).

Deel IV. Veiligheid en welzijn binnen het eigen bedrijf

Dit deel behandelt de manier waarop men met veiligheid en welzijn binnen het eigen bedrijf omgaat. Indien men voor meerdere bedrijven werkt werd gevraagd om de vragen in te vullen voor het bedrijf waar men de meeste tijd doorbrengt als veiligheids- en welzijnsdeskundige.

Oorzaken van veiligheids- en welzijnsproblemen

Technische aspecten zoals het falen van een machine of installatie is volgens de respondenten het minst vaak de oorzaak van veiligheids- en welzijnsproblemen. Organisatorische aspecten zoals hoge werkdruk of een beperkte veiligheidsopleiding komt vervolgens op de tweede plaats als verantwoordelijke voor de problemen. Onveilig gedrag van bijvoorbeeld werknemers en contractors is volgens het grootste deel van de respondenten de hoofdoorzaak van problemen op het vlak van veiligheid en welzijn. Dit laatste is enigszins opmerkelijk, aangezien de dieperliggende oorzaak van gedrag vaak terug te voeren is naar aspecten die op organisatorisch niveau aangepakt kunnen worden (zoals verkeerde prioriteiten, hoge werkdruk, enzovoort).

Hierin zijn significante verschillen op te merken naargelang geslacht. Zo vinden mannen vaker dan vrouwen dat gedrag de oorzaak is van problemen, en vinden vrouwen vaker dan mannen dat organisatorische aspecten de tot problemen leidt op het vlak van veiligheid en welzijn. In het onderwijs, de gezondheidszorg en het openbaar bestuur en defensie is men van mening dat organisatorische aspecten tot de meeste problemen leiden.

Oplossen van veiligheids- en welzijnsproblemen

Volgens de respondenten is het vooral een gebrek aan tijd (69%), een gebrek aan personeel (62%) en een gebrek aan betrokkenheid van werknemers (57%) dat tot grote of middelmatige problemen leidt als het aankomt op het aanpakken van veiligheid en welzijn op het werk. Een gebrek aan bijscholing (67%) en een gebrek aan deskundigheid of ondersteuning door specialisten (72%) leiden het minst vaak tot grote of middelmatige problemen.

Naargelang de regio leidt het gebrek aan bijscholing in Nederland vaker tot problemen (71%), dan in vergelijking met België (59%). De administratieve verplichtingen en de complexiteit van wettelijke verplichtingen leveren dan weer in België vaker tot grote of middelmatige problemen dan in vergelijking met Nederland (respectievelijk 58% in België, 45% in Nederland en 59% in België en 46% in Nederland).

Naargelang de sector zijn er grote verschillen op te merken in het aanpakken van de oorzaken van veiligheids- en welzijnsproblemen. Zo vindt 43% in het onderwijs dat een gebrek aan geld leidt tot problemen, en dit in vergelijking met bijvoorbeeld slechts 8% in de chemische industrie. Het gebrek aan geld is dus minder een probleem in de privésector. Het gebrek aan betrokkenheid van het management leidt dan weer beduidend meer tot grote problemen in het openbaar bestuur en defensie (35%) dan bijvoorbeeld in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening (18%). De administratieve verplichtingen leiden het vaakst in het onderwijs (30%) en in het openbaar bestuur en defensie (27%) tot grote problemen.

Veiligheid en welzijn binnen het eigen bedrijf

Er werden aan de respondenten enkele stellingen voorgelegd over de manier waarop het eigen bedrijf omgaat met veiligheid en welzijn op het werk.

Aspecten die op dit moment goed lopen op het vlak van veiligheid en welzijn binnen de bedrijven zijn de volgende:

- 80% kan tijd doorbrengen op de werkvloer: communiceren met werknemers, niet-verplichte veiligheidsrondgangen,...
- 73% is van mening dat er een goede communicatie is met de werknemers, en 64% vindt dat er een goede communicatie is met het management. In België verloopt deze communicatie met het management iets vlotter (67%) dan in vergelijking met Nederland (61%).
- 70% vindt dat het bedrijf de werknemers betreft bij de verbetering van veiligheid en welzijn op het werk. Dit ligt het hoogst in de chemische industrie, waar 86% van de bedrijven de werknemers betreft, en het laagst bij het openbaar bestuur en defensie, waar slechts 54% zijn werknemers betreft.
- 76% vindt dat men in het bedrijf een invloed heeft op het veiligheids- en welzijnsbeleid. Hier komt het openbaar bestuur het minst goed uit, waar 15% van is mening dat men geen invloed heeft op het beleid. De chemische industrie scoort het beste, waar 82% vindt dat men hierop een invloed heeft.
- Bij 63% wordt er bij het opstellen/aanpassen van procedures en instructies advies gevraagd aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen over de veiligheids- en welzijnsaspecten. Dit ligt het hoogst in de chemische industrie en de sector vervoer en opslag, waar in respectievelijk 75% en 73% van de gevallen advies wordt gevraagd over de procedures en instructies.
- 60% is van mening dat de adviezen die de veiligheids- en welzijnsdeskundigen geven worden gevolgd.
- Slechts 15% vindt dat men geen waardering krijgt van de werknemers voor het werk dat ze doen, en 18% vindt dat men van het management deze waardering niet krijgt.

Aspecten die beter kunnen op het vlak van veiligheid en welzijn binnen de bedrijven zijn de volgende:

- Meer dan een derde (34%) vindt dat in het bedrijf productiviteit belangrijker is dan veiligheid en welzijn. Productie krijgt het vaakst voorrang op veiligheid en welzijn bij de sector vervoer en opslag (49%) en in de bouwsector (45%). Dit komt het minst vaak voor in het onderwijs (52%), de gezondheidszorg (51%) en de chemische industrie (48%).

- Bij bijna een derde (31%) komt veiligheid en welzijn niet aan bod bij de selectie van nieuwe medewerkers. Zo zijn er bijvoorbeeld geen veiligheidskritische competenties opgenomen in de job specificaties, of er wordt bij de aanwerving niet gevraagd naar de houding tegenover veiligheid of de bereidheid om opleidingen over veiligheid en welzijn te volgen. In de chemische sector ligt dit het hoogste, waar 53% dit aan bod laat komen bij de selectie van nieuwe medewerkers.
- In 29% van de gevallen vragen andere departementen geen advies aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen. Het vragen van advies door andere departementen is het hoogst in de chemische industrie, waar bij 78% andere departementen advies vragen.
- 28% vindt dat men niet op dezelfde lijn zit als het management. In Nederland ligt dit iets hoger (32%) dan in België (27%).
- Bij 69% van de bedrijven worden onveilige situaties gemeld. De chemische sector scoort het hoogst, hier vindt 82% dat onveilige situaties worden gemeld. Bij het openbaar bestuur en defensie, en de bouwsector vindt men in respectievelijk 28% en 20% dat onveilige situaties niet worden gemeld.
- Bij 28% wordt er bij de aankoop van nieuw materiaal, machines, installaties,... geen advies gevraagd aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen over de veiligheids- en welzijnsaspecten. In België wordt dit advies bij 49% gevraagd, en in Nederland bij 38%. Ook hier scoort de chemische industrie het beste; daar wordt bij 62% advies gevraagd bij de aankoop van nieuw materiaal, machines,... In de bouwsector en het openbaar bestuur en defensie wordt er in respectievelijk 38% en 35% hiervoor geen advies gevraagd.
- Bij een vierde van de respondenten (25%) vraagt het bedrijf geen advies aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen voordat er beslissingen worden genomen over veiligheid en welzijn. Hier zijn beduidende verschillen naargelang de sector. In de chemische industrie is 74% van mening dat advies wordt gevraagd als er beslissingen worden genomen. Vooral in de sector openbaar bestuur en defensie (35%) en de bouwsector (33%) vindt men dat er geen advies wordt gevraagd als er beslissingen worden genomen.

Samenwerking met andere afdelingen

Als er actief wordt samengewerkt met andere afdelingen op het vlak van veiligheid en welzijn (overleggen, kennis delen,...), is dit het vaakst met de uitvoerende afdelingen (70%), het management (69%) en HR (51%). Naargelang aantal jaren ervaring als veiligheids- en welzijnsdeskundige kan worden opgemerkt dat hoe meer ervaring men heeft, hoe meer men samenwerkt met andere diensten. Wat betreft de regio kan vastgesteld worden dat er in België doorgaans meer samenwerking is met andere afdelingen dan in vergelijking met Nederland.

In deze samenwerking zijn er verschillen op te merken naargelang de sector waarin men werkzaam is. Zo is de samenwerking met de uitvoerende afdelingen het hoogste in de chemische industrie (81%) en het laagste in het onderwijs (54%). De samenwerking met HR ligt het hoogste in de gezondheidszorg (63%) en het laagste in het onderwijs (35%). Wat betreft de samenwerking met de afdeling beveiliging, ligt deze het hoogste in de chemische industrie (33%) en de sector vervoer en opslag (33%), en het laagste in de bouwsector (13%).

Het liefst zouden de respondenten graag (nog) meer samenwerken met het management (27%), de afdeling kwaliteit (21%), de uitvoerende afdelingen (18%) en HR (17%). Een op vijf (20%) vindt (nog) meer samenwerking met andere afdelingen niet nodig.

Houding van het bedrijf ten opzichte van omgaan met ongevallen

Op het vlak van omgaan met ongevallen vindt de helft van de respondenten (50%) dat er actief wordt gestreefd naar zo weinig mogelijk ongevallen, en dat veiligheid binnen het bedrijf een gedeelde verantwoordelijkheid is waarvoor iedereen zich inzet. 13% situeert zich helemaal links op de veiligheidsladder, met een houding waar men de oorzaak van een ongeval zoekt bij de mensen die er

direct bij betrokken zijn. 6% situeert zich helemaal rechts op de veiligheidsladder, waarbij men van mening is dat veiligheid het hoogste goed is binnen het bedrijf, en dat al de rest daaraan ondergeschikt is.

Naargelang de regio zijn er verschillen op te merken tussen België en Nederland. Zo zijn er in Nederland meer bedrijven die zich helemaal rechts op de veiligheidsladder bevinden (10% in Nederland en 4% in België), maar in Nederland zijn er ook iets meer bedrijven die zich helemaal links op de veiligheidsladder bevinden (13% in Nederland en 12% in België).

Ook naargelang de sector zijn er grote verschillen op het vlak van omgaan met ongevallen. Bedrijven uit de chemische industrie gaan het meest adequaat om met ongevallen; bijna een op vijf (18%) bevindt zich helemaal rechts op de ladder. Dit is consistent met de internationale wetenschappelijke literatuur; bedrijven met hogere risico's (die m.a.w. een grotere impact kunnen teweegbrengen wat betreft menselijke, materiële en milieuschade) gaan meestal adequater om met mogelijke problemen. Dit staat in contrast met bijvoorbeeld het onderwijs waar niemand van mening is dat men deze uiterst rechtse positie inneemt. In het openbaar bestuur en defensie (25%) wordt op de minst adequate manier met ongevallen omgegaan. De bouwsector staat op de tweede plaats als er wordt gekeken naar de linkerkant van de ladder (15%), maar ook als er wordt gekeken naar de rechterkant van de ladder (8%). Deze laatste positie is opmerkelijk gezien het hoge aantal incidenten in deze sector.

Gewenste aanpassingen in het veiligheids- en welzijnsbeleid van het bedrijf

Wat betreft zaken die de respondenten het komende jaar graag geïmplementeerd zouden zien in hun veiligheids- en welzijnsbeleid komen volgende aspecten frequent terug: opleiding en training, betrokkenheid en verantwoordelijkheid van alle lagen van de organisatie, verbeteringen op het vlak van veiligheidscultuur, veiligheidsbewustzijn en veiligheidsgedrag, meldingssystemen voor onveilige situaties, en aanpassingen op het vlak van analyse en onderzoek van (bijna-)ongevallen.

What's next?

De bevindingen in dit rapport zijn de eerste high-level resultaten. De komende maanden zullen meer diepgaande analyses worden uitgevoerd, onder meer op sectorniveau. U wordt zeker en vast op de hoogte gehouden over deze meer gedetailleerde resultaten.

Uit de vragenlijst kwamen heel wat positieve aspecten naar boven als het gaat over veiligheid en welzijn op het werk. Er werden echter ook verschillende verbeteraspecten geïdentificeerd. Er is dus nog heel wat werk aan de winkel! Op basis van de resultaten van deze vragenlijst zal een kritische reflectie worden opgesteld, en zullen er aanbevelingen voor relevante stakeholders (overheid, sectorfederaties, opleidingscentra,...) geformuleerd worden. Het doel is om hiermee bij te dragen aan een verbetering van de geïdentificeerde pijnpunten.

De vragenlijst die nu werd afgenomen kan beschouwd worden als een 'nulpunt'. Over twee jaar zal deze studie opnieuw worden uitgevoerd. Pas dan zullen echte trends en veranderingen vastgesteld kunnen worden. Hopelijk kunnen we opnieuw beroep doen op uw deelname over twee jaar!
