

Gids voor het managen van veiligheid en gezondheid op het werk
Voor jou samengevat

van Nunen, K.L.L.

Publication date

2021

Document Version

Final published version

Published in

Veiligheidsnieuws

Citation (APA)

van Nunen, K. L. L. (2021). Gids voor het managen van veiligheid en gezondheid op het werk: Voor jou samengevat. *Veiligheidsnieuws*, (213), 66-68.

Important note

To cite this publication, please use the final published version (if applicable).
Please check the document version above.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download, forward or distribute the text or part of it, without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license such as Creative Commons.

Takedown policy

Please contact us and provide details if you believe this document breaches copyrights.
We will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Voor jou samengevat

GIDS VOOR HET MANAGEN VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK



Geen uiteenzetting van wet- en regelgeving om veiligheid en gezondheid op het werk aan te pakken. Wel een boek – of beter, een praktijkgerichte gids – waarin goede praktijken worden toegelicht om het welzijn op het werk op een geordende en effectieve manier aan te pakken.¹

Karolien van Nunen

Docent Veiligheidskunde, TU Delft
Leerstoel Vandeputte, Universiteit
Antwerpen
Redactieraad Veiligheidsnieuws



Managers en leidinggevenden als doelpubliek

Deze praktijkgerichte gids richt zich in eerste instantie niet tot de preventieadviseur, maar wel tot managers en leidinggevenden die nauw betrokken zijn bij – lees: een beslissende stem hebben in – het preventiebeleid van hun onderneming. De ambitie van het boek is om managers en leidinggevenden te ondersteunen om op basis van best practices interventies op te zetten om tot een verbeterde veiligheid te komen en, belangrijker nog, tot een verhoogd niveau van welzijn op het werk. Het is een praktijkgerichte benadering van preventie op het werk, waarbij de lezer ook zelf aan het werk wordt gezet aan de hand van 'huiswerktaken'.

“Het is een praktijkgerichte benadering van preventie op het werk”



Evolutie van het totale ziektepercentage in bedrijven tot 1.000 werknemers²

Hoofdstuk 1 – Arbeidsveiligheid als klein deel in het grotere welzijnsverhaal

In het eerste, en tegelijkertijd inleidende, hoofdstuk wordt benadrukt dat het veiligheidsbeleid slechts een bescheiden onderdeel mag uitmaken van een preventiebeleid in de breedte. In onze Belgische ondernemingen is het ziekteverzuim immers een zwaarwichtige problematiek geworden die voor heel wat meer afwezigheden op de werkvloer zorgt dan arbeidsongevallen. In de praktijk focussen bedrijven echter nog te vaak op het beheersen van arbeidsongevallen. De reden hiervoor? Een zwaar of dodelijk ongeval heeft een zeer grote en een directe impact op een bedrijf. De impact is minder direct (en vaak moeilijker oorzakelijk aantoonbaar) wanneer iemand bijvoorbeeld 20 jaar na de blootstelling aan asbest sterft aan longkanker.

Er is echter ook een financiële reden waarom bedrijven momenteel meer inzetten op het vermijden van arbeidsongevallen dan bijvoorbeeld

op het voorkomen van ziekteverzuim. Ten eerste moeten werkgevers in ons land, in tegenstelling tot Nederland, slechts beperkte tijd zelf opdraaien voor de uitbetaling van het loon bij ziekte. Bij onze Noorderburen moeten ze dat twee jaar doen en dan pas komt de ziekteverzekering tussen. Hierdoor is er veel meer responsabilisering bij werkgevers om het (kortdurende) ziekteverzuim te voorkomen. Maar de overwegende aandacht voor arbeidsongevallen heeft ook te maken met verzekeringspremies. De bedrijfsbijdrage aan de ziekteverzekering stijgt niet verhoudingsgewijs als er veel werknemers langdurig ziek zijn. Dit is bij arbeidsongevallen wel het geval. Als er binnen een bedrijf veel arbeidsongevallen plaatsvinden, dan stijgt de verzekeringspremie.

“Verzekeringspremies stijgen niet bij meer zieken, wel bij meer ongevallen”

¹Van Peteghem, J. (2020). 'Het managen van veiligheid en gezondheid op het werk: Een praktijkgerichte gids voor leidinggevenden'. Reeks Preventie & Welzijn op het werk nr. 17. INNI Publishers.

²Verlinden, H. (2018). 'Absentieisme in 2017. Kleine en grote ondernemingen: andere problematiek, andere aanpak'. Securex.

De aanbeveling, gericht naar de bedrijfsleiding, luidt dan ook om de andere domeinen van welzijn op het werk evenveel te belichten als het aspect veiligheid. Zo is bijvoorbeeld langdurig ziekteverzuim voor een groot deel te wijten aan spier-pees-botletsels, wat maakt dat aandacht voor ergonomie zo belangrijk is.

Hoofdstuk 2 – De ontoereikendheid van wet- en regelgeving

De concrete prioriteiten van ondernemingen wat betreft veiligheid en gezondheid worden in sterke mate beïnvloed door het geldende wettelijke en reglementaire kader. In dit hoofdstuk wordt onderstreept dat het louter naleven van wet- en regelgeving niet per definitie leidt tot een merkelijke verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Zo wordt verduidelijkt dat periodieke preventieve medische onderzoeken, uit te voeren door de bedrijfsarts, leiden tot hoge kosten voor het bedrijfsleven zonder dat er evidentie bestaat over het nut van deze onderzoeken. Hieruit vloeit de aanbeveling om het preventiebeleid niet al te vergaand te laten domineren door de geldende wet- en regelgeving, maar wel om dit beleid te baseren op praktijken van goed vakmanschap. Zo zijn courante formele welzijnssystemen, zoals VCA en ISO 45001, ook in de eerste plaats gebaseerd op best practices. Maar deze formele welzijnssystemen zijn niet zaligmakend. Vaak gaat er (te) veel aandacht en energie naar het monitoren van procedures en indicatoren, maar ook risicofactoren voor chronische gezondheidsklachten, zoals fysieke overbelastingletsels en stress, worden veelal over het hoofd gezien bij dergelijke zorgsystemen.

“Een preventiebeleid mag niet gedomineerd worden door wet- en regelgeving”

Dus niet het streven naar conformiteit met reglementaire verplichtingen of zorgsystemen moet het einddoel zijn, maar wel het voortdurend werken

1.	Een sterk engagement en een duidelijk leiderschap vanwege de hoogste in bevel bij het vaststellen en implementeren van brede en geïntegreerde veranderingsprocessen in de organisatie, en dit op een coöperatieve manier gebaseerd op medezeggenschap.
2.	Een visie en een strategie voor de overheidsinstantie die duidelijk is voor iedereen en actief wordt ondersteund door alle leidinggevenden en hun medewerkers.
3.	Een progressief en innovatief personeelsbeleid dat vertrekt vanuit duidelijke principes die helder in de praktijk worden vertaald, leidend tot een proactieve samenwerking tussen de sociale partners.
4.	Organisatorische structuren die een open communicatie in de twee richtingen garanderen, waardoor de personeelsleden een stem krijgen over de aard en de organisatie van hun werk.
5.	Het nastreven van een voortdurende optimalisatie van alle onderdelen van de dienstverlening op basis van KPI's, <i>benchmarking</i> en principes geleend uit de integrale kwaliteitszorg.
6.	Het realiseren van een effectieve netwerking met het doelpubliek van de organisatie, met leveranciers en andere betrokken organisaties, om een betere dienstverlening te realiseren en tot de beteren van gelijkaardige organisaties te behoren.
7.	De kwaliteit van de technologische processen en van de geleverde dienstverlening, alsook de impact op het milieu, continu verbeteren.

Best practices voor een veiligheids- en gezondheidsbeleid³

aan een echte veiligheids- en welzijns-cultuur, waarvan het boek enkele essentiële onderdelen beschrijft.



Hoofdstuk 3 – Bouwstenen van een solide veiligheidsbeheersysteem

Dit hoofdstuk schetst vijf belangrijke pistes die moeten gevolgd worden wanneer men de arbeidsveiligheid in een onderneming op een hoger niveau wil brengen.

1. De intredingsprocedures of met andere woorden: de juiste persoon op de juiste plaats. Het is belangrijk

“Volg deze pistes als je de arbeidsveiligheid op een hoger niveau wil brengen”

om mensen aan te werven die bij de bedrijfscultuur passen en over de nodige capaciteiten beschikken om het werk (veilig) uit te voeren. Dat geldt niet enkel voor mensen, maar ook voor machines: je mag alleen veilige machines in je bedrijf toelaten.

2. Het onderzoeken van incidenten en arbeidsongevallen om hieruit lessen te trekken. Naast arbeidsongevallen gaat het hier ook over problematieken rond pesterijen, burn-out, coronabesmettingen, ...
3. Het goed onderhouden van installaties.
4. Het conformiteitsonderzoek: de zogenaamde checklists om na te gaan of je conform bent met het wettelijk kader, bijvoorbeeld op vlak van brandveiligheid.
5. De risicoanalyses waarbij niet louter de risico's in het bedrijf worden opgelijst, maar waarbij gerichte risico-evaluaties worden uitgevoerd die zijn toegespitst op een specifieke werksituatie. ▶▶

♦ ³Mansfield, B. (1994). 'Why unions have to change' in 'Discovering best practice, the union experience', Australian Manufacturing Council and Department of Industrial Relations.

Hoofdstuk 4 – Bouwstenen van een solide welzijnsbeheersysteem

Waar het vorige hoofdstuk focuste op het managen van de arbeidsveiligheid, wordt in dit hoofdstuk deze aanpak doorgetrokken naar alle welzijnsdomeinen. Hier krijg je een overzicht van de verschillende onderdelen van een generiek zorgsysteem dat veelomvattend en algemeen toepasbaar is, en dat optimale arbeidsomstandigheden zou moeten voortbrengen.

Hoofdstuk 5 – Handvatten voor de praktijk

Het laatste hoofdstuk brengt een synthese van het voorgaande. Er wordt nagegaan op welke manier het preventiebeleid kan worden opengetrokken van het louter voorkomen van arbeidsongevallen naar de andere deelgebieden van het welzijn op het werk. Hierbij ligt de focus op stress en andere vormen van psychosociale belasting die veroorzaakt kunnen worden door factoren op het werk. Interventies op dit vlak zijn niet per se ingewikkelder dan acties in het

1. Inconsistenties in regels en procedures.
2. Supervisors en managers reageren niet wanneer er inbreuken plaatsvinden ten aanzien van de regels inzake veilig en gezond werk, in de eerste plaats wanneer er sprake is van dringende productienoodwendigheden.
3. Regels en procedures worden ontwikkeld zonder rekening te houden met hun toepasbaarheid.
4. Situaties die leiden tot 'egostrelerij', zoals openlijke demonstraties van waaghalzerij, worden bewonderd.
5. Er wordt gezwegen wanneer er tekortkomingen worden vastgesteld in het beleid op het vlak van de veiligheid en de gezondheid.
6. Suggesties ter verbetering of verandering vanwege de personeelsleden zijn niet welkom, ofwel wordt er niet op gereageerd.
7. De werknemers worden niet betrokken in de dagelijkse praktijk van het veiligheidsbeleid (in hoofdzaak gaat het dan over de deelname aan risicoanalyses, uitschrijven van procedures, uitvoeren van arbeidsongevallenonderzoek).
8. Het algemene aanvoelen heerst dat overtredingen van de afspraken onvermijdelijk zijn, en dat er weinig kan gedaan worden om er komaf mee te maken.

Symptomen van een minder goede welzijnscultuur⁴

kader van arbeidsveiligheid, zo wordt gesteld.

Bij wijze van algemene samenvatting eindigt dit laatste hoofdstuk met

een oplistijng van kwaliteitscriteria van een geslaagd welzijnsbeheer, en een overzicht van bevorderende en remmende factoren voor een solide veiligheids- en welzijnscultuur. ♦

♦ ⁴Mansfield, B. (1994). 'Why unions have to change' in 'Discovering best practice, the union experience', Australian Manufacturing Council and Department of Industrial Relations.



J. VAN HEMELEN
KEURINGSORGANISME VZW
Externe Dienst voor Technische Controles

ADVERTENTIE

Safety is our business

Kies voor een professionele partner



Hallesesteenweg 228 - 1640 St-Gen-Rode
tel 02 380.52.71
info@vanhemelen.org

Engelse Wandeling 2 F8L - 8500 Kortrijk
tel 056 35.76.76
www.vanhemelen.org