

**Onderzoek naar hefboomen voor veiligheid & welzijn op werkvloer
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). Onderzoek naar hefboomen voor veiligheid & welzijn op werkvloer: Voor jou samengevat. *Veiligheidsnieuws*, (212), 62-65.

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

ONDERZOEK NAAR HEFBOMEN VOOR VEILIGHEID & WELZIJN OP WERKVLOER



Het grote BeNe-onderzoek naar hefbomen voor veiligheid en welzijn op de werkvloer is een studie uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen (Leerstoel Vandeputte) en TU Delft. Het onderzoek werd uitgevoerd in samenwerking met Prebes, Vandeputte Safety Experts en INNIwise. In deze bijdrage vind je een samenvatting van de belangrijkste resultaten. De meer uitgebreide resultaten kan je terugvinden in een gratis beschikbare whitepaper. Via de QR-code hiernaast kan je de whitepaper downloaden.



Karolien van Nunen

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

Opzet van de studie

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, werd in 2018 door de Universiteit Antwerpen (Leerstoel Vandeputte) een grootschalige vragenlijst afgenomen in België en Nederland over veiligheids- en welzijnsdeskundigen namen toen deel. In 2020 werd een nieuwe editie van deze vragenlijst afgenomen. Opnieuw namen heel wat veiligheids- en welzijnsdeskundigen deel: 1169 in totaal.

“Er namen 1169 veiligheids- en welzijnsdeskundigen deel aan de vragenlijst”

Doel van de studie

Het onderzoek levert belangrijke inzichten in het domein van veiligheid en welzijn op het werk. Wat zijn de prioriteiten die mensen uit het werkveld zelf naar voren schuiven? Hoe beleven veiligheids- en welzijnsdeskundigen het beroep? Hoe gaat men om met veiligheid en welzijn in het eigen bedrijf? En hoe zwaar weegt de

coronacrisis door op de werkzaamheden? De longitudinale opzet van de studie, waarbij dezelfde vragenlijst om de zoveel jaar opnieuw wordt afgenomen, geeft ook inzicht in positieve en negatieve trends en ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden tussen 2018 en 2020.

De inzichten kunnen een aanzet bieden voor beleidsaanbevelingen. Hierbij kan het gaan over het individuele welzijnsbeleid van een organisatie. Maar ook leveren de resultaten inzichten op voor andere stakeholders zoals de overheid en beroepsverenigingen om blijvend te werken aan het verbeteren van veiligheid en welzijn op het werk. Op basis van de resultaten van de studie werden alvast vijf hefbomen geformuleerd voor een toekomstgericht veiligheids- en welzijnsbeleid.

De respondenten

De doelgroep van het onderzoek is heel breed, namelijk veiligheids- en welzijnsdeskundigen in organisaties. Daar vallen dus preventieadviseurs en HSE managers onder, maar ook bijvoorbeeld consultants, vertrouwenspersonen, ergonomen, enzovoort. Enkele kenmerken van de respondenten:

- ▶ Leeftijd: 13% 35 jaar of jonger, 23% tussen 36 & 45 jaar, 33% tussen 46 & 55 jaar, 31% 56 jaar of ouder
- ▶ Geslacht: 71% man, 29% vrouw
- ▶ Regio's waar men werkzaam is (men kan in meerdere regio's werkzaam zijn): 68% Vlaanderen, 28% Nederland, 22% Brussel en/of Wallonië

- ▶ De respondenten zijn actief in verschillende sectoren. De industrie en de bouwnijverheid omvatten de meeste respondenten

Hefboom 1. Verbeteren van de veiligheids- en welzijns cultuur

Een van de grote ambities van de bevraagde veiligheids- en welzijnsdeskundigen is om de veiligheids- en welzijns cultuur in de bedrijven te versterken. Het gaat hierbij om het inburgeren van veiligheid en welzijn bij alle lagen van de organisatie, waarbij veilig werken niet iets is dat wordt opgelegd, maar wel iets dat vrijwillig gebeurt. De resultaten tonen dat voor bijna alle respondenten (96%) het verbeteren van veiligheids- en welzijns cultuur prioritair is. En het is ook iets dat ze graag doen: het staat in de top drie van taken waar men het meeste voldoening uit haalt. De meeste respondenten (83%) geven ook aan dat ze over voldoende kennis en kunde beschikken om verbeteringen te kunnen doorvoeren. We kunnen dus stellen dat de veiligheids- en welzijnsdeskundigen helemaal mee zijn in dit verhaal.

“Bij 50% van de bedrijven is productiviteit belangrijker dan veiligheid en welzijn”

Maar toch geeft het onderzoek aan dat hier nog grote stappen te zetten zijn. Zo is in de helft van de bedrijven productiviteit belangrijker dan veiligheid en welzijn. Als we de cijfers vergelijken tussen de twee afnames, stellen we in de huidige afname een

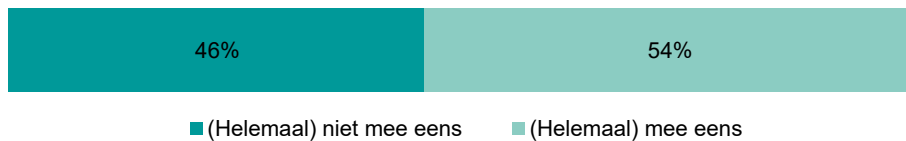
IN DIT BEDRIJF ZIJN VEILIGHEID EN WELZIJN BELANGRIJKER DAN PRODUCTIVITEIT



IN DIT BEDRIJF WORDEN ONVEILIGE SITUATIES GEMELD



WERKNEMERS ZIJN VOLDOENDE OPGELEID EN GETRAIND OM HUN WERK VEILIG TE KUNNEN UITVOEREN



slechtere score vast dan in de bevraging van 2018.

In een vierde van de bedrijven worden onveilige situaties niet gemeld. En ook hier zien we een verslechtering als we dit vergelijken met de cijfers van twee jaar geleden.

En bijna de helft geeft aan dat werknemers onvoldoende opgeleid en getraind zijn om hun werk veilig te kunnen uitvoeren. Deze cijfers zijn hetzelfde in 2020 als in 2018.

“Het bedrijf overtuigen van de meerwaarde van veiligheid is geen evidentie”

Deze ruimte voor verbetering kwam ook naar voor bij de bevraging van de respondenten over hun professionele bezorgdheden. De veiligheids- en welzijnsdeskundigen geven aan dat ze het soms moeilijk hebben om het bedrijf te overtuigen van de meerwaarde van veiligheid. Het bedrijf ziet veiligheid te vaak als kost en niet als investering. En hierbij speelt de soms gebrekkige betrokkenheid van het management en de leidinggevenden een belangrijke rol. Het is ook een zorg dat men te vaak op een reactieve manier bezig is met veiligheid, waarbij er enkel iets kan veranderen

als er iets (ernstig) is gebeurt. En ook baart de schijnveiligheid verschillende respondenten zorgen, waarbij organisaties zich beter willen voordoen op papier dan in werkelijkheid het geval is.

“De sleutel tot verbetering lijkt te liggen bij het management van bedrijven”

Er is dus heel wat ruimte voor verbetering. De sleutel tot deze verbetering ligt volgens de meeste respondenten niet in wet- en regelgeving of in het behalen van certificaten en normen. Wel lijkt het meekrijgen van het management een essentiële voorwaarde om tot een sterkere veiligheids- en welzijnscultuur te komen. Het stellen van voorbeeldgedrag is cruciaal, net zoals het nemen van beslissingen die bepaalde gedragingen faciliteren in plaats van afremmen.

Hefboom 2. Meer financiële middelen om de impact van COVID-19 op het veiligheids- en welzijnsbeleid in goede banen te leiden

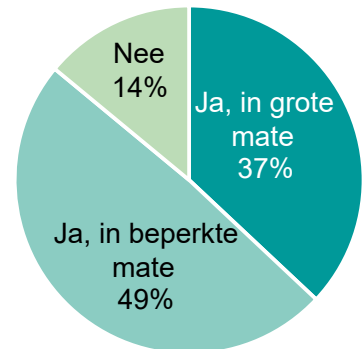
Op het moment dat de vragenlijst werd afgenomen, was de coronapandemie op zijn hoogtepunt. Dit laat zich ook duidelijk voelen in de

#wistjedatje

In Veiligheidsnieuws 201, 202 en 203 vind je de resultaten van de bevraging in 2018.

▲ n.v.d.r.

IS HET BEROEP DOOR DE CORONACRISIS VERANDERD?



resultaten. We zien dat het grootste deel van de respondenten aangeeft dat het beroep van veiligheids- en welzijnsdeskundige door de coronacrisis in grote of in beperkte mate is veranderd.

Verschillende respondenten geven aan dat de verwachtingen tegenover de veiligheids- en welzijnsdeskundigen plots veel hoger zijn. Ze hebben er nieuwe taken en verantwoordelijkheden bijgekregen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld over de mensen op de werkvloer proberen overtuigen van het nut en de noodzaak van bepaalde maatregelen, maar het gaat ook over controle op het naleven van deze maatregelen (hoewel 69% van de respondenten aangeeft dat het niet hun taak is om in het bedrijf te controleren of iedereen zich houdt aan de COVID-19 richtlijnen). En vaak moet men in het kader van COVID-19 belangrijke beslissingen nemen. Er wordt dus heel wat gevraagd en verwacht van de veiligheids- en welzijnsdeskundigen. Verschillende respondenten spreken ook van een taakverschuiving. Corona is nu prioriteit nummer 1 waardoor er minder tijd is voor andere ook heel belangrijke veiligheids- en welzijnstaken. ▶▶

DE CORONACRISIS LEIDT TOT MEER MIDDELEN OM JOUW TAKEN ALS VEILIGHEIDSDSKUNDIGE / WELZIJNSDSKUNDIGE UIT TE VOEREN



■ (Helemaal) niet mee eens
■ (Helemaal) mee eens

DOOR DE CORONACRISIS IS JOUW IMPACT ALS VEILIGHEIDSDSKUNDIGE / WELZIJNSDSKUNDIGE IN HET BEDRIJF VERGROOT



■ (Helemaal) niet mee eens
■ (Helemaal) mee eens

En de toename in telewerk zorgt er bovendien voor dat er minder voeling is met de werkvloer, waardoor de zichtbaarheid en impact van de veiligheids- en welzijnsdeskundige onder druk komt te staan.

We kunnen dus vaststellen dat er heel wat nieuwe taken en verantwoordelijkheden bijkomen, wat vaak zorgt voor een verhoogde werkdruk. Maar toch heeft dit voor de meesten (73%) niet geleid tot meer middelen om de taken uit te voeren.

“Crisistijd staat vaak gelijk aan besparingen op vlak van veiligheid en welzijn”

Een crisistijd betekent voor veel bedrijven besparingen, en die besparingen zijn vaak voelbaar op het vlak van veiligheid en welzijn. Een omslag is nodig in het veiligheidsdenken, waarbij bedrijven veiligheid en welzijn als een structurele investering moeten zien en niet als kost. Een opbouwende financiering blijft de pijler van een stimulerende werking.

Hefboom 3. Corona als springplank naar meer veerkracht bij deskundigen en organisaties

De coronacrisis heeft een enorme impact gehad op bedrijven en hun medewerkers. Gelukkig blijkt uit de onderzoeksresultaten dat er ook een positieve dimensie uit voortgevloeid is. Heel wat respondenten geven dan

ook aan dat hun impact in het bedrijf vergroot is door de coronacrisis. Medewerkers vinden makkelijker de weg naar bijvoorbeeld de preventieadviseur. En men lijkt ook meer te beseffen dan ervoor hoe belangrijk de veiligheids- en welzijnsdeskundigen zijn in het bedrijf.

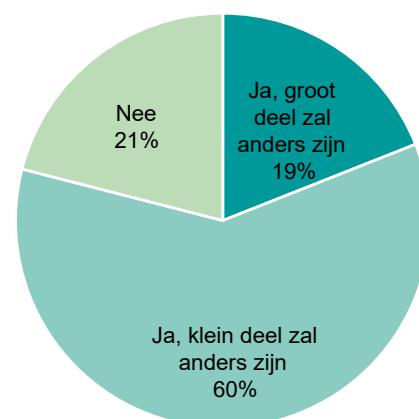
De coronacrisis heeft ook aangetoond hoe de deskundigen ondanks de grote druk zich snel kunnen aanpassen aan de veranderende omstandigheden. Ze hebben op korte termijn gezorgd voor een ondersteuning van formaat. En dit getuigt van een zekere veerkracht of resilience. Deze grote veerkracht zal voor organisaties in de komende jaren alleen maar positieve effecten hebben.

“Deskundigen zorgden op korte termijn voor een ondersteuning van formaat”

Hefboom 4. Faciliteren van de nodige kennis en vaardigheden

Er is reeds verschillende jaren een verbreding van het beroep vast te stellen waarbij we steeds meer evolueren van het enge begrip veiligheid naar het brede begrip welzijn. De verbreding van het beroep zorgt voor een nood aan meer diverse kennis en vaardigheden bij de veiligheids- en welzijnsdeskundigen. De kwaliteit van de kennis en kunde die deze shift met zich meebrengt staat hierdoor onder druk; meer

ZULLEN DE NODIGE KENNIS & VAARDIGHEDEN VOOR HET UITOEFENEN VAN HET BEROEP DE KOMENDE JAREN VERANDEREN?



diverse kennis kan met zich meebrengen dat deze kennis (te) oppervlakkig blijft. Er is bovendien niet enkel de inhoudelijke verbreding, zoals de toegenomen focus op de psychosociale risico's, maar ook is er een evolutie in de manier waarop men het beroep uitoefent. Men wordt steeds meer de coach die medewerkers motiveert, begeleidt en stimuleert. En dit vraagt andere competenties.

“Men wordt steeds meer een coach die medewerkers motiveert”

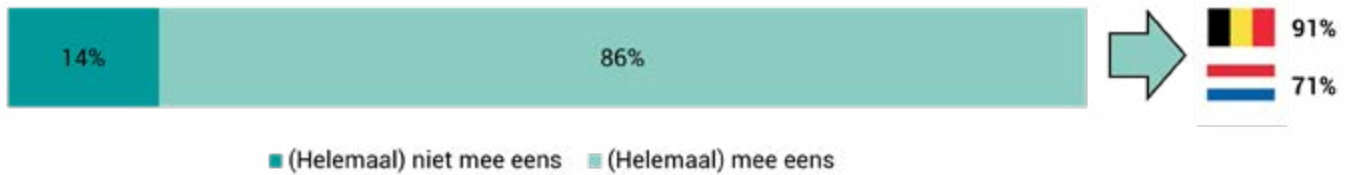
Er is dus nood aan een hoog kennis en kundeniveau dat is aangepast aan de huidige context. En dat lijkt toch ook wel een bezorgdheid te zijn bij

Deelname aan de studie

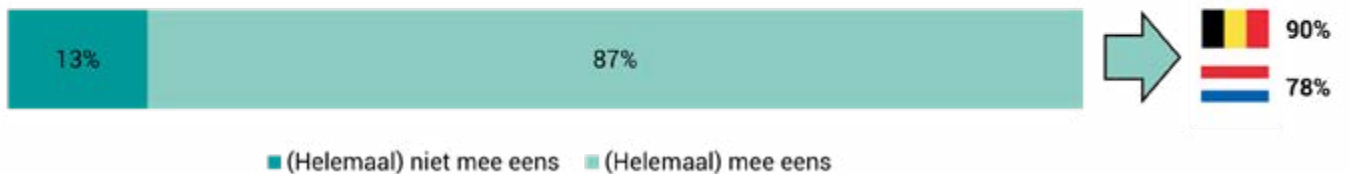
Was jij één van de respondenten die heeft deelgenomen aan de studie? Dan willen we jou hiervoor hartelijk danken! Zonder jullie enthousiasme hadden we deze inzichten niet verkregen.

Heb je alvast interesse om deel te nemen aan de volgende editie in 2023? Stuur dan een e-mail naar karolien.vannunen@uantwerpen.be.

BINNEN HET DOMEIN VAN VEILIGHEID EN WELZIJN IS ER EEN OVERMAAT AAN ADMINISTRATIEVE VERPLICHTINGEN



ER IS NOOD AAN EEN VEREENVOUDIGING VAN DE WETGEVING EN REGLEMENTERING OVER VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK



Reflectie op de resultaten

De resultaten van het onderzoek nopen tot verdere discussie. Wat zijn oorzaken van bepaalde resultaten, welke gevolgen brengen deze met zich mee, en welke maatregelen kunnen genomen worden om bepaalde problemen aan te pakken? Deze discussie werd aangegaan met verschillende experts in een webinar op 28 april 2021. Via de QR-code vind je de link om de opname te herbekijken.

verschillende respondenten die de vraag stellen of de huidige opleidingen wel voldoende om de deskundigen voldoende op te leiden om kritisch, analyserend en probleemoplossend te laten denken.

“Er is nood aan een hoog kundeniveau dat is aangepast aan de huidige context”

Het faciliteren van de nodige kennis en vaardigheden van veiligheids- en welzijnsdeskundigen kan door verschillende stakeholders (samen) opgenomen worden: de bedrijven zelf, overheidsinstanties, beroepsverenigingen, kennisinstituten, ...

Niet enkel het kennisniveau van de veiligheids- en welzijnsdeskundigen zelf, maar ook die van het management, de leidinggevenden en de werknemers vraagt aandacht. Vaak ontbreekt het bij deze groepen aan (basis)kennis over veiligheid en welzijn.

Hefboom 5. Vermindering van administratieve belasting, minder complexe wet- en regelgeving met eenvoudigere toepasbaarheid

Een groot struikelblok om het werk adequaat uit te voeren, is de zware belasting door de veelheid aan regels en de complexiteit van de uitvoering. 86% vindt dat er binnen het domein van veiligheid en welzijn op het werk een overmaat is aan administratieve verplichtingen. Grote verschillen zijn vast te stellen tussen België en Nederland.

“86% vindt dat er een overmaat is aan administratieve verplichtingen”

Als we kijken naar de nood aan een vereenvoudiging van de wetgeving en reglementering zien we gelijke cijfers. 87% spreekt deze nood aan vereenvoudiging uit. En opnieuw zien we grote verschillen tussen België en Nederland.



Conclusie

De resultaten van het onderzoek tonen aan dat het beroep van veiligheids- en welzijnsdeskundige er op sommige vlakken sterker is uitgekomen. De deskundigen krijgen meer impact, en veiligheid en welzijn wordt steeds meer als belangrijk gezien. Maar er zijn ook nog heel wat verbeterpunten. En die vastgestelde ruimte voor verbetering mag niet worden onderschat. De coronacrisis weerspiegelt zich duidelijk in de resultaten, en verschillende aspecten, zoals het betrekken van werknemers bij veiligheid en welzijn op het werk, of veiligheid voorrang geven op productiviteit, vertonen een verslechtering doorheen de tijd. Het opzetten van initiatieven en verbetertrajecten is dus een noodzaak om op lange termijn verbeteringen door te voeren. ♦