

Safety secured? whitepaper

Het grote BENE-onderzoek naar hefboomen voor veiligheid en welzijn op de werkvloer

van Nunen, K.L.L.

Publication date

2021

Document Version

Final published version

Citation (APA)

van Nunen, K. L. L. (2021). *Safety secured? whitepaper: Het grote BENE-onderzoek naar hefboomen voor veiligheid en welzijn op de werkvloer.*

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.

WHITEPAPER

UITGEVOERD DOOR
KAROLIEN VAN NUNEN
IN SAMENWERKING MET

INNwise
working in a safe environment

vandeputte
SAFETY EXPERTS

 **Leerstoel Vandeputte**
Universiteit Antwerpen

 **TU Delft** Delft
University of Technology

 **Prebes**
Welzijn op het werk

SAFETY SECURED?

HET GROTE BeNe-ONDERZOEK
NAAR HEFBOMEN VOOR
VEILIGHEID EN WELZIJN
OP DE WERKVLOER



WAT VIND JE TERUG IN DEZE WHITEPAPER?

| | | |
|------------------|---|-------------|
| Inleiding | 1169 veiligheids- en welzijnsdeskundigen aan het woord | p.3 |
| | De analyses van en reflectie op de resultaten | p.4 |
| Deel 1 | Wie vulde de vragenlijst in? | p.5 |
| | 1. Leeftijd en geslacht | |
| | 2. Regio's waar de respondenten werkzaam zijn | |
| | 3. Veiligheidsgerelateerde opleidingen | |
| | 4. Sectoren | |
| | 5. Bedrijfs grootte | |
| | 6. De veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie | |
| Deel 2 | Wat is hun persoonlijke beleving van het beroep? | p.11 |
| | 1. Hoe zien de respondenten hun takenpakket? | |
| | 2. Hoe denken de respondenten over de volgende stellingen over de beleving van het beroep? | |
| | 3. Waar zoeken veiligheids- en welzijnsdeskundigen professionele informatie? | |
| | 4. Wat zijn de bezorgdheden van veiligheids- en welzijnsdeskundigen? | |
| Deel 3 | Welke uitdagingen voor de toekomst en veranderingen in de wereld zijn er volgens de welzijns- en veiligheidsdeskundigen? | p.21 |
| | 1. De impact van de coronacrisis | |
| | 2. Het belang van een veiligheidscultuur | |
| | 3. Ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden | |
| Deel 4 | Hoe evalueren de deskundigen de veiligheid en het welzijn in het eigen bedrijf? | p.30 |
| | 1. Oorzaken van veiligheids- en welzijnsproblemen | |
| | 2. Stellingen over veiligheid en welzijn in het eigen bedrijf | |
| | 3. Houding van het bedrijf ten opzichte van het omgaan met ongevallen | |
| Conclusie | Safety Secured? | p.38 |
| | Vijf hefboomen voor een toekomstgericht veiligheids- en welzijnsbeleid | |
| Colofon | | p.42 |



HET GROTE BeNe-ONDERZOEK NAAR HEFBOMEN VOOR VEILIGHEID EN WELZIJN OP DE WERKVLOER

1169 VEILIGHEIDS- EN WELZIJSDESKUNDIGEN AAN HET WOORD

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 welzijnstrends. Bijna 1500 veiligheids- en welzijnsdeskundigen namen toen deel.

Twee jaar later is de wereld grondig door elkaar geschud. De aanhoudende COVID-19-pandemie deed vermoeden dat de impact op welzijn en veiligheid groot zou zijn. Zou dit de trends, uitdagingen en toekomstperspectieven voor veiligheid en welzijn op het werk wezenlijk veranderen? Zouden veiligheids- en welzijnsdeskundigen anders naar hun beroep zijn gaan kijken? Kan de wereld van veiligheid en welzijn op de werkvloer in amper twee jaar grondig veranderen?

Het ongeziene jaar 2020 was voor de partners van dit onderzoek in elk geval een extra reden om een nieuwe studie naar veiligheids- en welzijnstrends uit te voeren. Een unieke samenwerking die opnieuw heel wat veiligheids- en welzijnsdeskundigen, 1169 in totaal, aanspoorde om hun visie te delen.

Het onderzoek lag in de handen van Karolien van Nunen, als onderzoeker in de veiligheidswetenschappen verbonden aan de TU Delft en de Universiteit Antwerpen (Leerstoel Vandeputte). In deze whitepaper worden opmerkelijke trends toegelicht en wordt er ingegaan op de prioriteiten die het werkveld naar voren schuift. Wat zijn belangrijke verschuivingen en tendensen op het vlak van veiligheid en welzijn? Wat zijn positieve evoluties, en wat zijn aspecten die erop achteruitgaan? De coronacrisis en de impact hiervan op veiligheid en welzijn op het werk krijgen in de resultaten onvermijdelijk een prominente plaats.

We hopen dat de onderzoeksresultaten en de inzichten voor uw veiligheids- en welzijnsbeleid een bron van inspiratie zijn. Ze zijn in elk geval een onderbouwde en heldere benchmark en de basis om uw beleid naar een steeds hoger niveau te tillen.



Het onderzoek van Karolien van Nunen houdt ons een spiegel voor en geeft ons belangrijke inzichten in ons werkdomein. Hopelijk kan het onderzoek mee de basis vormen voor beleidsaanbevelingen allerhande."

RAF D'HAEN, AQUAFIN

DE ANALYSES VAN EN REFLECTIE OP DE RESULTATEN

ANALYSE VAN DE RESULTATEN

De vragenlijst bestond uit verschillende gesloten vragen, waarbij de respondenten de keuze hadden uit vooraf bepaalde antwoorden. Ook werden verschillende stellingen voorgelegd waarbij de respondenten hun mening konden aanduiden gaande van helemaal eens tot helemaal oneens. In deze whitepaper worden de resultaten op deze gesloten vragen en stellingen weergegeven, en wordt er telkens nagegaan of er significante verschillen zijn in de antwoorden naargelang de sector waar men werkzaam is, de regio (België/Nederland), de grootte van het bedrijf, en de ervaring die men heeft als veiligheids- en welzijnsdeskundige. Enkel de significante verschillen zijn opgenomen. Een p-waarde van < 0.001 is gehanteerd als grens van statistische significantie.

Ook bestond de vragenlijst uit verschillende open vragen, waarbij de respondenten een volledig vrij antwoord konden invullen. De resultaten op deze vragen worden weergegeven aan de hand van verschillende quotes.

De opzet van dit onderzoek is longitudinaal. Om de twee jaar wordt dezelfde vragenlijst verspreid onder veiligheids- en welzijnsdeskundigen om zo trends en ontwikkelingen in kaart te brengen. In 2018 vond de eerste afname plaats. 1425 veiligheids- en welzijnsdeskundigen vulden toen de vragenlijst in. Significante verschillen ($p < 0.001$) die trends en ontwikkelingen reflecteren die hebben plaatsgevonden tussen 2018 en 2020 vind je ook terug in deze whitepaper. De vragenlijst die in 2020 werd afgenomen is niet helemaal dezelfde als twee jaar geleden. In de huidige afname werden vragen toegevoegd over de impact van de coronacrisis op 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 wat betreft veiligheid en welzijn op de werkvloer, en welke maatregelen kunnen genomen worden om bepaalde problemen aan te pakken? En op welke vlakken zijn we goed bezig, en hoe kunnen we deze goede praktijken gebruiken om ook de knelpunten aan te pakken?

Deze discussie wordt met verschillende experts aangegaan in een webinar op 28 april 2021. In deze whitepaper kan je alvast een eerste reflectie vinden van enkele van de experts die zullen deelnemen aan de webinar.

De dag waarop de webinar plaatsvindt is niet at random gekozen. 28 april is door de International Labour Organization (ILO) uitgeroepen tot World Day for Safety and Health at Work. Deze bewustmakingscampagne is bedoeld om internationale aandacht te vestigen op de omvang van veiligheids- en welzijnsgerelateerde problemen op het werk, en om verbeterstrategieën te promoten. En laat dat nu net ook het doel van onze studie zijn: lessen trekken uit de ervaringen vanuit het werkveld om zo tot een steeds hoger niveau van veiligheid en welzijn op het werk te komen.



De World Day for Safety and Health at Work is de uitgelezen dag om te reflecteren op de resultaten van deze studie."

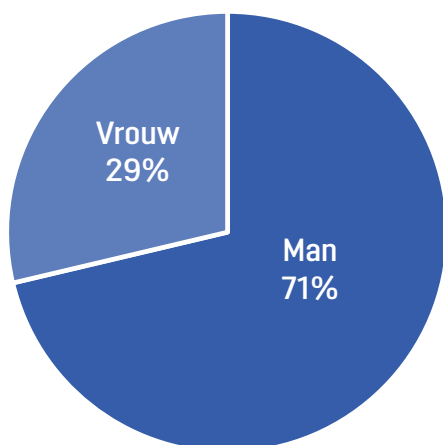
DEEL 1. WIE VULDE DE VRAGENLIJST IN?

In dit hoofdstuk krijg je een goed beeld van de 1169 respondenten van de studie. Wie zijn de veiligheids- en welzijnsdeskundigen die de vragenlijst hebben ingevuld?

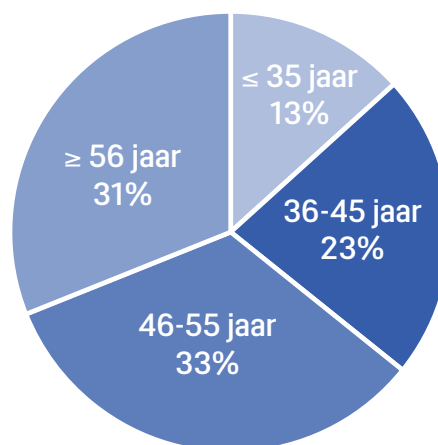
1. LEEFTIJD EN GESLACHT

De meerderheid van de respondenten is mannelijk (71%) en ouder dan 45 jaar (64%). We merken vooral in de oudste en in de jongste leeftijdscategorie grote verschillen op. De oudste leeftijdscategorie (≥ 56 jaar) telt meer dan twee keer zoveel mannen, en de jongste leeftijdscategorie (≤ 35 jaar) telt meer dan dubbel zoveel vrouwen. We zien met andere woorden bij de jongere generatie een 'vervrouwelijking'.

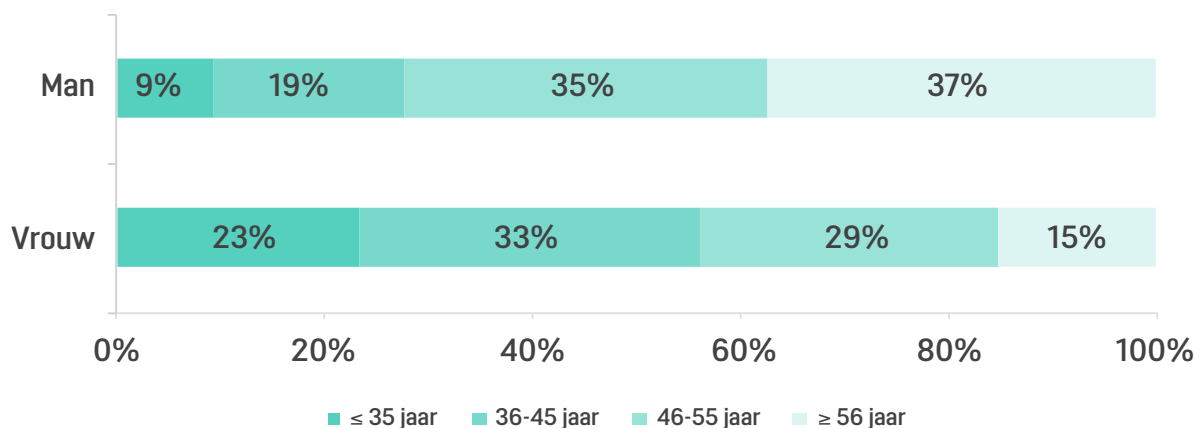
GESLACHT RESPONDENTEN



LEEFTIJD RESPONDENTEN



GESLACHT PER LEEFTIJDSCATEGORIE



2. REGIO'S WAAR DE RESPONDENTEN WERKZAAM ZIJN

Vergeleken met 2018 zijn er meer respondenten werkzaam in Vlaanderen (+8%), minder in Nederland (-6%) en meer in Brussel en Wallonië (+6%).

Regio's waar men werkzaam is¹

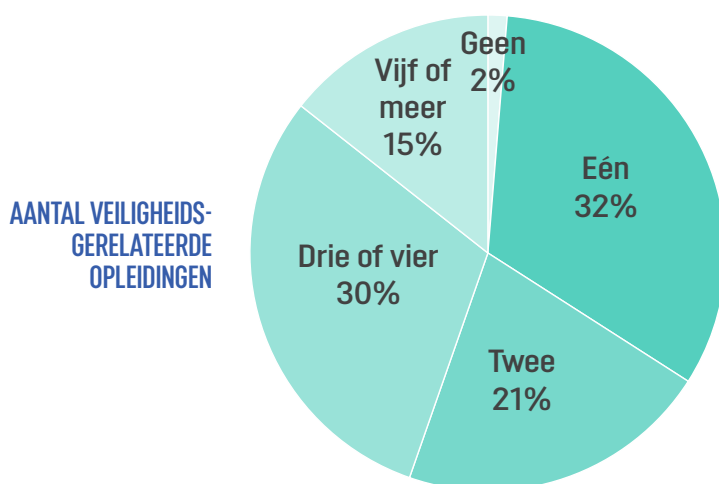
| | |
|---|-----|
| België – Vlaanderen | 68% |
| Nederland | 28% |
| België – Brussel en/of Wallonië | 22% |
| Andere (Frankrijk, Luxemburg, Duitsland, ...) | 3% |

3. VEILIGHEIDSGERELATEERDE OPLEIDINGEN

De helft van de respondenten heeft ten minste twee veiligheidsgerelateerde opleidingen gevolgd en afgemaakt. Slechts een kleine groep (2%) volgde geen enkele veiligheidsgerelateerde opleiding.

De meerderheid van de respondenten (90%) is opgeleid tot preventieadviseur of veiligheidskundige. 38% behaalde het diploma niveau 1 of hogere veiligheidskunde (HVK), 48% het diploma niveau 2 of middelbaar veiligheidskunde (MVK) en 22% het diploma niveau 3 of basis veiligheidskunde (BVK)².

Naast de opleiding preventieadviseur of veiligheidskunde, zijn de opleidingen tot hulpverlener (EHBO / BHV) (36%), veiligheid voor operationeel leidinggevendenden (VOL-VCA) (31%), vertrouwenspersoon (13%), en basisveiligheid VCA (B-VCA) (11%) populair.



¹De som van deze percentages is meer dan 100%, omdat sommige respondenten in meer dan één regio werkzaam zijn.

²Ook hier is de som van deze percentages meer dan 100%, omdat sommige respondenten meerdere opleidingen volgden.

Wat is er veranderd sinds 2018?

We zien een trend naar meer gediversificeerde kennis over preventie en veiligheidkunde. Het aantal respondenten dat drie of meer opleidingen gevolgd heeft, is sterk toegenomen: 35% in 2018 versus 45% in 2020. Het kennisniveau is met andere woorden aan een stevige opmars bezig.

4. SECTOREN

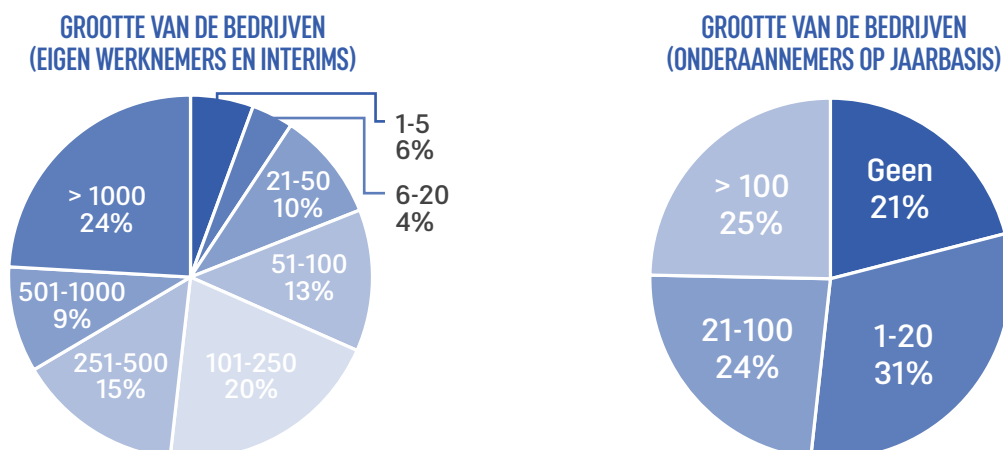
De respondenten zijn actief in onderstaande sectoren (volgens NACE-code). Indien de respondent werkzaam was in meerdere bedrijven, duidde men de sector aan waar men de meeste tijd doorbrengt als veiligheids- of welzijnsdeskundige. De 'niet-chemische' industrie omvat activiteiten zoals de vervaardiging van voedingsmiddelen, textiel, metaalproducten, machines en apparaten, enzovoort.

Sector waar de respondent (het meest) werkzaam is

| | |
|--|-----|
| Industrie (niet-chemisch) | 19% |
| Bouwnijverheid | 12% |
| Chemische industrie | 10% |
| Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen | 10% |
| Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening | 8% |
| Onderwijs | 8% |
| Vervoer en opslag | 6% |
| Overige sectoren | 28% |

5. BEDRIJFSGROOTTE

We peilden naar het aantal werknemers binnen het bedrijf: de eigen werknemers en eventuele tijdelijke krachten of interims. Daarnaast brachten we het aantal personen van onderaannemers of contractoren in kaart dat gemiddeld op jaarbasis voor het bedrijf actief is.



In de bouwnijverheid zijn de meeste kleine bedrijven terug te vinden (≤ 20 werknemers). De grootste bedrijven (> 500 werknemers) zijn terug te vinden in de gezondheidszorg en dienstverlening, het openbaar bestuur en defensie, het onderwijs en de industrie (chemisch en niet-chemisch). De bouwnijverheid en de chemische industrie werken met de meeste onderaannemers.

6. DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJNSGERELATEERDE FUNCTIE

Omschrijving functie

We vroegen welke functies de respondenten uitoefenen. Meerdere opties waren mogelijk. In deze studie benoemen we de respondenten als 'veiligheids- en welzijnsdeskundigen'. De respondenten oefenen immers een breed scala uit aan veiligheids- en welzijnsgerelateerde functies.

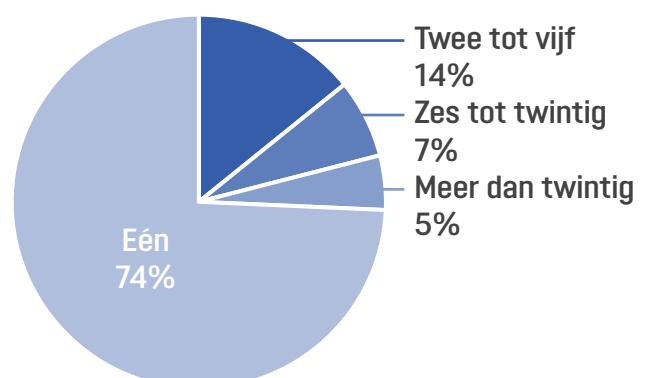
- Interne of externe preventieadviseur/preventiemedewerker - specialisatie arbeidsveiligheid _____ **66%**
- HSSEQ-manager of -medewerker _____ **21%**
- VGM-coördinator (veiligheid, gezondheid, milieu) _____ **11%**
- Vertrouwenspersoon _____ **10%**
- Interne of externe preventieadviseur/preventiemedewerker - specialisatie ergonomie _____ **10%**
- Consultant op het gebied van veiligheid en welzijn op het werk _____ **10%**
- Interne of externe preventieadviseur/preventiemedewerker - specialisatie arbeidshygiëne/ toxicologie _____ **9%**
- Milieucoördinator _____ **7%**
- Interne of externe preventieadviseur/preventiemedewerker - specialisatie psychosociale aspecten / A&O psycholoog _____ **5%**

Verder kwamen verschillende andere functies aan bod zoals bedrijfsarts, veiligheidsadviseur ADR, veiligheidsauditor, toezichthouder bij de overheid, en verpleegkundige.

Aantal bedrijven waarvoor men werkt

Drie van de vier respondenten (74%) oefenen een veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie uit voor één bedrijf.

AANTAL BEDRIJVEN WAARVOOR WERKZAAM ALS VEILIGHEIDS- OF WELZIJNSDESKUNDIGE

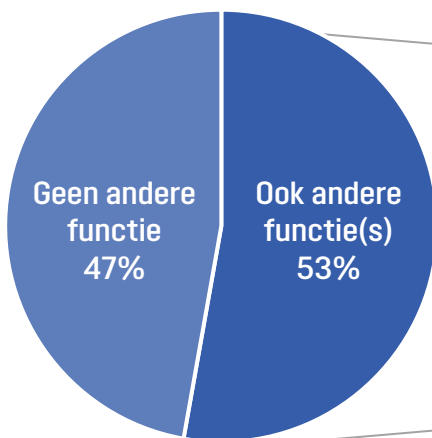


Bijkomende functies

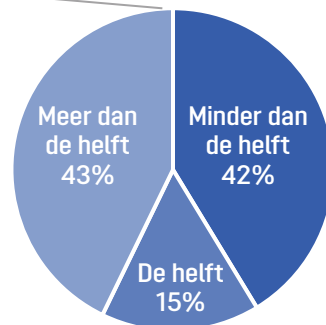
53% van de respondenten heeft naast de veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie één of meer andere functies. Als bijkomende functies haalde men aan: directie of management (10%), kwaliteit (10%), uitvoerende afdeling (10%), milieu (9%), administratie (7%), en personeelsdienst of hr (6%).

Hoe kleiner het bedrijf, hoe vaker er een andere functie bijkomt. En er zijn ook sectorale verschillen. In de chemische industrie en het openbaar bestuur en defensie vinden we de meeste respondenten terug die enkel de functie van veiligheids- en welzijnsdeskundige uitoefenen. In de sectoren vervoer en opslag, de bouwnijverheid, en de gezondheidszorg en dienstverlening heeft men vaker ook een andere functie.

ANDERE FUNCTIE(S) NAAST DE VEILIGHEID/WELZIJNSFUNCTIE



BESTEDING PERCENTAGE ARBEIDSTIJD AAN ANDERE FUNCTIE(S)



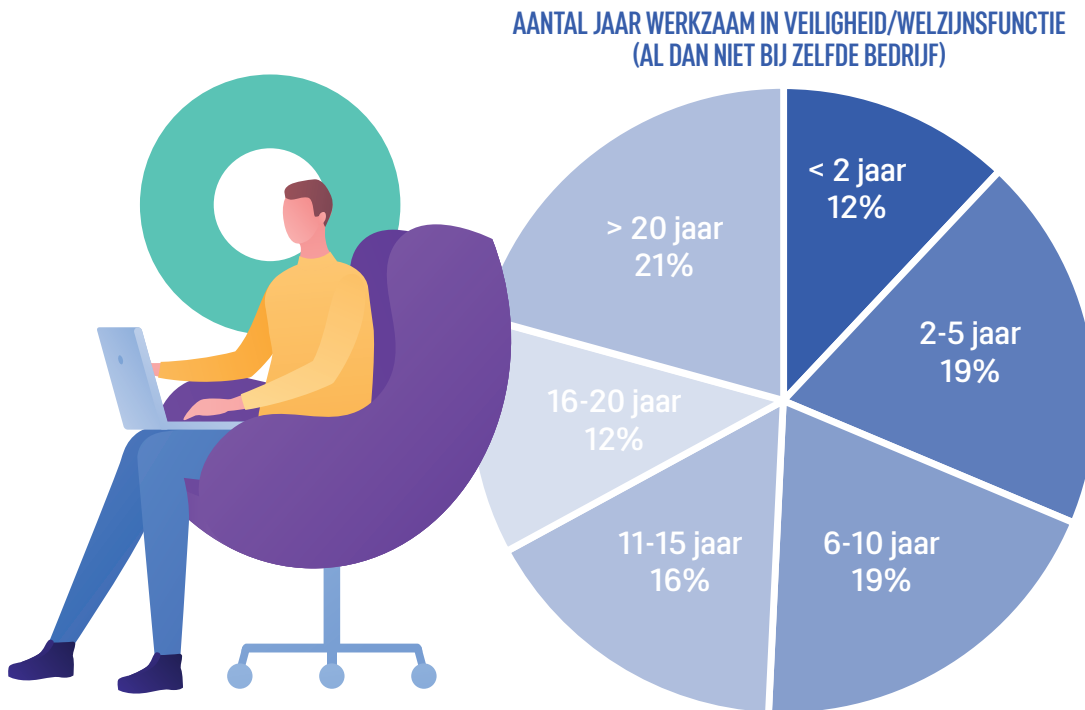
Wat is er veranderd sinds 2018?

In het openbaar bestuur en defensie, het onderwijs en in de chemische sector specialiseren meer respondenten zich in de veiligheids- en welzijnsgerelateerde functie. In de sector vervoer en opslag zien we een omgekeerde tendens. De respondenten werkzaam in deze sector krijgen er meer andere taken bij naast hun veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken.

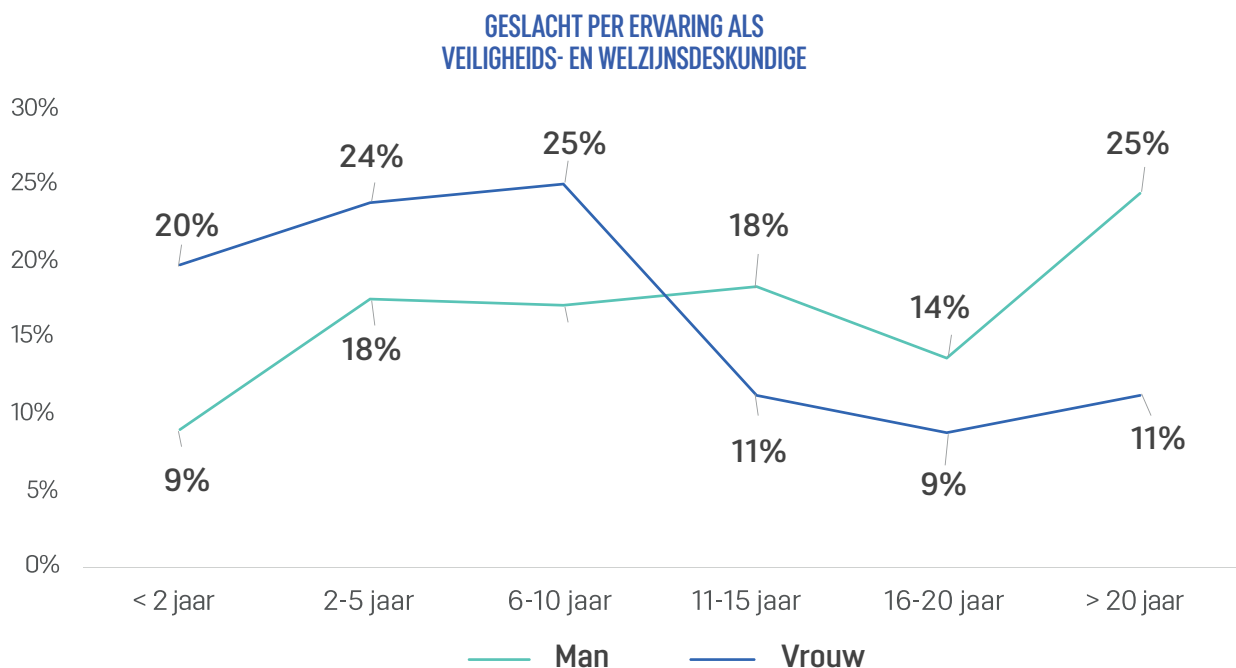


Anciënniteit

Hoeveel ervaring hebben de respondenten als veiligheids- of welzijnsdeskundige, al dan niet bij hetzelfde bedrijf? De helft (49%) is meer dan tien jaar actief als veiligheids- en welzijnsdeskundige.



Per geslacht zien we bij de groep met meer dan 20 jaar ervaring ruim dubbel zoveel mannen. Bij de nieuwe generatie daarentegen zijn er dubbel zoveel vrouwen. We zien dus een sterke vervrouwelijking van het beroep; de laatste jaren stromen er meer vrouwen in dan mannen. Het knikpunt in de grafiek geeft aan dat deze trend al ongeveer 10 jaar bezig is.



DEEL 2. WAT IS HUN PERSOONLIJKE BELEVING VAN HET BEROEP?

In dit hoofdstuk vind je het overzicht van het takenpakket van de respondenten en krijg je de antwoorden op een aantal stellingen over de beleving van het beroep als veiligheids- en welzijnsdeskundige. Ook kom je te weten waar zij essentiële informatie zoeken en wat hun professionele bezorgdheden zijn.

1. HOE ZIEN DE RESPONDENTEN HUN TAKENPAKKET?

De huidige veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken

Welke veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken voeren ze vandaag uit? In de top 5 zijn dat de bekende verantwoordelijkheden. Opmerkelijk: slechts 20% heeft het uitvoeren van kosten-batenanalyses van veiligheid en welzijn in het takenpakket, en ook algemene gezondheidspreventie scoort met 28% niet hoog.

Huidige veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| Opstellen risicoanalyses / Opstellen risico-inventarisaties en -evaluaties | 81% | Beheersen gevaarlijke chemische of biologische stoffen | 50% |
| Uitvoeren veiligheidsrondgangen | 78% | Aankopen persoonlijke beschermingsmiddelen | 42% |
| Voldoen aan geldende wetgeving en regelgeving | 78% | Aanpakken psychosociale risico's (stress, burn-out, pesten, intimidatie, ...) | 40% |
| Onderzoeken en analyseren van ongevallen en incidenten op de werkvloer | 77% | Administratie m.b.t. veiligheid en welzijn | 39% |
| Opstellen jaaractieplan / Opstellen Plan van Aanpak arbobeleid | 72% | Behalen van certificaten en/of normen zoals ISO, OHSAS, VCA, NEN, ... | 35% |
| Rapporteren binnen het bedrijf (bijvoorbeeld aan directie / management, CPBW, VGWM-commissie, ondernemingsraad, ...) | 71% | Algemene gezondheidspromotie (gezonde voeding, tabakspreventie, alcoholpreventie, ...) | 28% |
| Verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur | 70% | Beheersen van procesveiligheid | 27% |
| Geven van opleidingen, training, coaching over veiligheid en welzijn, toolboxes | 70% | Verbeteren organisatorische aspecten zoals werkdruk, werkschema's, werktijden, ... | 26% |
| Verslaggeving (opstellen jaarverslagen, maandverslagen, ...) | 70% | Aanpakken veiligheid woon-werkverkeer | 24% |
| Opstellen globaal preventieplan / Opstellen arbobeleidsplan | 69% | Aanpakken ziekteverzuim / re-integratie | 20% |
| Opzetten van acties om te sensibiliseren en te communiceren over veiligheid en welzijn | 65% | Uitvoeren van kosten-batenanalyses van veiligheid en welzijn | 20% |
| Aanpakken veiligheid van machines, apparatuur en installaties | 60% | Security / Beveiliging / Bewaking | 17% |
| Aanpakken blootstelling aan lawaai, trillingen, warmte of koude | 54% | Nemen van maatregelen om oudere werknemers aan de slag te houden | 14% |
| Aanpakken ergonomische problemen | 53% | Arbeidsgeneeskundige medische onderzoeken | 13% |

Taken die niet in het pakket zitten, maar die men wel graag zou doen

Welke taken doen de respondenten vandaag *niet* maar zouden ze wél graag willen doen? Met andere woorden: wat zijn hun ambities? Daaruit volgen een aantal duidelijke signalen.

1. Verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur _____ **23%** (n=79/346)
2. Verbeteren van organisatorische aspecten zoals werkdruk, werkschema's, werktijden _____ **19%** (n=166/868)
3. Onderzoeken en analyseren van ongevallen en incidenten op de werkvloer _____ **17%** (n=59/350)
3. Uitvoeren van kosten-batenanalyses van veiligheid en welzijn _____ **17%** (n=158/941)
4. Algemene gezondheidspromotie (gezonde voeding, tabakspreventie, alcoholpreventie, ...) _____ **16%** (n=139/847)
4. Aanpakken van psychosociale risico's zoals stress, burn-out, pesten, intimidatie _____ **16%** (n=110/707)

Wat is er veranderd sinds 2018?

Net als in 2018 staat dit jaar het verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur bovenaan de lijst van wat men op dit moment niet doet, maar wel graag zou willen doen. Het geven van toolboxen, opleidingen, training, en coaching over veiligheid en welzijn is verdwenen uit de lijst. In 2018 stond dit nog op nummer 2. We zien hier een verschuiving in de prioriteiten. Nieuw in het lijstje zijn het uitvoeren van kosten-batenanalyses in verband met veiligheid en/of welzijn, en algemene gezondheidspromotie. Het toenemende belang van algemene gezondheidspromotie zal zeker aan belang gewonnen hebben door COVID-19.

Taken waar men minder tijd wil aan besteden

Ook de omgekeerde vraag werd gesteld: waar zou je als veiligheids- en welzijnsdeskundige liever minder tijd aan besteden? Het zal niet verbazen dat de top 3 bestaat uit administratieve besommingen.

1. Administratie m.b.t. veiligheid en welzijn _____ **38%** (n=173/406)
2. Verslaggeving (opstellen jaarverslagen, maandverslagen, ...) _____ **35%** (n=284/814)
3. Behalen van certificaten en/of normen zoals ISO, OHSAS, VCA, NEN, ... **26%** (n=106/403)
4. Arbeidsgeneeskundige medische onderzoeken _____ **20%** (n=30/152)



Het verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur blijft de onbereikbare droom waar men aan wil werken, maar waar men niet daadwerkelijk aan toekomt door wetten en praktische bezwaren."

EDELHART KEMPENEERS, MEDISCH DIRECTEUR VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING ATTENTIA

Taken waar men het meeste voldoening uit haalt

Tot slot waren we benieuwd naar hun top drie van favoriete veiligheids- en welzijnsgerelateerde taken: wat doen ze het liefste, of wat zouden ze het liefste doen?

1. Geven van opleidingen, training, coaching over veiligheid en welzijn, toolboxen **37%**
2. Uitvoeren veiligheidsrondgangen **32%**
3. Verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur **29%**

Het is positief dat de taken waar men het meeste voldoening uit haalt ook effectief voorkomen in de top tien van de taken die ze momenteel uitvoeren.

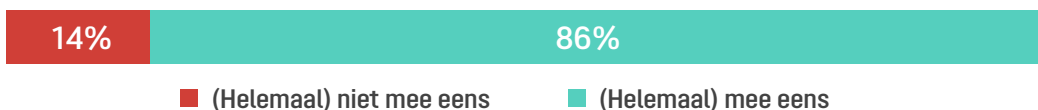
2. HOE DENKEN DE RESPONDENTEN OVER DE VOLGENDE STELLINGEN OVER DE BELEVING VAN HET BEROEP?

Is er een overmaat aan administratieve verplichtingen?

86% vindt van wel. Administratie staat ook op nummer één van taken waaraan men minder tijd wil spenderen. Sinds 2018 is er op dit vlak geen verandering.

Tussen België en Nederland is er een groot verschil. In België vindt 91% dat er een overmaat is aan administratieve verplichtingen, in Nederland is dat 71%. De reglementering is in Nederland dan ook een heel stuk lichter dan in België.

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



Administratie wat betreft veiligheid en welzijn is een papieren tijger! Het lijkt allemaal veelbelovend, maar er is weinig daadkracht in de praktijk."

KEES ROELOFS,
VOORZITTER NVVK



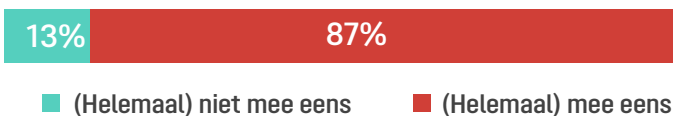
We wisten het al, maar nu wordt het nogmaals wetenschappelijk onderbouwd. België is niet Nederland. Verschillen in regelgeving leiden tot een duidelijk verschil in de beleving van het beroep."

RAF D'HAEN,
PREVENTIEADVISEUR AQUAFIN

Is er nood aan vereenvoudiging wetgeving en reglementering?

Bijna negen van tien (87%) respondenten spreekt deze behoefte uit. Ook hier is er geen verandering ten opzichte van 2018. Het verschil tussen Nederland (78%) en België (90%) is opnieuw groot.

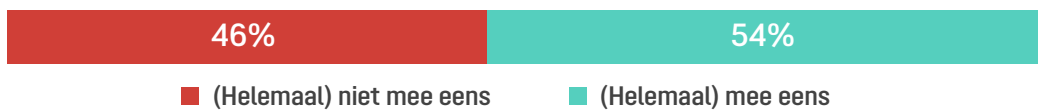
ER IS NOOD AAN EEN VEREENVOUDIGING VAN DE WETGEVING EN REGLEMENTERING OVER VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK



Zijn werknemers voldoende opgeleid?

Bijna de helft (46%) vindt dat werknemers niet voldoende zijn opgeleid en getraind om hun werk veilig uit te voeren. Ook in 2018 was dit de mening.

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



Hebben certificaten en normen toegevoegde waarde?

Verbeteren certificaten en normen zoals ISO, OSHA, VCA, NEN, ... de veiligheid en het welzijn? 69% ziet hierin een toegevoegde waarde. 31% vindt van niet.

We merken significante verschillen tussen België en Nederland. In België ziet 73% een toegevoegde waarde in het behalen van certificaten en normen, in Nederland is dit 57%.

In Nederland daalt het geloof in de waarde van deze certificaten en normen sterk. In 2018 was 68% van mening dat certificaten en normen de veiligheid en het welzijn verbeteren. In 2020 was dit nog 57%.

CERTIFICATEN EN NORMEN ZORGEN ERVOOR DAT DE VEILIGHEID EN HET WELZIJN BINNEN EEN BEDRIJF VERBETERT



De regelgeving, op zich een noodzakelijke basis voor veiligheid en welzijn op het werk, leidt door een toenemende complexiteit en regelnevelij eerder tot een administratieve belasting zonder werkelijke meerwaarde."

EDELHART KEMPENEERS, MEDISCH DIRECTEUR VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING ATTENTIA



Certificaten en normen mogen geen doel zijn, maar zijn slechts een hulpmiddel om tot een betere veiligheid te komen."

KEES ROELOFS, VOORZITTER NVVK

3. WAAR ZOEKEN VEILIGHEIDS- EN WELZIJNSDESKUNDIGEN PROFESSIONELE INFORMATIE?

Het aantal **informatiebronnen** is heel divers, met het internet als koploper. Ten opzichte van 2018 zijn er enkele opmerkelijke verschillen. In 2018 ging 64% te rade bij de beroepsverenigingen, in 2020 bedraagt dit aantal 80%. Ook niet-betalende kanalen (+10%), EDPBW's / Arbodiensten (+9%), nascholingen (+9%), en in vakliteratuur (+8%) zitten in de lift als informatiebron.

Wat het **profiel** van de welzijns- en veiligheidsdeskundige betreft, zorgt de **leeftijd** voor een ander zoekgedrag. Hoe jonger de deskundige, des te vaker een EDPDW/arbodienst wordt geraadpleegd.

In **België** raadpleegt men vaker dan in **Nederland** beroepsverenigingen en EDPBW's. In Nederland zoekt men, vaker dan in België, informatie in de vakliteratuur en -tijdschriften, en bij collega's van hetzelfde bedrijf.



Het is een positieve evolutie dat steeds meer mensen de weg vinden naar de beroepsverenigingen. Het is de taak van de beroepsverenigingen om voldoende informatie ter beschikking te stellen, en steeds kort op de bal te spelen."

**DANNY DE BAERE,
AD HUA, FOD WASO**

Zoeken van informatie over veiligheid en welzijn op het werk

| | |
|---|-----|
| Via internet | 85% |
| Bij beroepsverenigingen (Prebes, NVVK, Febelsafe, VVGW, ...) | 80% |
| Via niet-betalende kanalen (provinciaal veiligheidsinstituut (PVI), FOD WASO, Arboportaal, ...) | 69% |
| Bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk / Arbodienst | 58% |
| Via nascholingen | 57% |
| Bij collega's van andere bedrijven | 55% |
| In de vakliteratuur en vaktijdschriften | 55% |
| Bij collega's van hetzelfde bedrijf | 49% |
| Via betalende kanalen (senTRAL van Wolters Kluwer, Prevent, ...) | 35% |
| Bij distributeurs / groothandelaars van bijvoorbeeld PBM's, chemische producten, machines, ... | 26% |
| Bij producenten / fabrikanten van bijvoorbeeld PBM's, chemische producten, machines, ... | 24% |
| Via beurzen | 22% |
| Bij consultants | 16% |

Ook zijn er **sectorale verschillen**.

- In de **chemische industrie** en het **openbaar bestuur** en **defensie** gaat men het vaakst te raden bij de eigen collega's.
- De **gezondheidszorg** en **dienstverlening**, het **onderwijs**, en de **niet-chemische industrie** doen het vaakst een beroep op een EDPBW of arbodienst voor het zoeken naar informatie.
- De **industrie** (chemische en niet-chemische), de sector **vervoer en opslag**, en de **bouwsector** schakelen het meest consultants in.

Ook **ervaring** speelt een rol. Veiligheids- en welzijnsdeskundigen met meer ervaring zoeken vaker informatie in de vakliteratuur en -tijdschriften. Wie minder lang in het vak zit, betreft er vaker een EDPBW of arbodienst bij.

Tot slot levert ook de **bedrijfsomvang** significante verschillen op. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker men informatie vraagt (of kan vragen) aan collega's van hetzelfde bedrijf, aan collega's van andere bedrijven en men voor betalende kanalen kiest. Bedrijven met 21-100 en 101-500 werknemers kiezen het vaakst voor een EDPBW / arbodienst als informatiebron.



4. WAT ZIJN DE BEZORGDHEDEN VAN VEILIGHEIDS- EN WELZIJSDESKUNDIGEN?

Uit dit onderzoek komen verschillende bezorgdheden naar voren.

De **COVID-19-pandemie** was op het moment van het onderzoek op zijn hoogtepunt. Voor de respondenten was de impact uiteraard bijzonder groot. Zij noemden als probleemvelden: het motiveren van werknemers om COVID-19-gerelateerde richtlijnen te volgen, en de impact op de arbeidsinhoud, -omstandigheden, -voorwaarden en -verhoudingen. Ook de kostenbesparingen die de coronacrisis voor sommige bedrijven met zich meebrengt, en de impact van deze besparingen op veiligheid en welzijn is een zorg.

“

Ergonomische en psychosociale risico's bij thuiswerk worden niet in kaart gebracht en onderschat.”

OPENBAAR BESTUUR EN DEFENSIE,
VLAANDEREN

“

We zien dat tijdens een crisis vele welzijnsprojecten on hold worden gezet door kostenbesparingen. Dat is geen positieve evolutie. Net wanneer betrokkenheid en welzijn van mensen cruciaal is in het overleven van vele bedrijven.”

ADMINISTRatieve EN ONDERSTEUNENDE
DIENSTEN, VLAANDEREN

“

In de huidige tijd het hoofd boven water zien te houden kan ten koste gaan van veiligheid en welzijn op de werkvloer.”

ONDERWIJS, NEDERLAND

Een tweede bezorgdheid is de **overmaat aan administratie**, en de **complexiteit van wet- en regelgeving**. Ook lijkt voor verschillende respondenten de **toepasbaarheid** van wet- en regelgeving in de praktijk vaak ver zoek.

“

Het hebben van risicoanalyses, veiligheidsplannen, ... is een doel op zich geworden zonder te kijken naar de eigenlijke inhoud.”

BOUWSECTOR, VLAANDEREN

“

Door de overmaat van administratieve verplichtingen is de kern van onze taak – ervoor zorgen dat veiligheid en welzijn op het werk verbetert – in de verdrukking geraakt.”

DISTRIBUTIE VAN WATER, AFVAL(WATER) BEHEER EN SANERING, VLAANDEREN

“

We zijn zoveel tijd kwijt met bijhouden van lijsten/ administratie etc. Dit wordt niet gezien door de medewerkers en zo ontstaat de indruk dat we onzinnig werk of geen werk doen.”

WINNING VAN DELFSTOFFEN, NEDERLAND

Een zorg van de veiligheids- en welzijnsdeskundigen is de moeilijkheden die men ondervindt om het bedrijf te **'overtuigen' van de meerwaarde van veiligheid**. Vaak heeft dit te maken met uiteenlopende prioriteiten, en dan voornamelijk de **spanning tussen productie en veiligheid**. Nog te vaak wordt veiligheid gezien als een **kost**, en niet als **investering**. De **gebrekkige betrokkenheid van het management en leidinggevenden** zorgt ervoor dat ze niet altijd de **voorbeeldfunctie** opnemen wat betreft veiligheid en welzijn. Deze **voorbeeldfunctie** vanuit het management en leidinggevenden zien de respondenten echter als fundamenteel voor verbeteringen.

“

Investeren in veiligheid wordt aanzien als een kost, niet als een voordeel op de langere termijn.”

INDUSTRIE, VLAANDEREN

“

Veiligheid en welzijn is bijzaak. De meeste aandacht gaat naar de core activity.”

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, VLAANDEREN

“

Het management draagt niet uit dat veiligheid belangrijk is. Er is geen voorbeeldgedrag zichtbaar.”

BOUWSECTOR, NEDERLAND

Deze gebrekkige betrokkenheid van hogerop brengt verschillende bijkomende problemen met zich mee. Zo zijn veiligheid en welzijn nog **te weinig geïntegreerd in het gehele beleid en in alle processen**. De soms **reactieve focus** zorgt er dan weer voor dat er achter de feiten wordt aangelopen, en men niet werkelijk preventief bezig is op het vlak van veiligheid en welzijn.

“

Veiligheid is nog veel te vaak een alleenstaand feit en dus niet geïntegreerd in het algemeen beleid.”

INDUSTRIE, VLAANDEREN

“

Ik word niet steeds op de hoogte gebracht van initiatieven, aankopen, projecten, ... waardoor veiligheid en welzijn vaak wordt overgeslagen.”

INDUSTRIE, VLAANDEREN

“

Zolang het goed gaat is er geen budget voor veiligheid. Zodra er iets misgaat is geld geen probleem.”

LUCHTVAART, NEDERLAND

Ook baart de '**schijnveiligheid**' sommige respondenten zorgen. Soms wil men zich als bedrijf op papier beter voordoen dan de realiteit is. Ook spreken verschillende respondenten over een **papieren veiligheid**.

“

Op papier lijkt er heel wat geregeld maar in de praktijk zijn de mensen op de werkvloer niet bekend met de risico's. Er is sprake van papieren veiligheid en er wordt niet gecommuniceerd en afgestemd.”

CHEMISCHE INDUSTRIE, NEDERLAND

“

Werken als onafhankelijk persoon, in hoeverre is dit mogelijk? Er is druk vanuit het management om cijfers en verslagen positiever in te vullen.”

VRUJE BEROEPEN EN WETENSCHAPPELIJKE EN TECHNISCHE ACTIVITEITEN, VLAANDEREN

Een ander punt van zorg is het **veiligheidsgedrag** van de medewerkers en het ontbreken van voldoende **veiligheidsbewustzijn**. Opmerkelijk: in 2018 nam dit veiligheidsgedrag en -bewustzijn een veel prominentere plaats in. In 2020 komt dit nog wel aan bod als bezorgdheid, maar veel minder frequent. En dit kan gezien worden als een positieve evolutie. Iedereen in het bedrijf moet zijn steentje bijdragen wat betreft veiligheid en welzijn, maar het management hierin meekrijgen is een basisvereiste om tot fundamentele verbeteringen te komen. Veel vaker kijkt men nu in de richting van het management.

Een nieuwe trend is bovendien dat onveilig gedrag volgens de respondenten minder te maken heeft met onwil van werknemers, maar eerder met een **algemeen gebrek aan kennis** over veiligheid en welzijn.

“

Voor werknemers is veiligheid 'overdreven' tot er een ongeval gebeurt.”

BOUWSECTOR, VLAANDEREN

“

Veiligheid wordt beschouwd als iets dat door iemand in orde moet gebracht worden, maar waar de personen zelf weinig aan willen doen. Deze trend zien we ook bij corona, waarbij mensen verbeteringen willen, maar het moeilijk hebben om zich aan de opgelegde regels te houden.”

ONDERWIJS, VLAANDEREN

De **positie** of **rol** van de veiligheids- en welzijnsdeskundige blijkt ook niet altijd duidelijk binnen het bedrijf. Zo worden ze te vaak gezien als **(enige) verantwoordelijke** voor de veiligheid en welzijn in het bedrijf. Waar in 2018 meer nadruk op werd gelegd, en wat in 2020 bijna niet aan bod komt, is de morele verantwoordelijkheid die veiligheids- en welzijnsdeskundigen voelen. In 2018 gaf men regelmatig aan, zich zorgen te maken dat er problemen zouden ontstaan door risico's die ze niet hadden opgemerkt, dat men iets over het hoofd zou zien, en stelden sommige respondenten zich de vraag of men wel voldoende had gedaan om eventuele schade te voorkomen. In de huidige afname komt dit minder naar voor, en gaat het – terecht – meer over de verantwoordelijkheden van iedereen in het bedrijf.

“

Als alles goed gaat, word je behandeld als een overbezorgde medewerker die veel te inschikkelijk is met wetgeving. Van zodra het fout loopt wijzen alle vingers onmiddellijk naar de veiligheids/welzijnsdeskundige om aan te geven dat hij/zij het preventiewerk onvoldoende heeft uitgevoerd.”

BOUWSECTOR, BELGIË & NEDERLAND

Het kennisniveau is ook een punt van bezorgdheid. Hierbij gaat het om **kennis bij het management, de leidinggevenden, en de werknemers.**



Er is 'onwetendheid' bij de werkgever. Het ontbreken van basiskennis over veiligheid en welzijn."

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN
MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING,
VLAANDEREN



Veiligheid wordt nergens 'geleerd' in managementcursussen. Het is geen basiscompetentie van leidinggevenden."

PRODUCTIE EN DISTRIBUTIE VAN
ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN GEKOELDE
LUCHT, BELGIË & NEDERLAND



Jongeren starten met onvoldoende kennis over veiligheid op het werk. Dit is onvoldoende opgenomen in het opleidingspakket op school."

BOUWSECTOR, VLAANDEREN

Maar hierbij gaat het ook om het algemene **kennisniveau van de veiligheids- en welzijnsdeskundigen** zelf. Het domein wordt steeds breder, en dat vereist steeds meer uiteenlopende kennis. De vraag wordt gesteld of de huidige opleidingen hier wel op zijn afgestemd, en of veiligheids- en welzijnsdeskundigen voldoende worden opgeleid om kritisch, analyserend en probleemoplossend te denken.



Ik maak me zorgen over de hoeveelheid expertisegebieden die vaak verwacht worden van één veiligheidskundige, de 'allround specialist'."

INDUSTRIE, NEDERLAND



Een analyserend en probleemoplossend vermogen is een vereiste voor een preventieadviseur. Ook zijn communicatie- en diplomatievaardigheden heel belangrijk. Dit komt weinig aan bod in de opleidingen."

VRIJE BEROEPEN EN WETENSCHAPPELIJKE EN TECHNISCHE
ACTIVITEITEN, VLAANDEREN

Wat betreft de inhoud van de job zijn er tegenoverstelde visies als het gaat om **psychosociale aspecten** en **ergonomie**. Sommigen vinden dat hiervoor te weinig aandacht is. Anderen vinden dan weer dat er teveel aandacht is ten koste van de **'klassieke' veiligheid**.



Te weinig aandacht voor het psychosociale en ergonomie. Ook al erkent de werkgever het probleem, het blijft moeilijk om de werkgever te overtuigen om maatregelen te nemen omdat de rechtstreekse return op de investering moeilijk aan te tonen is."

GROOT- EN DETAILHANDEL; REPARATIE VAN
AUTO'S EN MOTORFIETSEN, BELGIË



Aandacht voor basisveiligheid (arbeidsmiddelen, brand & explosie, ...) verslapt omdat men te veel focust op de 'nieuwe' risico's (psychosociale, gezonde voeding, beweging, ...)."

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN
MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING,
VLAANDEREN



Alles evolueert maximaal naar veiligheidscultuur, terwijl de basis inzake technische veiligheid en managementsystemen in veel bedrijven er nog gewoonweg niet is."

ONDERWIJS, VLAANDEREN

Wat in de vorige bevraging veel minder naar voren kwam als een van de zorgen, en wat nu door verschillende respondenten wordt aangehaald, is het **werken met anderstaligen**. Enerzijds kan dit zorgen voor een moeilijke(re) communicatie en samenwerking, en anderzijds zijn werknemers uit het buitenland niet altijd even goed opgeleid en op de hoogte van de aanwezige risico's.

“

Er is een grote instroom van anderstalige medewerkers die vaak weinig of niet zijn opgeleid. Dit zorgt voor communicatieproblemen, maar ook een andere kijk op veiligheid.”

INDUSTRIE, VLAANDEREN

“

Wanneer onderaannemers worden gehaald uit Spanje, Portugal, Slovenië, Roemenië, etc. dan kan dit tot problemen leiden omdat ze vaak een lager veiligheidsbewustzijn hebben. En erger: ze zijn bang hun werk te verliezen wanneer ze teveel en nadrukkelijk veilig willen werken.”

BOUWSECTOR, NEDERLAND



DEEL 3. WELKE UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST EN VERANDERINGEN IN DE ARBEIDSWERELD ZIJN ER VOLGENS WELZIJS- EN VEILIGHEIDSDSKUNDIGEN?

In dit hoofdstuk gaan we in op de impact van de coronacrisis, het uitbouwen van de veiligheidscultuur en welke kennis en vaardigheden nodig zijn in de komende jaren.

1. DE IMPACT VAN DE CORONACRISIS

De impact van de coronacrisis op het beroep is onmiskenbaar maar toch ervaart de helft van de respondenten de gevolgen eerder als beperkt.

Respondenten werkzaam in Nederland vinden vaker (+6%) dat er geen verandering is van het beroep door de coronacrisis. In België spreekt 42% van een grote verandering van het beroep door de coronacrisis, in Nederland is dit 25%.

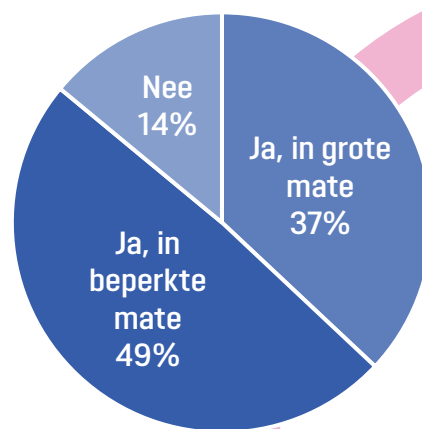
In het onderwijs, het openbaar bestuur en defensie, en in de gezondheidszorg en dienstverlening zijn de veranderingen voor de veiligheids- en welzijnsdeskundigen het hardst voelbaar. Hun collega's in de bouwsector ondervinden de minste invloed van de coronacrisis.

Het aantal jaren ervaring als welzijns- en veiligheidsdeskundige bepaalt sterk hoe de coronacrisis doorweegt. Voor ervaren deskundigen is er minder verandering voelbaar. De minder ervaren deskundigen ondervinden vaker een grote impact op het uitoefenen van hun beroep.

Wat heeft de coronacrisis in de praktijk veranderd op het vlak van welzijn en veiligheid op de werkvloer?

- De **hoeveelheid werk**. Vooral door extra, corona-gerelateerde taken en extra papierwerk.
- **Snel moeten schakelen** in een **steeds wijzigende context**. Het gebrek aan kennis over dit virus, en het steeds snel moeten omschakelen op basis van onvolledige informatie zorgde bij vele respondenten voor onbehagen.
- **Alle ogen gericht op de veiligheids- en welzijnsdeskundigen**. De respondenten ervaren de verwachtingen tegenover veiligheids- en welzijnsdeskundigen vaak als (te) hoog.
- **Nieuwe taken en verantwoordelijkheden**. Plots worden er ook andere taken verwacht waar ze zich soms niet comfortabel in voelen. Het gaat hierbij om het proberen

IS HET BEROEP DOOR DE CORONACRISIS VERANDERD?



Je wordt als preventieadviseur geacht expert te zijn en aanbevelingen te doen terwijl de coronacrisis ook voor jou helemaal nieuw is. Je hebt hier evenveel kennis over als iedereen en kan niet meer dan overheden, experts en richtlijnen volgen."

VERVOER EN OPSLAG, VLAANDEREN

overtuigen van het nut en de noodzaak van bepaalde maatregelen en controle op het naleven van deze maatregelen.



Ik steek veel energie in het motiveren van medewerkers om de coronamaatregelen te blijven volgen.”

INDUSTRIE, VLAANDEREN



Spijtig wordt het toezicht op het naleven van de COVID-19-maatregelen ook in de schoenen van de preventieadviseur geschoven. Verwachting is dat deze gaat optreden als toezichthouder i.p.v. coach.”

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, VLAANDEREN & BRUSSEL



Door de COVID-19-pandemie merken we een verschuiving naar meer controlerende taken voor de veiligheids- en welzijnsdeskundigen. Dat is op zich begrijpelijk, maar onze echte meerwaarde ligt niet in het controleren, maar wel in het ondersteunen.”

EDELHART KEMPENEERS, MEDISCH DIRECTEUR VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING ATTENTIA

Deze nieuwe taken en verantwoordelijkheden gaan ook over het nemen van belangrijke beslissingen, het omgaan met angsten van werknemers, belangrijke zaken communiceren binnen de bedrijven, ... Er wordt met andere woorden heel wat van ze gevraagd en verwacht.



De adviseur werd plots een beslisser. Elke directie keek naar zijn preventieadviseur om te kiezen welke maatregelen er genomen moesten worden. De adviseur moest plots zonder veel onderbouwing of een goede risicoanalyses de - die dag geldende - maatregelen opgelegd door de overheid kunnen vertalen naar de werkvloer.”

OPENBAAR BESTUUR EN DEFENSIE, VLAANDEREN



Ik moet me nu ook nog eens bezighouden als veiligheidsdeskundige arbeidsveiligheid met medische aspecten. Het voelt aan dat ik constant een grens overschrijd waar mijn bevoegdheden liggen.”

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, VLAANDEREN

- **Taakverschuiving.** Door corona-prioriteiten is er minder tijd voor de eigenlijke veiligheids- en welzijnstaken.



Wij zijn elke dag bezig met COVID-19. Elke week crisismeeting, nieuwe toolboxes, aangepaste inrichting van de kantoren. Bijna alle focus gaat naar daar. We dienen attent te zijn dat we andere zaken niet uit het oog verliezen.”

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, VLAANDEREN



Het staat op nummer één op de lijst terwijl er veel grotere veiligheidsrisico's op de vloer zijn.”

INDUSTRIE, NEDERLAND

- **Nieuwe werkwijze.** De nieuwe en andere manier van werken, en dan voornamelijk de toename in telewerk, bracht ook vele veranderingen met zich mee. Door telewerk is er minder voeling met de werkvloer, waardoor belangrijke informatie gemist kan worden, en waardoor de impact van de veiligheids- en welzijnsdeskundige onder druk komt te staan. Ook het effect van online opleidingen en trainingen trekken de respondenten in twijfel. Bovendien bracht de coronacrisis met zich mee – onder meer door de toename van telewerken – dat veiligheid en welzijn op het werk verder gaat dan de muren van het bedrijf.
- **Nieuwe risico's.** Naast de risico's die geïntroduceerd worden door het coronavirus zelf zijn er ook andere nieuwe risico's waar de veiligheids- en welzijnsdeskundigen nu rekening mee moeten houden. Het gaat hierbij voornamelijk om **ergonomische en psychosociale aspecten bij telewerk.**
- **Meer waardering!** Een positieve verandering die de coronacrisis met zich meebrengt, is dat heel wat respondenten aangeven dat dit heeft geleid tot meer waardering van hun beroep en functie. En dat het belang van veiligheid en welzijn meer wordt ingezien.



Aanwezigheid op de vloer en contact met de medewerkers blijft belangrijk. Maar hoe doe je dat grondig en efficiënt als de helft van je populatie thuiswerkt?"

INDUSTRIE, VLAANDEREN



Mensen werken thuis, moeilijk om via telefoon of video te voelen hoe het met ze gaat. Psychische klachten worden vaak verborgen."

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, NEDERLAND



Werkgevers en werknemers zijn anders gaan kijken naar veiligheid door het virus. Het is helaas jammer dat er een pandemie voor nodig was om aan te tonen hoe belangrijk veiligheid is."

OPENBAAR BESTUUR EN DEFENSIE, VLAANDEREN & WALLONIË



De coronacrisis heeft voor mij gezorgd voor een verschuiving van een onzichtbare aanwezigheid naar een zeer prominent aanwezige medewerker. Elke beslissing komt nu langs mij."

MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, VLAANDEREN



Medewerkers komen met veel vragen, waar het vroeger moeilijk bleek voor hen de weg te vinden tot ons."

VERVOER EN OPSLAG, VLAANDEREN & WALLONIË



Men heeft ons op een andere manier leren kennen, we kunnen echt een verschil maken."

OPENBAAR BESTUUR EN DEFENSIE, VLAANDEREN



Door de crisis is er meer aandacht voor veiligheid. Het lijkt dat door aandacht voor coronamaatregelen andere veiligheidsmaatregelen eenvoudiger worden geaccepteerd."

BOUWSECTOR, NEDERLAND



WAT IS DE MENING VAN DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJSDESKUNDIGEN OVER DE VOLGENDE STELLINGEN DIE GAAN OVER DE IMPACT VAN DE CORONACRISIS OP HUN TAKEN?

DE CORONACRISIS LEIDT TOT MEER MIDDELEN (TIJD, GELD, ...) OM JOUW TAKEN ALS VEILIGHEIDSKUNDIGE / WELZIJSDESKUNDIGE UIT TE VOEREN



Veiligheids- en welzijnsdeskundigen krijgen er een heleboel nieuwe taken en verantwoordelijkheden bij, maar toch heeft dit voor de meesten (73%) niet geleid tot meer middelen (tijd, geld, ...) om hun taken uit te voeren. Bedrijven die in crisistijden moeilijkheden ondervinden om te overleven lijken eerder te besparen op veiligheid en welzijn. Een onrustwekkende vaststelling.

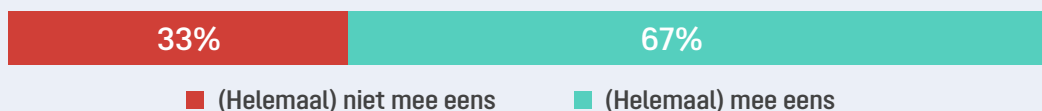
“Organisaties zijn terughoudend geworden met niet-direct-noodzakelijke uitgaven. Logisch in een onzekere tijd, overleven is dan belangrijk. Gevolg is wel dat ontwikkelen op het gebied van veilig werken daarmee ook in de pauzestand staat.”

INDUSTRIE, NEDERLAND

“We krijgen minder middelen als welzijnsdienst. Alles waar we mee bezig waren, ligt stil. De werkgever onderkent te weinig het belang van de welzijnsdienst in crisistijd.”

LANDBOUW, BOSBOUW EN VISSERIJ, VLAANDEREN

DOOR DE CORONACRISIS IS JOUW IMPACT ALS VEILIGHEIDSKUNDIGE / WELZIJSDESKUNDIGE IN HET BEDRIJF VERGROOT



Naargelang de regio zijn er opvallende verschillen. In Nederland geeft de helft (52%) aan dat hun impact vergroot is. In België geeft 72% aan dat hun impact is vergroot.

“In tijden van crisis wordt de veiligheids- en welzijnsdeskundige plots opnieuw gewaardeerd. Maar zal dit effect ook blijvend zijn? Of zal dit verdwijnen als men terug overgaat naar “de orde van de dag”, en opnieuw enkel de kwartaalcijfers ertoe doen?”

EDELHART KEMPENEERS, MEDISCH DIRECTEUR VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING ATTENTIA

**DE CORONACRISIS ZORGT ERVOOR DAT BEDRIJVEN BETER VOORBEREID ZIJN OP
RISICO'S M.B.T. VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK**



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

Ook hier merken we een verschil naargelang de regio waar men werkt. Als men werkzaam is in België vindt 61% dat men niet beter is voorbereid op risico's, in Nederland gaat het om 75%.

**ALS VEILIGHEIDS- EN WELZIJSDESKUNDIGE WORD JE VOLDOENDE BETROKKEN BIJ HET
FORMULEREN VAN NIEUWE WERKWIJZEN EN AANPASSINGEN VAN ARBEIDSPLAATSEN EN
-MIDDELEN NAAR AANLEIDING VAN COVID-19**



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

Bijna zeven op tien (69%) vindt dat het niet de taak is van veiligheids- en welzijnsdeskundigen om te controleren of iedereen zich houdt aan de COVID-19-richtlijnen. Dit ligt in de lijn met de bevindingen van de vorige afname, waar de respondenten aangaven dat hun rol verschuift van 'politieagent' met focus op controle, naar een rol met een adviserende en ondersteunende functie.

**HET IS DE TAAK VAN VEILIGHEIDS- EN WELZIJSDESKUNDIGEN OM IN HET BEDRIJF TE
CONTROLLEREN OF IEDEREEN ZICH HOUDT AAN DE COVID-19-RICHTLIJNEN**



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

Het aantal jaren ervaring speelt hierin een rol. Hoe langer men in het vak zit, hoe meer men vindt dat het controleren op naleven van de richtlijnen niet tot de taak van de veiligheids- en welzijnsdeskundige behoort. De net startende veiligheids- en welzijnsdeskundigen zijn dus vaker van mening dat het hun taak is om deze controle op te nemen.

Ook de grootte van het bedrijf heeft hierop een invloed. In de grotere bedrijven is men vaker van mening dat het controleren op naleven van de richtlijnen niet tot hun taak behoort (62% in bedrijven met minder dan 20 werknemers, versus 75% in bedrijven met meer dan 500 werknemers).

**BESTAANDE RISICOANALYSES MOETEN HERZIEN WORDEN IN FUNCTIE VAN
DE BEDREIGINGEN VAN COVID-19**



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

2. HET BELANG VAN EEN VEILIGHEIDSCULTUUR

Veiligheidscultuur in organisaties is de laatste jaren een 'hot topic'. Eerder zagen we al dat het verbeteren van de veiligheids- en welzijns cultuur iets is waar de respondenten veel voldoening uit halen. Bijna alle respondenten (96%) geven aan dat het verbeteren van de veiligheidscultuur voor hen een prioriteit is.

Volgens hen zijn ze goed gewapend om dit in de praktijk te brengen. 83% geeft aan over voldoende kennis en kunde te beschikken om de veiligheidscultuur te kunnen verbeteren. In Nederland is deze groep (90%) groter dan in België (80%).

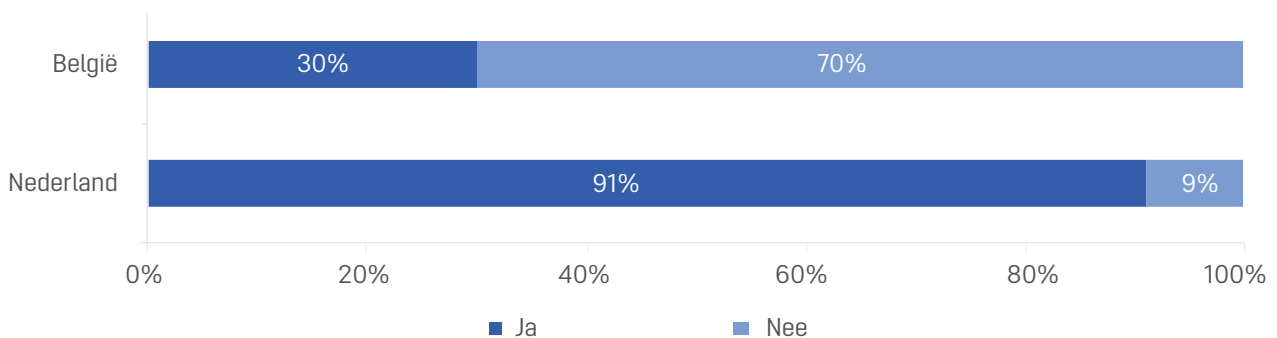
Is iedereen er in dezelfde mate klaar voor? In de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening geven opvallend meer respondenten aan dat ze *niet* over voldoende kennis en kunde beschikken om veiligheidscultuur te kunnen verbeteren. In de chemische industrie, de bouwnijverheid en het onderwijs is die expertise vaker aanwezig dan in andere sectoren.

Certificatie in veiligheidscultuur?

Certificatie in veiligheidscultuur, zoals de 'veiligheidsladder NEN' of 'Hearts & Minds' lijkt iets typisch Nederlands te zijn. Algemeen bekeken is de helft van de respondenten (48%) bekend met de mogelijkheid tot certificatie in veiligheidscultuur en de andere helft (52%) niet. Maar de verschillen naargelang regio zijn opmerkelijk.

Ook naargelang sector zijn er significante verschillen op te merken. In de bouwnijverheid (68%), de chemische industrie (62%), en de niet-chemische industrie (51%) is men het vaakst bekend met certificatie in veiligheidscultuur. In het onderwijs (26%) en de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (26%) het minst.

IK BEN BEKEND MET DE MOGELIJKHEID TOT CERTIFICATIE IN VEILIGHEIDSCULTUUR

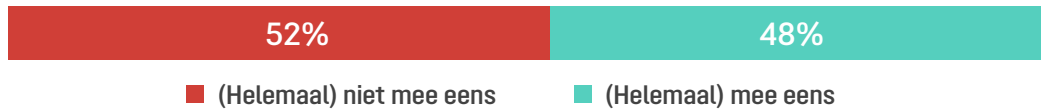


Maar zorgt certificatie ook echt voor een betere veiligheidscultuur? Daarvan is lang niet iedereen overtuigd. Zoals we eerder zagen in deze whitepaper vindt 31% dat certificaten en normen geen verbetering teweegbrengen in de veiligheid en welzijn van een bedrijf. En wat betreft certificatie in veiligheidscultuur zijn de meningen nog meer uitgesproken: daarvan vindt ongeveer de helft dat certificatie geen beterde veiligheidscultuur oplevert.



Naargelang regio zien we opnieuw significante verschillen. Zo is men in Nederland (60%) vaker van mening dan in België (41%) dat certificatie in veiligheidscultuur geen verbeterde veiligheidscultuur oplevert.

EEN CERTIFICAAT IN VEILIGHEIDSCULTUUR ZORGT ERVOOR DAT DE VEILIGHEIDSCULTUUR VAN EEN ORGANISATIE VERBETERT



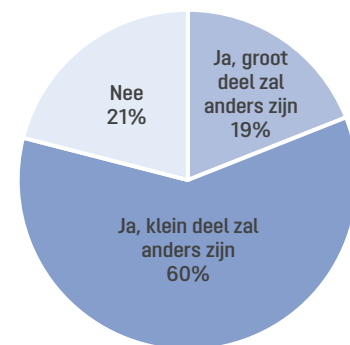
3. ONTWIKKELING VAN NIEUWE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

Hebben veiligheids- en welzijndeskundigen de komende jaren andere kennis en vaardigheden nodig? De meerderheid verwacht dat een beperkt deel van de nodige kennis en vaardigheden zal veranderen.

Opvallend is dat er vandaag meer respondenten van mening zijn dat er geen andere of nieuwe kennis en kunde nodig zal zijn voor het uitoefenen van het beroep. In 2018 was dat 15%, in 2020 steeg dat tot 21%.

Aan welke nieuwe kennis en kunde denken de veiligheids- en welzijnsdeskundigen concreet?

ZULLEN DE NODIGE KENNIS & VAARDIGHEDEN DE KOMENDE JAREN VERANDEREN?



- **COVID-19-gerelateerde kennis en vaardigheden.** Het gaat daarbij om de integratie van arbeidshygiëne in het volledige veiligheids- en welzijnsgebeuren. Maar in sterke mate ook om **veerkracht (resilience)**, **bedrijfscontinuïteit** en **crisismanagement**. Daarnaast vereist de nieuwe realiteit van het telewerk nieuwe kennis. Denk bijvoorbeeld aan de ergonomische en psychosociale aspecten van telewerk. Of aan coachen, aansturen en motiveren vanop afstand. Verder is er door de digitale interactie meer behoefte aan andere communicatievaardigheden.

“**Het kunnen anticiperen en reageren met weinig informatie op dit soort situaties zal steeds belangrijker worden.**”

INDUSTRIE, NEDERLAND

“**Methodieken om in een online omgeving invloed uit te oefenen op het beheersen van risico's.**”

INDUSTRIE, NEDERLAND

- **Verbreding van veiligheid naar welzijn.** De afgelopen jaren heeft er een verschuiving plaatsgevonden van het enge begrip veiligheid naar het bredere begrip welzijn. Waar veiligheid vooral technische kennis veronderstelt, vergt welzijn multidisciplinaire vaardigheden. Sociale, psychologische en organisatorische aspecten winnen aan belang. Zo is er steeds meer aandacht voor de mens en zijn gedrag. Ook is het steeds meer nodig om een helikopterzicht te hebben, en uit te gaan van een integrale aanpak. Hierdoor is een bredere (algemene) kennis over verschillende aspecten noodzakelijk. Hierbij treedt de

veiligheids- en welzijnsdeskundige steeds vaker op in een coördinerende functie of managementfunctie.

“(Nog) meer de nadruk op gedragsverandering, dus meer kennis van de psychologische en bedrijfskundige processen die daarbij horen. Dat zijn niet de competenties die standaard/ruim onderdeel uitmaken van de opleiding tot veiligheidskundige.”

BOUWSECTOR, NEDERLAND

“Veel van de taken en functies gaan extern uitbesteed worden. De preventieadviseur zal echt een manager worden met helikopter-overzicht.”

GROOT- EN DETAILHANDEL, VLAANDEREN

“We zijn niet meer de specialist maar de generalist. Het spectrum wordt steeds breder. Inherent daaraan zijn bijkomende kennis & competenties.”

INDUSTRIE, VLAANDEREN

- **Communicatie en coachen.** De veiligheids- en welzijnsdeskundige vervult steeds meer de rol van coach die medewerkers motiveert, begeleidt en stimuleert. Veel respondenten geven aan dat ze voor deze coachende functie bijkomende competenties nodig hebben. Communicatievaardigheden spelen hierin een belangrijke rol. De deskundigen zien betere communicatieve skills ook als het middel om succesvol invloed uit te oefenen op het management.

“Hoe vertaal ik veilig werken in de taal van de arbeiders en hoe betrek ik ze hier bij. Hiervoor zijn coachende, empathische vaardigheden nodig.”

CHEMISCHE INDUSTRIE, VLAANDEREN

“Er liggen plannen op tafel om de regelgeving aan te passen met meer evenwichtige aandacht voor alle welzijnsdisciplines zodat de multidisciplinariteit beter tot uiting komt. Maar het technische aspect mag zeker niet vergeten worden. De toekomst vereist ook nog altijd voldoende technische basiscompetenties over nieuwe risicovelden.”

DANNY DE BAERE, AD HUA, FOD WASO

“In deze steeds sneller veranderende tijden is een “coachende” veiligheids- en welzijnsdeskundige met goede communicatievaardigheden en overtuigingskracht des te belangrijker.”

EDELHART KEMPENEERS, MEDISCH DIRECTEUR VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING ATTENTIA



- **Nieuwe technologieën.** De verschuiving van het enge begrip veiligheid naar welzijn betekent niet dat bijwerken van technische kennis geen prioriteit is. Evoluties in techniek en wetenschap brengen nieuwe risico's mee en vragen om een andere aanpak. De deskundigen verwijzen daarbij bijvoorbeeld naar kennis rond big data en automatisering.

“

De technologie staat niet stil, dus mogelijks ook hier nieuwe vaardigheden ontwikkelen om bij te blijven. Als HSE-manager moet je hier ook in mee zijn om de risico's te kunnen inschatten.”

BOUWSECTOR, VLAANDEREN

“

De blijvende, snelle evolutie van de techniek. Het wordt steeds moeilijker om te begrijpen hoe een machine in elkaar zit en hoe ze zal reageren in bepaalde situaties.”

INDUSTRIE, VLAANDEREN

- **Mensgerichte aanpak.** De trend van 2018 rond competenties rond psychosociale risico's, werkbaar werk, ziekteverzuim en re-integratie is alleen maar versterkt. Ook werken met anderstaligen en omgaan met diversiteit zijn kennisvelden waar meer aandacht voor is. Uiteraard geldt dat ook voor het bijblijven met de steeds evoluerende wet- en regelgeving. Het levenslang leren van veiligheids- en welzijnsdeskundigen is de nieuwe norm.

“

In dit vak dien je bij te blijven met verbeterde inzichten, wat ervoor zorgt dat je tot aan pensioengerechtigde leeftijd zult moeten blijven leren en verbeteren in kennis, competenties en vaardigheden.”

INDUSTRIE, NEDERLAND



DEEL 4. HOE EVALUEREN DE DESKUNDIGEN DE VEILIGHEID EN HET WELZIJN IN HET EIGEN BEDRIJF?

In dit deel komt aan bod hoe men in het eigen bedrijf omgaat met veiligheid en welzijn. We bekijken de voornaamste oorzaken van veiligheids- en welzijnsproblemen, zoomen in op het veiligheids- en welzijnsbeleid, en we krijgen een inzicht in de houding van het bedrijf wat betreft omgaan met ongevallen. Indien de respondenten voor meerdere bedrijven werken, werd gevraagd om de vragen te beantwoorden voor het bedrijf waar men de meeste tijd doorbrengt als veiligheids- en welzijnsdeskundige.

1. OORZAKEN VAN VEILIGHEIDS- EN WELZIJSNPROBLEMEN

Veiligheids- en welzijnsproblemen op het werk worden vaak veroorzaakt door een combinatie van verschillende aspecten. Aan de respondenten werd gevraagd om de hoofdoorzaak te geven van veiligheids- en welzijnsproblemen in hun bedrijf:

- Problemen veroorzaakt door technische aspecten: machine, installatie die faalt
- Problemen veroorzaakt door gedragsmatige aspecten: onveilig gedrag van werknemers, onderaannemers, ...
- Problemen veroorzaakt door organisatorische aspecten: hoge werkdruk, beperkte veiligheidsopleiding, ...

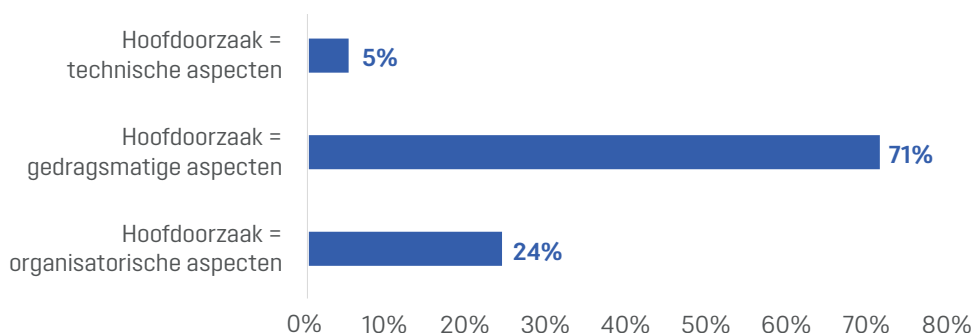
'Het gedrag is de hoofdoorzaak van problemen'; dat is de mening van zeven op de tien (71%) deskundigen. Dat is een grote toename in vergelijking met de studie van 2018 toen dit door 60% van de respondenten werd aangehaald.



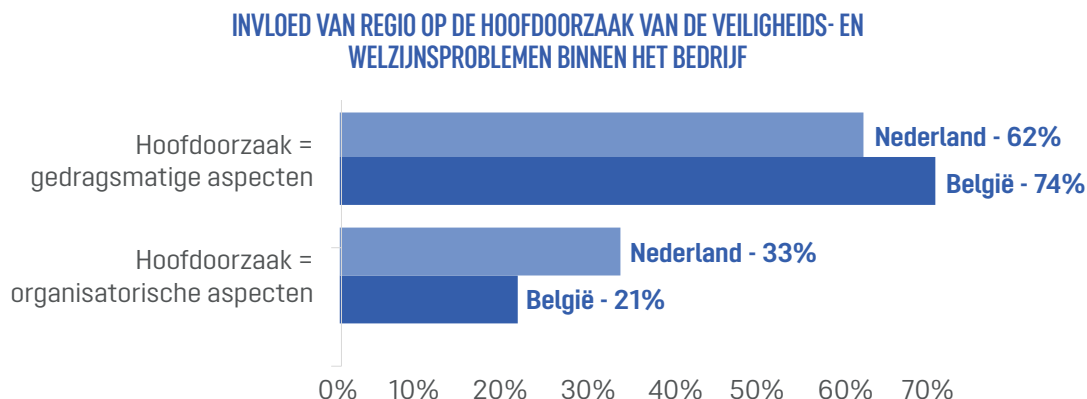
Zijn we, onder invloed van behaviour based safety en aanverwante leerscholen, collectief in de ban geraakt van gedragsmatige aspecten als hoofdoorzaak van problemen? Laten we niet vergeten dat dit gedrag in sterke mate beïnvloed wordt door de organisatorische aspecten."

RAF D'HAEN,
PREVENTIEADVISEUR AQUAFIN

WAT IS DE HOOFDOORZAAK VAN DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJSNPROBLEMEN BINNEN HET BEDRIJF?



Tussen België en Nederland zijn er op dit vlak significante verschillen. In Nederland vinden meer respondenten dat problemen veroorzaakt worden door organisatorische aspecten, en minder respondenten, dat problemen hoofdzakelijk veroorzaakt worden door het gedrag van werknemers en onderaannemers.



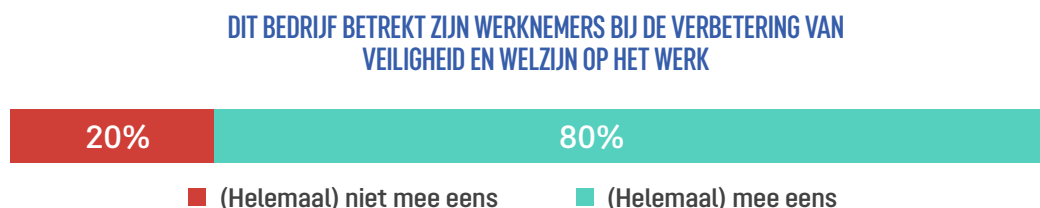
2. STELLINGEN OVER VEILIGHEID EN WELZIJN IN HET EIGEN BEDRIJF

We hebben aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen verschillende stellingen voorgelegd over de manier waarop het eigen bedrijf omgaat met veiligheid en welzijn op het werk. Over het algemeen kunnen we stellen dat Nederland beter scoort op veiligheids- en welzijnsaspecten dan België. De kloof tussen Nederland en België lijkt ook steeds groter te worden. Voor verschillende knelpunten stellen we doorheen de tijd een verbetering vast in Nederland, en een verslechtering in België. Verder kunnen we stellen dat de sector vervoer en opslag beduidend meer problemen signaleert dan de andere sectoren. Doorheen de tijd (2018 versus 2020) stellen we op verschillende vlakken een verslechtering vast.

Betrekken van werknemers bij verbeteringstrajecten

Acht op tien zijn van mening dat het bedrijf de werknemers betreft bij de verbetering van veiligheid en welzijn op het werk. We stellen hier een significante **negatieve trend** vast. In 2018 gaf 85% aan dat het bedrijf de werknemers hierbij betreft.

Naargelang de regio zijn er significante verschillen. In Nederland vindt 90% dat men de werknemers betreft bij de verbetering van veiligheid en welzijn op het werk. In België is dat 76%. Vergeleken met de cijfers uit 2018 stellen we in Nederland een **verbetering** vast, en in België een **verslechtering**.

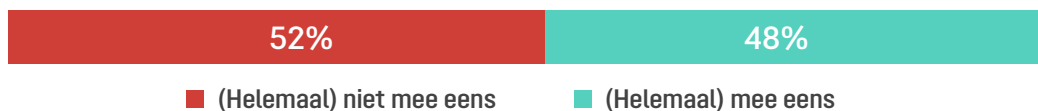


Sectoren die hun medewerkers het vaakst betrekken, zijn de bouwsector en de industrie. De sector vervoer en opslag en het onderwijs betrekken hun medewerkers het minst. Doorheen de tijd zien we voornamelijk in de gezondheidszorg en dienstverlening, in het onderwijs, en in de sector vervoer en opslag een **verslechtering**.

Het belang dat het bedrijf hecht aan veiligheid

Ongeveer de helft geeft aan dat veiligheid en welzijn belangrijker zijn dan productiviteit. Ook hier stellen we een significante **negatieve trend** vast. In 2018 gaf 55% aan dat veiligheid en welzijn belangrijker zijn dan productiviteit.

IN DIT BEDRIJF ZIJN VEILIGHEID EN WELZIJN BELANGRIJKER DAN PRODUCTIVITEIT



In de sector vervoer en opslag, in de niet-chemische industrie, en in de bouwnijverheid gaat productiviteit vaker boven veiligheid en welzijn dan in de andere sectoren. Doorheen de tijd is een **verbetering** vast te stellen in de industrie (chemische & niet-chemische), de gezondheidszorg en dienstverlening, en het openbaar bestuur en defensie. In deze sectoren werd in 2020 vaker aangegeven dat veiligheid en welzijn belangrijker zijn dan productiviteit dan in 2018. Een **verslechtering** is vast te stellen in het onderwijs.

Om te weten hoe veiligheid en welzijn zijn ingebed in de organisatie legden we ook de stelling voor of veiligheid en welzijn aan bod komt bij de selectie van nieuwe medewerkers. Iets meer dan de helft geeft aan dat dit inderdaad aan bod komt bij het werven van nieuwe collega's. Zo zijn er bijvoorbeeld veiligheidskritische competenties opgenomen in de jobspecificaties, of wordt er bij de aanwerving gevraagd naar de houding tegenover veiligheid of de bereidheid om opleidingen over veiligheid en welzijn te volgen. In 2018 gaf 58% aan dat veiligheid en welzijn aan bod komt bij de selectie van nieuwe medewerkers. Ook hier dus een significante **negatieve trend**.



Het belang van veiligheid en welzijn heeft ingeboet op het belang dat wordt gehecht aan productiviteit. En dan moet de echte crisis (post-corona) misschien nog beginnen ... Het wordt een uitdaging voor veiligheids- en welzijnsdeskundigen om in de economisch meest getroffen sectoren veiligheid/welzijn op de prioriteitenlijst te houden. Duurzaam omgaan met je medewerkers getuigt van een langetermijnvisie. Dergelijke organisaties zijn doorgaans meer crisisresistent."

RAF D'HAEN, PREVENTIEADVISEUR AQUAFIN

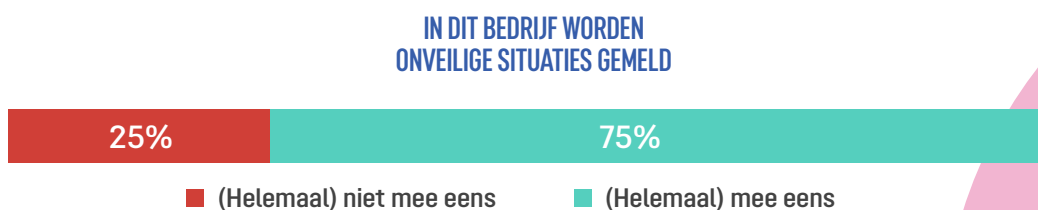
IN DIT BEDRIJF KOMT VEILIGHEID EN WELZIJN AAN BOD BIJ DE SELECTIE VAN NIEUWE MEDEWERKERS



In Nederland komt veiligheid en welzijn vaker aan bod bij de selectie van nieuwe medewerkers dan in België. Ook naargelang de sector zijn er significante verschillen. In de gezondheidszorg en dienstverlening geeft 28% aan dat veiligheid en welzijn bij de aanwerving aan bod komt. In de chemische industrie gaat het om 68%, en in de bouwsector om 65%. Doorheen de tijd merken we voor de bouwsector een **verbetering** op. Voor de sector vervoer en opslag en voor de gezondheidszorg en dienstverlening is een **verslechtering** vast te stellen.

Het melden van onveilige situaties

Drie vierde van de respondenten geeft aan dat onveilige situaties worden gemeld. Wat hierbij niet werd nagegaan is wat er met deze meldingen wordt gedaan (worden ze adequaat afgehandeld, wordt er nadien feedback gegeven aan de melder, ...). Opnieuw een significante **negatieve trend**. In 2018 gaf 83% aan dat onveilige situaties worden gemeld.



In Nederland geven significant meer respondenten aan dat onveilige situaties gemeld worden (83% in Nederland versus 72% in België). Doorheen de tijd merken we hierin geen verandering in Nederland, maar wel een significante **verslechtering** in België.

In de industrie en in het onderwijs geeft men het vaakst aan dat onveilige situaties gemeld worden. In het openbaar bestuur en defensie, in de sector vervoer en opslag, en in de gezondheidszorg en dienstverlening geeft men het minst aan dat onveilige situaties gemeld worden. Vergeleken met de resultaten van 2018 merken we in alle sectoren een negatieve trend. Deze **negatieve trend** is het hardst zichtbaar in de sector vervoer en opslag, in het onderwijs en in de gezondheidszorg en dienstverlening.

Het vragen van advies aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen

Als er in het bedrijf procedures en instructies moeten opgesteld of aangepast worden, wordt er bij 77% van de bedrijven advies gevraagd aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen over de veiligheids- en welzijnsaspecten. We merken hierin **geen verandering**: in 2018 gaf dit dezelfde resultaten.

In Nederland wordt vaker dan in België hiervoor advies gevraagd aan de veiligheids- en welzijnsdeskundige (84% in Nederland versus 73% in België). Doorheen de tijd merken we hierin geen verandering in Nederland, maar wel een significante **verslechtering** in België.

**IN DIT BEDRIJF WORDT BIJ HET OPSTELLEN/AANPASSEN VAN PROCEDURES EN INSTRUCTIES ADVIES GEVRAAGD
AAN DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJSDESKUNDIGEN OVER DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJSASPECTEN**



Bij de aankoop van nieuw materiaal, machines, installaties, ... is 57% van mening dat er advies wordt gevraagd aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen over de veiligheids- en welzijnsaspecten. Algemeen bekeken zien we hier ook **geen verandering** vergeleken met 2018.

Hoe groter het bedrijf, hoe vaker er advies wordt gevraagd aan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen over de veiligheids- en welzijnsaspecten bij de aankoop van nieuw materiaal, machines, installaties. In bedrijven met meer dan 500 werknemers geeft 66% aan dat dit advies wordt gevraagd. In bedrijven met 20 of minder respondenten gaat het om 51%. Deze kleinere bedrijven doen het opvallend **slechter** in 2020 dan in 2018. Daar waar in 2018 nog 67% van de kleine bedrijven aangaf dat dit advies werd gevraagd, was dit in 2020 nog maar 51%.

In de chemische sector vraagt men dit advies het vaakst. In de niet-chemische sector het minst. Doorheen de tijd merken we een **verbetering** in de bouwsector en het openbaar bestuur en defensie. Een **verslechtering** is op te merken in de niet-chemische industrie en in de sector vervoer en opslag.

IN DIT BEDRIJF WORDT BIJ DE AANKOOP VAN NIEUW MATERIAAL, MACHINES, INSTALLATIES, ... ADVIES GEVRAAGD AAN DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJSNDESKUNDIGEN OVER DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJSNASPECTEN



Het volgen van het advies

Bijna acht op tien van de respondenten is van mening dat in het bedrijf de adviezen die de veiligheids- en welzijnsdeskundigen geven, worden gevolgd. We zien hierin **geen verandering** vergeleken met de resultaten van 2018.

In Nederland geeft 85% aan dat hun adviezen gevolgd worden. In België gaat het om 76%.

IN DIT BEDRIJF WORDEN DE ADVIEZEN DIE DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJSNDESKUNDIGEN GEVEN GEVOLGD



Waardering voor veiligheids- en welzijnsdeskundigen

Van de respondenten geeft 23% aan dat men geen waardering krijgt van werknemers voor het geleverde werk. 27% geeft aan dat ze deze waardering ook niet krijgen van het management. Vergeleken met 2018 is hierin **geen verandering** vast te stellen.

Enkel wat betreft de waardering door het management zijn er significante verschillen naargelang de sector. In de chemische industrie en de bouwsector geeft men beduidend vaker aan dat men waardering krijgt van het management voor het geleverde werk. In het openbaar bestuur en defensie, en in de sector vervoer en opslag krijgt men deze waardering het minst. Vergeleken met de resultaten van 2018 gaat in 2020 de sector vervoer en opslag er op **achteruit** wat betreft waardering van het management.

IN DIT BEDRIJF KRIJGEN DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJNSDESKUNDIGEN VAN DE WERKNEMERS WAARDERING VOOR HET GELEVERDE WERK



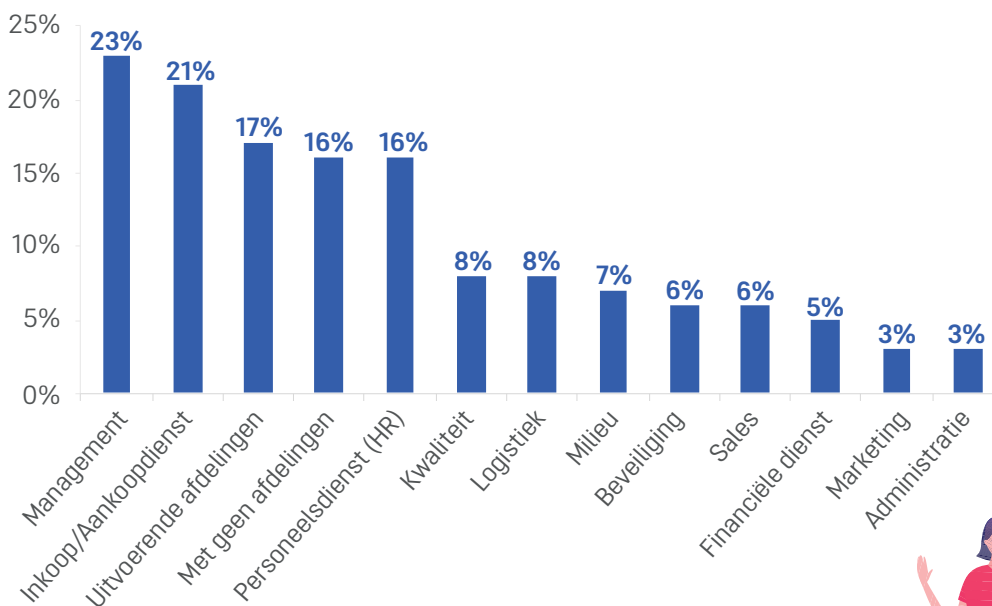
IN DIT BEDRIJF KRIJGEN DE VEILIGHEIDS- EN WELZIJNSDESKUNDIGEN VAN HET MANAGEMENT WAARDERING VOOR HET GELEVERDE WERK



Samenwerking met andere afdelingen

Er werd nagegaan met welke afdelingen in het bedrijf de veiligheids- en welzijnsdeskundigen graag (nog) meer zouden willen samenwerken op het vlak van veiligheid en welzijn. Deze samenwerking houdt onder andere overleg en kennisdeling in. Hierbij scoort het management het hoogste: 23% zou graag (nog) meer samenwerken met het management. Ook de inkoop/aankoopdienst scoort hoog; hiervan geeft één op vijf (21%) aan dat toegenomen samenwerking wenselijk is. 17% zou graag meer samenwerken met de uitvoerende afdelingen en 16% met hr. 16% geeft aan dat er geen bijkomende samenwerking met andere afdelingen wenselijk of nodig is.

GEWENSTE TOENAME VAN SAMENWERKING MET ANDERE AFDELINGEN OP HET VLAK VAN VEILIGHEID EN WELZIJN



3. HOUDING VAN HET BEDRIJF TEN OPZICHTE VAN OMGAAN MET ONGEVALLLEN

Tot slot werd aan de respondenten gevraagd om aan te geven op welke manier men in hun bedrijf met ongevallen omgaat. Er waren vijf keuzemogelijkheden:

- Als een ongeluk gebeurt, wordt de oorzaak gezocht bij de mensen die er direct bij betrokken zijn.
- Een ongeval is een kwestie van “pech”: op het verkeerde moment op de verkeerde plaats.
- Ongevallen kunnen en moeten vermeden worden; de directie is zich daar goed van bewust.
- Er wordt actief gestreefd naar zo weinig mogelijk ongevallen; veiligheid is binnen het bedrijf een gedeelde verantwoordelijkheid waarvoor iedereen zich inzet.
- Hier mag nooit een ongeluk gebeuren; veiligheid is het hoogste goed binnen dit bedrijf, al de rest is daaraan ondergeschikt.

Ook hier merken we een **negatieve trend** op als we deze resultaten vergelijken met die van 2018. In 2018 gaf 13% aan dat de oorzaak van een ongeluk wordt gezocht bij de mensen die er direct bij betrokken zijn. In 2020 gaat het om 19%. In 2018 gaf 50% aan dat er actief wordt gestreefd naar zo weinig mogelijk ongevallen en dat veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is waarvoor iedereen zich inzet. In 2020 gaat het om 44%.



De oorzaak van ongevallen wordt in toenemende mate gezocht bij de direct betrokkenen van de ongevallen. Combineer dit gegeven met het feit dat de helft vindt dat werknemers onvoldoende opgeleid zijn om hun werk veilig te kunnen uitvoeren, en je zal al snel tot de conclusie komen dat de oorzaken voor ongevallen ook op beleidsniveau van de organisatie gevonden kunnen worden.”

**RAF D’HAEN,
PREVENTIEADVISEUR AQUAFIN**

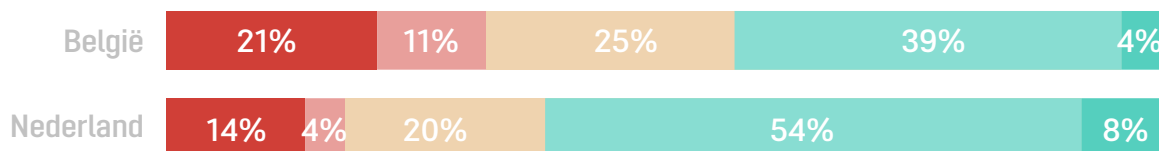
OP WELKE MANIER WORDT ER IN HET BEDRIJF OMGEGAAN MET ONGEVALLLEN?



- Als een ongeluk gebeurt, wordt de oorzaak gezocht bij de mensen die er direct bij betrokken zijn
- Een ongeval is een kwestie van “pech”: op het verkeerde moment op de verkeerde plaats
- Ongevallen kunnen en moeten vermeden worden; de directie is zich daar goed van bewust
- Er wordt actief gestreefd naar zo weinig mogelijk ongevallen; veiligheid is binnen het bedrijf een gedeelde verantwoordelijkheid waarvoor iedereen zich inzet
- Hier mag nooit een ongeluk gebeuren; veiligheid is het hoogste goed binnen dit bedrijf, al de rest is daaraan ondergeschikt

In België wordt, vaker dan in Nederland, de oorzaak van een ongeval gezocht bij de mensen die er direct bij betrokken zijn. In 2018 gaf in België 50% aan dat er actief gestreefd wordt naar zo weinig mogelijk ongevallen. In 2020 daalt dit tot 39%. En in 2018 gaf in België 12% aan dat de oorzaak van een ongeval wordt gezocht bij de mensen die er direct bij betrokken zijn. In 2020 steeg dit aantal tot 21%. Ook hier dus een **negatieve trend**.

OP WELKE MANIER WORDT ER IN HET BEDRIJF OMGEGAAN MET ONGEVALLLEN?
VERSCHILLEN TUSSEN BELGIË EN NEDERLAND



Wat de sectoren betreft: de chemische industrie gaat het beste om met ongevallen. De sector vervoer en opslag scoort het minst goed.

Als deze resultaten vergeleken worden met de afname in 2018 vallen enkele **negatieve trends** op:

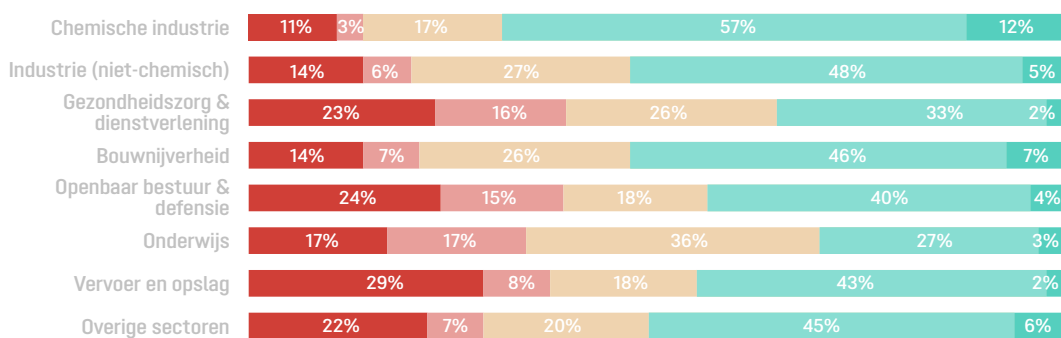
- In 2018 gaf 11% van de respondenten werkzaam in de gezondheidszorg en dienstverlening aan dat men het minst optimaal met ongevallen omgaat. In 2020 stijgt dit aantal tot 23%.
- In 2018 gaf 14% van de respondenten werkzaam in de sector vervoer en opslag aan dat men het minst optimaal met ongevallen omgaat. In 2020 stijgt dit aantal tot 29%.
- In 2018 gaf 18% van de respondenten werkzaam in de chemische industrie aan dat men het meest optimaal met ongevallen omgaat. In 2020 daalt dit aantal tot 12%.



Opvallend is de negatieve trend ten opzichte van de voorbije bevraging wat de omgang met ongevallen betreft. Sectoren die het al niet zo goed deden, doen het nog slechter. En de beste van de klas (de chemische sector) ging significant achteruit."

RAF D'HAEN, PREVENTIEADVISEUR AQUAFIN

OP WELKE MANIER WORDT ER IN HET BEDRIJF OMGEGAAN MET ONGEVALLLEN?
VERSCHILLEN TUSSEN SECTOREN



SAFETY SECURED? VIJF HEFBOMEN VOOR EEN TOEKOMSTGERICHT VEILIGHEIDS- EN WELZIJSBELEID

De wereld van veiligheid en welzijn op het werk verandert snel. De COVID-19-pandemie heeft dit tempo alleen maar opgevoerd. Om blijvende vooruitgang te boeken is het nodig om het veiligheids- en welzijnsbeleid af te stemmen op deze veranderingen.

Wat zijn vandaag belangrijke trends, uitdagingen, en de toekomstperspectieven voor veiligheid en welzijn op de werkvloer? In deze whitepaper vind je terug wat er hierover leeft bij 1169 veiligheids- en welzijnsdeskundigen in België en Nederland. Hoe beleven ze het beroep? Welke prioriteiten schuift het werkveld naar voor? Hoe gaat men om met veiligheid en welzijn in het eigen bedrijf? En hoe zwaar weegt de coronacrisis door op hun werkzaamheden? De longitudinale opzet van de studie geeft ook inzicht in positieve en negatieve trends en ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden tussen 2018 en 2020.

De whitepaper (en de webinar waarin de resultaten ter discussie worden voorgelegd aan een team van experts) heeft als titel 'Safety Secured?', waarbij het vraagteken vooral onze nieuwsgierigheid symboliseert. Kunnen de bedrijven in deze turbulente omstandigheden de veiligheid en het welzijn bieden die ze wettelijk en moreel verplicht zijn aan hun medewerkers en stakeholders? Hebben veiligheids- en welzijnsdeskundigen hun eigen positie kunnen versterken? Evolueren we in de goede richting waarbij het veiligheids- en welzijnsdenken een meer prominente plaats krijgt?

Het onderzoek toont wat er vandaag de dag goed loopt en wat verbeterpunten zijn. We hopen dat zowel de goed scorende, als de minder scorende aspecten een inspiratie kunnen zijn om een hoger niveau van veiligheid en welzijn op het werk te bereiken. Zo scoren bepaalde sectoren opmerkelijk beter dan andere sectoren. En ook de vergelijking tussen België en Nederland toont aan dat we in beide richtingen nog heel wat van elkaar kunnen leren.

De vastgestelde ruimte voor verbetering mag niet worden onderschat. De crisis die op dit moment plaatsvindt, reflecteert zich duidelijk in de resultaten. 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 om hieraan tegemoet te komen zijn onontbeerlijk. Hiervoor wordt alvast een eerste aanzet gegeven in wat volgt.

Uit de resultaten zijn vijf hefbomen gedistilleerd voor een veiligheids- en welzijnsbeleid dat tegemoetkomt aan reële behoeften. Het zijn aandachtspunten die een benchmark kunnen zijn voor uw eigen beleid en hopelijk een inspiratiebron om veiligheid en welzijn naar het volgende



niveau te brengen. Hier staan de veiligheids- en welzijnsdeskundigen zeker niet alleen in. We hopen dat de resultaten van de studie en de geformuleerde hefbomen ook andere stakeholders (zoals het management van bedrijven en beleidsmakers) aanzet om acties te ondernemen om deze vooruitgang te boeken.

VIJF HEFBOMEN VOOR EEN TOEKOMSTGERICHT VEILIGHEIDS- EN WELZIJSBELEID

Hefboom 1. Verbeteren van de veiligheids- en welzijnscultuur

Een van de grote ambities van veiligheids- en welzijnsdeskundigen is om de cultuur rond hun expertisedomeinen te versterken. Niet de uitgebreide regelgeving, maar wel een positieve mentaliteit moet daarvoor zorgen. Het onderzoek geeft een aantal sterke aanwijzingen dat hier nog grote stappen te zetten zijn.

Zo is het opleiden van werknemers om hun werk veilig te kunnen uitvoeren, en het consequent melden van onveilige of ongewenste situaties voor verbetering vatbaar.

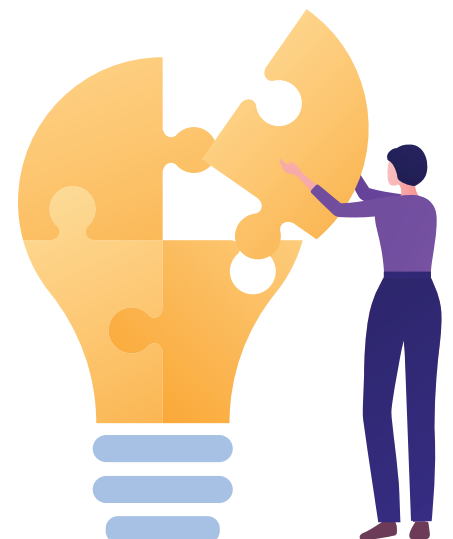
Wat niet wordt gemeld, kan immers niet worden aangepast en geoptimaliseerd. En hoe kunnen we verwachten van werknemers dat ze veilig werken, als ze hier niet de nodige kennis en kunde voor bezitten?

Veiligheids- en welzijnsdeskundigen lijken helemaal mee te zijn in deze nood aan een verbeterde cultuur. De deskundigen erkennen dat een sterke cultuur zich manifesteert op de werkvloer zelf, en niet op papier. De respondenten geven ook aan dat ze over voldoende kennis en kunde beschikken om verbeteringen te kunnen doorvoeren. Maar toch blijven positieve ontwikkelingen in die richting uit. Het lijkt dat de sleutel tot verbetering dus niet bij de veiligheids- en welzijnsdeskundigen ligt, maar eerder bij het management van de bedrijven. Het management meekrijgen is een essentiële voorwaarde om tot verbeteringen van de 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. Faciliteren van de nodige kennis en vaardigheden

De verbreding van het beroep van het enge begrip veiligheid naar het brede begrip welzijn zorgt voor een nood aan meer diverse kennis bij de veiligheids- en welzijnsdeskundigen. Men evolueert van een specialist naar een generalist. De kwaliteit van de kennis en kunde die deze shift met zich meebrengt staat hierdoor onder druk; meer 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.

Ook hier laat de impact van de coronacrisis zich duidelijk voelen, waarbij opnieuw andere kennis en vaardigheden worden verwacht van de veiligheids- en welzijnsdeskundigen: ergonomische en psychosociale aspecten bij telewerk, aansturen vanop afstand, crisismanagement, het overbrengen van kennis via de digitale weg, ... Hier werd voor de crisis veel minder aandacht aan besteed.

Het faciliteren van de nodige kennis en vaardigheden van veiligheids- en welzijnsdeskundigen kan door verschillende stakeholders opgenomen worden: de bedrijven zelf, overheidsinstanties, beroepsverenigingen, kennisinstituten, ... Samenwerking tussen deze verschillende stakeholders zal bijdragen aan een hoog kennis- en kundeniveau dat is aangepast aan de huidige context.

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 3. Vermindering van administratieve belasting, minder complexe wet- en regelgeving met eenvoudiger 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. De coronacrisis heeft dit nog versterkt door bijkomende administratie en richtlijnen die snel veranderen. Respondenten trekken aan de

alarmbel. Het is gewoon té veel, zonder een duidelijke *return on investment*. Opvallende verschillen zijn hierin op te merken tussen België en Nederland. Kan Nederland, met zijn lichtere regelgeving, een gidstand zijn voor België?

Hefboom 4. Meer financiële middelen om de impact van COVID-19 op het veiligheids- en welzijnsbeleid in goede banen te leiden

De coronacrisis leidde volgens de respondenten tot een tegenstrijdigheid wat betreft veiligheid en welzijn op het werk. Enerzijds verhoogde de crisis de werkdruk van de veiligheids- en welzijnsdeskundigen. Anderzijds volgde de nodige ondersteuning om alles efficiënt te organiseren niet in elke organisatie. Slechts in 27% van de bedrijven kregen de deskundigen meer armslag. Het lijkt dan ook vaak niet evident voor bedrijven die in deze crisistijd moeilijkheden hebben om te overleven, om blijvend te investeren in veiligheid en welzijn. Een omslag is nodig in het veiligheidsdenken waarbij bedrijven veiligheid en

Als er iets is dat corona ons nogmaals duidelijk heeft gemaakt, is het dat investeren in een veilige werkomgeving en welzijn van medewerkers een absolute basisvereiste is voor duurzame groei van elk bedrijf. Hoewel dit steeds een gedeelde verantwoordelijkheid is, toont deze studie duidelijk aan dat de werkgevers hierin nog een mooie vooruitgang kunnen maken."

ANOUK LAGAE, CEO ACCENT JOBS

welzijn als een structurele investering moeten zien en niet als kost. Een opbouwende financiering blijft de pijler van een stimulerende werking.

Hefboom 5. Corona als springplank naar meer resilience 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. *Resilience* bleek meer te zijn dan een hippe term. De deskundigen hebben onder en ondanks de grote druk zich snel kunnen aanpassen aan de veranderende omstandigheden, en op korte termijn gezorgd voor ondersteuning van formaat. Heel wat respondenten geven dan ook aan dat hun impact in het bedrijf vergroot is door de coronacrisis. Deze grote veerkracht zal voor organisaties in de komende jaren alleen maar positieve effecten hebben.



Het grote BeNe-onderzoek naar hefboomen voor veiligheid en welzijn op de werkvloer is een studie uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen (Leerstoel Vandeputte) en TU Delft.



Volgende partners hebben zich actief ingezet voor het verspreiden van de vragenlijst.



Voor meer informatie over het onderzoek kan je contact opnemen met

©Karolien van Nunen: K.L.L.vanNunen@tudelft.nl

Karolien van Nunen is onderzoeker en docent aan de Technische Universiteit Delft en de Universiteit Antwerpen (Leerstoel Vandeputte). Ze is gepassioneerd door het brede veiligheidsdomein, en focust in haar onderzoek op het verbeteren van arbeidsveiligheid, procesveiligheid en veiligheidscultuur in organisaties. Karolien hecht veel belang aan het samenbrengen van wetenschap en praktijk: theoretische inzichten vertalen naar bruikbare praktische methoden om ook écht tot een hoger veiligheidsniveau in organisaties te komen.

WHITEPAPER

UITGEVOERD DOOR
KAROLIEN VAN NUNEN
IN SAMENWERKING MET

INNwise
working in a safe environment

vandeputte
SAFETY EXPERTS

 **Leerstoel Vandeputte**
Universiteit Antwerpen

 **TU Delft** Delft
University of Technology

 **Prebes**
Welzijn op het werk

SAFETY SECURED?

HET GROTE BeNe-ONDERZOEK
NAAR HEFBOMEN VOOR
VEILIGHEID EN WELZIJN
OP DE WERKVLOER

