

Zijn er cijfers uit onafhankelijke studies die aantonen dat de investering in veiligheid op lange termijn rendeert? Waar zijn deze terug te vinden?

Hierop is helaas geen eenvoudig antwoord te formuleren, aangezien investeren in veiligheid heel wat rechtstreekse voordelen oplevert, zoals minder of minder ernstige arbeidsongevallen, maar het kan ook heel wat onrechtstreekse voordelen opleveren, zoals werknemers die zich beter in hun vel voelen, of een betere reputatie van het bedrijf. Deze onrechtstreekse voordelen zijn vaak moeilijker in kaart te brengen. Een onderzoek uitgevoerd door het Europese Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk (EU-OSHA) tracht deze cijfers in kaart te brengen (*The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases*). Het onderzoek is uitgevoerd in vijf EU-lidstaten en toont aan dat investeren in veiligheid de moeite loont, ook op financieel vlak. Een [samenvatting van het rapport](#) over het onderzoek kan je bekijken op de website van EU-OSHA. Bekijk hierover ook zeker het [nieuwsbericht](#) van Prebes.

Er wordt meer en meer focus gelegd op het aspect mens binnen veiligheid. Toch wordt het bij veel bedrijven als een kost gezien om te investeren in de menselijke kant van veiligheid. Op welke manier kan je als veiligheidkundige aantonen dat die investering uiteindelijk rendeert?

“Er zijn vele manieren om de werkgever te motiveren om te investeren in veiligheid en welzijn. Wat bij het ene management goed werkt (motiveert) doet het dat misschien niet bij het andere. Het gebruik maken van krantenartikels waarin melding wordt gemaakt van werkgevers (en leidinggevenden) die veroordeeld werden voor inbreuken op de welzijnswetgeving is één manier. Maar je kan evengoed motiveren op een meer positieve manier door te stellen dat gelukkige en gezonde werknemers beter presteren en dus leiden tot gezondere bedrijfsresultaten. Lees daarover bijvoorbeeld het boek van Griet Deca met titel ‘Werken aan Werkgeluk’. Daarin is een hoofdstuk opgenomen met titel: ‘Wat brengt werkgeluk op voor een werkorganisatie’. Het vermijden van kosten ten gevolge van arbeidsongevallen en/of absentieïsme zouden ook een serieuze motivator kunnen zijn voor de werkgever. Daarom kunnen werkgevers best investeren in hun kostbaarste assets, hun medewerkers.” *Raf D’haen, preventieadviseur Aquafin*

“Deze vraag raakt aan de kern van het probleem. In tijden van crisis weet men de preventieadviseur te vinden, en zal men de raadgevingen ook waarderen en opvolgen, zoals het “coronajaar” 2020 heeft aangetoond. Dat is echter vanuit een reactieve houding, waarbij zonder zulk advies de onderneming niet verder kan. Het advies van de preventieadviseur laat toe om de onderneming te heropstarten, om afdelingen open te houden, ... het effect is onmiddellijk. Veel moeilijker is het om het duurzaam effect van structurele preventie maatregelen aan te tonen, die ziekte of ongevallen, of ruimere begrippen van “onwelzijn” kunnen voorkomen. Dit blijkt wel telkens opnieuw wanneer men longitudinale en prospectieve studies uitvoert. Uit elk gefundeerd wetenschappelijk onderzoek blijkt dat elke euro die men in preventie steekt, een “return on investment” geldt. Het is echter pas achteraf dat men dergelijke cijfers kan voorleggen, en zelfs dan is het zeer arbeidsintensief om deze inzichten te geven. Hier is het de rol van de preventieadviseur om de onderneming te begeleiden naar acties die een structurele impact hebben op het welzijn van de eigen werknemers, en op deze manier het best rendeert. De beste manier waarop de preventieadviseur dit kan aantonen, is via een verbetering van de communicatievaardigheden; door via overtuigende argumentatie de veiligheids- en welzijnsdomeinen te “verkopen” aan zowel de werkgever, de leidinggevenden als de werknemers.” *Edelhart Kempeneers, medisch directeur Attentia*

“Hier heb je natuurlijk als eerste altijd de cijfers van arbeidsongevallen binnen het bedrijf. Maar veiligheid gaat meer dan alleen over de arbeidsongevallen. Veiligheid op de werkvloer gaat ook bepalen hoe ‘goed’ men zich voelt in zijn/haar job. Dit kan een bedrijf bijvoorbeeld zien aan de cijfers van verloop/retentie. Hoe veiliger men zich voelt in de job, hoe gelukkiger men is, hoe liever men gaat werken. Dit kan je ook zien in de cijfers van de risicoanalyse psychosociale.” *Anouk Lagae, CEO Accent Jobs*

Zijn er wat veiligheid & welzijn betreft sensibiliseringscampagnes die vanuit de overheid breed gedragen worden?

De AD Humanisering van de Arbeid (FOD WASO) zet regelmatig sensibiliseringsacties uit. Sensibiliseringscampagnes die door de overheid opgezet worden of ondersteunt worden, kan je terugvinden op de website van het Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk ([BeSWIC](#)) en via [werk.belgië](#). Ook via de sectororganisaties kan je vaak goede sensibiliseringscampagnes terugvinden.

Zijn het niet de leidinggevenden die moeten coachen en controleren? Moet de preventieadviseur niet bij zijn leest blijven? Dus adviseren!

“Het zijn op de eerste plaats de leidinggevenden die instaan voor het onthaal, de opleiding, de begeleiding en het toezicht op hun medewerkers. Daarnaast zijn er nog een aantal andere taken die klaar en helder opgelijst zijn in de Codex. Zie ook [Art. 1.2-11](#). De preventieadviseur moet op de eerste plaats de werkgever adviseren inzake veiligheid en welzijn op het werk maar zijn rol is hiertoe niet beperkt. Een preventieadviseur die met impact zijn taak wil vervullen, zal van vele markten thuis moeten zijn en verschillende stijlen moeten kunnen hanteren. De coachende aanpak is er daar één van. Van de leidinggevenden wordt situationeel leiderschap verwacht. Van de preventieadviseur mag dat in zekere zin ook verwacht worden.” *Raf D'haen, preventieadviseur Aquafin*

“De centrale opdracht van de preventieadviseur is uiteraard, zoals diens functietitel het al aangeeft, om te adviseren. De rol van de preventieadviseur is echter aan het evolueren, in overeenstemming met de veranderende maatschappij. Het is niet langer voldoende om vanuit louter technische argumentatie een advies te verlenen over het veiligheidsaspect en dit aan de voeten van de directie en leidinggevenden te plaatsen om er dan verder mee te gaan. Er is sowieso een verbreding van het enge begrip “veiligheid” naar het bredere begrip “welzijn”. Zo is er ook groeiende aandacht voor het gedrag van de werknemer. Ik merk dat in ondernemingen waar de rol van de preventieadviseur beperkt wordt tot enkel het geven van technische veiligheidsadviezen, diens impact steeds meer beperkt wordt. Het advies van de preventieadviseur dient dan enkel om “wettelijk in orde” te zijn, maar waarbij de echte focus van welzijn van de werknemers dan ofwel gaat liggen bij parallelle en niet-gerelateerde initiatieven uitgaande van de personeelsdienst, ofwel gewoonweg niet wordt behartigd en beperkt blijft tot een papiermolen van “goede intenties”. De preventieadviseur vervult dus in een zich vernieuwende onderneming steeds meer de rol van coach die zowel de werkgever, de leidinggevenden als de werknemers motiveert, begeleidt en stimuleert. Hiervoor zijn communicatievaardigheden nodig, om op deze manier het management en de organisatie in het geheel te kunnen overtuigen van de meerwaarde van een gestructureerd veiligheid- en welzijnsbeleid, en op deze manier een grotere impact te hebben op de veiligheid en gezondheid van de werknemers in de onderneming.” *Edelhart Kempeneers, medisch directeur Attentia*

Zijn de wettelijke vereisten van de opleiding volgens het KB niet te veel gericht op de technische kennis i.p.v. op de coachende, bedrijfskunde, ...?

“Het is een feit dat de opleiding, mogelijk onder invloed van de ontstaansgeschiedenis (ARAB), nog steeds een erg grote nadruk legt op technische aspecten. De inhoud van de opleidingen werd de voorbije jaren al geregeld tegen het licht gehouden en vroeg of laat zal dit ongetwijfeld leiden tot programmawijzigingen. Je ziet dit ook al gebeuren in de evolutie in de onderwerpen van de navormingen. De slinger mag weliswaar niet geheel doorslaan naar de andere kant want klassieke technische thema's zijn nog altijd zeer belangrijk voor het ondersteunen van welzijn, veiligheid en gezondheid van de werknemers. Zie ook [deze evaluatie](#) over de vormingen welzijn op het werk.” *Raf D'haen, preventieadviseur Aquafin*

“De wettelijke vereisten van de opleiding tot preventieadviseur zijn inderdaad nog (te) veel gestoeld op de werking en maatschappelijke realiteit van 30-40 jaar geleden en louter gefocust op technische kennis. In de huidige maatschappij is de rol van een moderne preventieadviseur verbreed van het enge begrip “veiligheid” naar het bredere begrip “welzijn”. Vier op de vijf preventieadviseurs geven in het BeNe-onderzoek aan dat de nodige kennis en vaardigheden wijzigen. Om een grotere impact te hebben op de veiligheid en gezondheid van de werknemers in de onderneming, hebben ze nood aan competenties die meer de nadruk leggen op gedragsverandering. De technische basiskennis zal uiteraard de basis blijven voor een correct advies van de preventieadviseur, maar de rol wijzigt meer van technisch specialist naar generalist, die via een behapbare “vertaling” van de benodigde acties zowel de werkgever, de leidinggevenden als de werknemers motiveert, begeleidt en stimuleert.” *Edelhart Kempeneers, medisch directeur Attentia*



TOPWEBINAR

SAFETY SECURED?

'Bedankt, het was interessant en geeft food for thought!'

Het topwebinar Safety Secured? gemist? Download dan nu de whitepaper met de resultaten van het grote BeNe-onderzoek naar welzijn en veiligheid op de werkvloer.

DOWNLOAD DE WHITEPAPER →