

Samenvatting van het onderzoeksrapport

---

# Het bedrijfsbeleid inzake de preventie van beroepsrisico's

Resultaten van een bevraging bij Belgische ondernemingen en instellingen

---

**Karen Peirens**

**Onderzoeksgroep:** Dominique  
Dufrasne, Veerle Hermans, Chris  
Honings, Benoît Hubin, Rik Op De  
Beeck, Marthe Verjans.

**21 april 2004**

---

## Inhoud

---

1 Inleiding .....	3
1.1 Doelstelling .....	3
1.2 Methodiek .....	3
1.3 Onderzoeksgroep .....	4
2 Conclusies .....	5
2.1 Aandacht voor preventie .....	5
Een dagelijkse bekommernis .....	5
Gezonde argumenten .....	6
Krappe budgetten? .....	6
Verbeteringen .....	6
2.2 Uitdagingen en knelpunten voor een preventiebeleid .....	7
2.3 Organisatorische aspecten van een preventiebeleid .....	8
Overleg .....	8
Onthaalbeleid .....	8
Informatie .....	9
Opleiding .....	9
2.4 Inspelen op nieuwe risico's .....	10
Technologische en organisatorische veranderingen .....	10
Psychosociale belasting .....	10
Work life balance .....	10
2.5 Deskundigheid .....	10
3 Aanbevelingen / slotbeschouwingen .....	11

## Overzicht van tabellen en figuren

---

Tabel 1 – Preventie in de dagelijkse praktijk .....	5
Tabel 2 – Aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden volgens bedrijfs grootte .....	5
Tabel 3 – Ver gevorderd op de 8 domeinen uit de Welzijnswet .....	7
Tabel 4 – Uitdagingen voor het preventiebeleid .....	7
Tabel 5 – Knelpunten van het preventiebeleid .....	8
Tabel 6 – Inhoud van de opleidingen .....	9
Figuur 1 - vergelijking onderzoeksgroep – populatie op vlak van bedrijfs grootte .....	4

# 1 Inleiding

## 1.1 Doelstelling

Prevent, instituut voor preventie, bescherming en welzijn op het werk, voerde een onderzoek uit naar het preventiebeleid in de Belgische ondernemingen en instellingen.

Met dit onderzoek wil Prevent een beeld krijgen van het beleid dat Belgische ondernemingen en instellingen voeren op het vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeid. Welk belang hechten ondernemingen aan preventie? Hoe is het beleid ter zake de laatste jaren geëvolueerd? Wat vinden bedrijven prioritair voor de nabije toekomst? Het onderzoek wil de trends en de evoluties in kaart brengen en inzicht geven in de accenten voor de toekomst.

Daarnaast biedt het onderzoek een aanvulling bij reeds bestaande gegevens over preventie zoals bijvoorbeeld arbeidsongevallencijfers, gegevens over beroepsziekten, absenteïsme. Aangezien deze gegevens weinig informatie bieden over hoe bedrijven en instellingen het preventiebeleid vormgeven, wil het onderzoek elementen aanreiken om deze leemte in te vullen. Het is dan ook de bedoeling om bestaande gegevens aan te vullen met cijfermateriaal over de perceptie van verantwoordelijken van ondernemingen en instellingen. Het onderzoek peilt dus niet zozeer naar de gevolgen van het gevoerde preventiebeleid maar wel naar het waarom van het preventiebeleid, naar de uitdagingen en de knelpunten die de ondernemingen en instellingen zien.

Op die manier kan het onderzoek interessante informatie aanreiken om het maatschappelijk beleid inzake preventie bij te sturen en te verbeteren met het oog op een betere bescherming van werknemers op het werk.

## 1.2 Methodiek

Het onderzoek werd uitgevoerd bij een representatieve steekproef van de Belgische ondernemingen en instellingen. Om de steekproef samen te stellen werd een beroep gedaan op de gegevens uit het werkgeversrepertorium van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Op basis van de statistieken van de RSZ<sup>1</sup> werd eerst de populatie van de Belgische ondernemingen en instellingen in kaart gebracht. Deze statistieken dienden als uitgangspunt om de steekproef samen te stellen en te wegen volgens drie criteria:

- regio (Vlaanderen, Wallonië, Brussel);
- aantal werknemers in ondernemingen volgens bedrijfsgrootte;
- sector (NACE –code).

De bedrijven uit de steekproef kregen een brief met daarin toelichting bij het onderzoek en de verwijzing naar een internetpagina waarop de vragenlijst kon ingevuld worden.<sup>2</sup>

De uitvoering van het onderzoek werd begeleid door een groep Prevent-medewerkers met een ruime bedrijfs- en/of onderzoekservaring. De werkgroep stelde het instrument op en formuleerde, na een eerste ruwe beschrijving van de gegevens, relevante hypothesen die werden getoetst.

---

<sup>1</sup> Bron: RSZ statistieken (gele brochure) cijfers 2002.

[http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Statistics/Brochures/Yellow/yellow\\_text.htm](http://www.onssrszls.fgov.be/Onssrsz/NL/Statistics/Brochures/Yellow/yellow_text.htm)

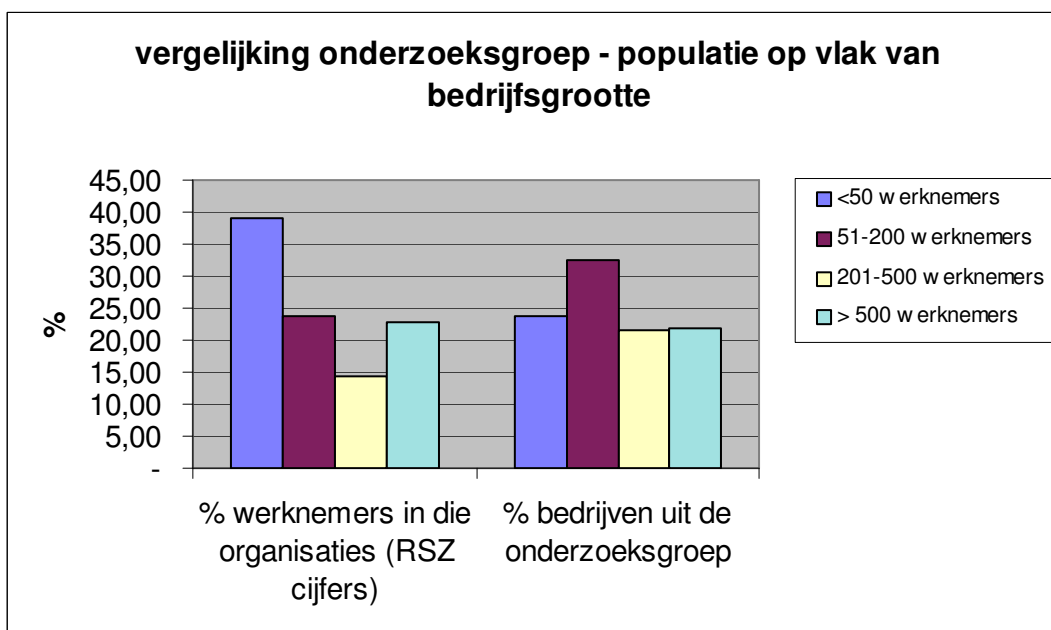
<sup>2</sup> Bedrijven uit Vlaanderen kregen deze brief in het Nederlands, bedrijven uit Wallonië in het Frans, bedrijven uit Brussel in het Nederlands en het Frans.

### 1.3 Onderzoeksgroep

Aan de bevraging werkten 534 ondernemingen en instellingen mee<sup>3</sup>. De samenstelling van deze onderzoeksgroep werd getoetst aan de populatiegegevens uit de statistieken van de RSZ.

Uit deze vergelijking (zie figuur 1) blijkt dat de onderzoeksgroep niet perfect representatief is. Alle economische sectoren, alsook de verschillende categorieën in functie van de bedrijfsgrootte zijn wel vertegenwoordigd.

**Figuur 1 - Vergelijking onderzoeksgroep met de populatie op vlak van bedrijfsgrootte**



Uit een vergelijking van de onderzoeksgroep met de statistieken van de RSZ blijkt een ondervertegenwoordiging van de klein- en groothandel (G) en de onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (K). De industrie is oververtegenwoordigd (D). Ook de gezondheidssector (N) is in te grote mate aanwezig in de onderzoeksgroep.

Deelnemers aan het onderzoek konden aangeven welke functie ze uitoefenen. In een aantal gevallen worden functies gecombineerd en ook de categorie "andere" werd frequent gebruikt om te verduidelijken wat de functie-inhoud juist is.

72% van de vragenlijsten werd ingevuld door preventieadviseurs, die deze functie al dan niet combineren met een andere. Slechts 18% werd ingevuld door bedrijfsleiders.

De gegevens over de onderzoeksgroep en de vaststelling dat het invullen van een enquête op internet voor sommigen toch een drempel inhoudt, doen vermoeden dat de respondenten wellicht al enige motivatie en interesse hebben met betrekking tot het preventiebeleid. Hierdoor kan het beeld van het preventiebeleid gebaseerd op de onderzoeksgegevens er ietwat rooskleuriger uitzien dan dit in de werkelijkheid het geval is.

Niettegenstaande deze relativering blijken toch enkele opvallende vaststellingen.

<sup>3</sup> 5000 bedrijven en instellingen werden aangezocht om mee te werken aan het onderzoek. Dit betekent dat de response rate 10.68% bedraagt.

## 2 Conclusies

### 2.1 Aandacht voor preventie

Met het onderzoek werd op verschillende manieren informatie verzameld over de aandacht die ondernemingen en instellingen besteden aan preventie en het belang dat ze er aan toekennen.

#### Een dagelijkse bekommernis

De respondenten konden aangeven op welke manier de preventie van beroepsrisico's een plaats krijgt in de dagelijkse praktijk (tabel 1). Het "continu aandacht hebben voor gevaren en risico's op het werk" scoort hier duidelijk het hoogst.

**Tabel 1 – Preventie in de dagelijkse praktijk**

Preventie in de praktijk door	% Ond
continu aandacht te hebben voor gevaren en risico's op het werk	71%
lijnverantwoordelijken betrekken	59%
veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden staan regelmatig op de agenda van de directievergaderingen	54%
werknemers werken mee aan het beleid via vaste procedures of overlegorganen	53%
veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de beleidsverklaring	52%
Toepassen van managementsysteem	25%

Wanneer rekening wordt gehouden met de bedrijfsgrootte (tabel 2), valt op dat het percentage in de kleine ondernemingen steeds lager ligt dan het percentage voor de hele onderzoeksgroep. Hieruit kan echter niet expliciet worden afgeleid dat een KMO in de dagelijkse praktijk geen aandacht zou hebben voor de veiligheid, de gezondheid en de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Een aantal antwoordcategorieën verwijzen immers uitsluitend naar formele instrumenten die in een KMO mogelijk minder aanwezig zijn.

**Tabel 2 – Aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Onderzoeksgroep	< 50	51-200	201-500	>500
Maakt veiligheid, ... deel uit van de dagelijkse praktijk in de onderneming	95%	87%	97%	96%	99%
Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk	71%	50%	78%	77%	75%
Komt aan bod in de beleidsverklaring	52%	27%	54%	63%	64%
De lijnverantwoordelijken zijn betrokken bij het preventiebeleid op het vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden	59%	37%	60%	72%	66%
Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden staan regelmatig op de agenda van de directievergaderingen	54%	37%	57%	58%	62%
Werknemers werken mee aan het beleid via vaste procedures en/of overlegorganen	53%	25%	58%	61%	67%
Toepassen van managementsystemen (OSHAS, EMAS, ISO 14000,...)	25%	14%	25%	36%	25%

## Gezonde argumenten

De bevraging peilde ook naar de redenen waarom veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk wordt gevonden. Hieruit blijkt dat dit vooral het geval is met het oog op:

- de tevredenheid van de werknemers;
- het behoud van een goed sociaal klimaat;
- het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid.

Ondernemingen die managementsystemen toepassen, lijnverantwoordelijken betrekken, een beleidsverklaring hebben en veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden op de agenda van de directievergaderingen plaatsen doen dit vooral omwille van het bedrijfsimago en de productiviteit.

## Krappe budgetten?

Eén van de onderzoeksvragen had betrekking op het budget dat ondernemingen en instellingen besteden aan preventie. Hieruit blijkt dat er weinig inzicht is in het budget dat wordt besteedt aan veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. 86% van de ondernemingen zegt dat dit budget niet afzonderlijk wordt bijgehouden en dat ze daardoor niet weten hoe groot het is. Dit bemoeilijkt natuurlijk aanzienlijk het maken van degelijke kosten-batenanalyses. Er is dus duidelijk nood aan betere informatie omtrent de financiële implicaties van preventie. Het niet gekend zijn van het preventiebudget kan ook betekenen dat de kosten voor preventie geïntegreerd zijn in het totale budget. Het valt echter wel op dat bijna een derde van de ondernemingen vermeldt dat het preventiebudget een knelpunt is bij het ontwikkelen van een preventiebeleid (zie punt 2.2). Dit kan er op wijzen dat het budget voor preventie in sommige gevallen ontoereikend is.

## Verbeteringen

Niettegenstaande het budget slecht gekend is, vermelden toch heel wat ondernemingen dat er verbeteringen vast te stellen zijn door de inspanningen die geleverd worden op vlak van preventie. Deze verbeteringen blijken dan bijvoorbeeld op vlak van de arbeidsongevallen, de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers en het sociaal klimaat. Ook het bedrijfsimago verbetert door de geleverde inspanningen. Kleine ondernemingen percipiëren dit minder uitgesproken (<50 werknemers).

Het feit dat het budget niet gekend is, betekent dus niet dat er geen inspanningen geleverd worden, en betekent ook niet dat deze inspanningen niet zouden resulteren in verbeteringen.

Er werd ook onderzocht of er een verband bestaat tussen het al dan niet aandacht hebben voor preventie in de dagelijkse praktijk en het vaststellen van verbeteringen door de geleverde inspanningen op vlak van preventie. Hieruit blijkt dat de ondernemingen die in de dagdagelijkse praktijk aandacht hebben voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden, ook meer verbeteringen vaststellen.

De inspanningen resulteren dan vooral in verbeteringen op vlak van arbeidsongevallen, bedrijfsimago en productiviteit, tevredenheid van de medewerkers en het behoud van een goed sociaal klimaat en de productkwaliteit (volgorde van belangrijkheid). De aandacht in de dagelijkse praktijk blijkt dan bijvoorbeeld uit het toepassen van managementsystemen, het betrekken van de lijnverantwoordelijken, het vermelden van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de beleidsverklaring, het bespreken van het preventiebeleid tijdens de directievergaderingen.

Er werd aan de respondenten ook gevraagd of ze vinden dat hun onderneming of instelling ver gevorderd is op vlak van de 8 domeinen uit de Welzijnswet (tabel 3).

**Tabel 3 – Ver gevorderd op de 8 domeinen uit de Welzijnswet**

Domeinen welzijnswet	% ond
gezondheid	88%
veiligheid	85%
hygiëne	85%
leefmilieu	76%
verfraaiing	74%
pesten, geweld, osgw	73%
ergonomie	56%
psychosociale belasting	42%

Uit de bevraging blijkt dat 88% van de ondernemingen en instellingen van mening zijn dat zij het verst gevorderd zijn op vlak van gezondheid, veiligheid (85%) en hygiëne (85%). De bedrijven zijn het minst ver gevorderd op vlak van ergonomie (56%) en psychosociale belasting (42%).

Bovendien bleek uit de resultaten dat er ook een verband bestaat tussen het al dan niet ver gevorderd zijn op vlak van de domeinen uit de Welzijnswet en de redenen waarom men veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden het belangrijkste vindt. Zo valt op dat de ondernemingen die ver gevorderd zijn op vlak van gezondheid van mening zijn dat veiligheid, gezondheid en de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden aanzienlijk belangrijker zijn voor de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers dan de ondernemingen die vinden dat ze niet ver gevorderd zijn op vlak van gezondheid.

## 2.2 Uitdagingen en knelpunten voor een preventiebeleid

Met open vragen werd gepeild naar de uitdagingen (tabel 4) en de knelpunten (tabel 5) die de respondenten ervaren bij het ontwikkelen van een preventiebeleid voor hun onderneming of instelling.

**Tabel 4 – Uitdagingen voor het preventiebeleid**

Uitdagingen	% ond
preventiebeleid/structuur verbeteren	40%
arbeidsongevallen reduceren	26%
psychosociale belasting	21%
betrokkenheid motivatie medewerkers	20%
machineveiligheid	19%
sensibilisering en opleiding	16%
ergonomie	15%
verbetering van werkposten	15%
zorgsystemen implementeren	13%
gezondheidsbevordering	12%
beleid voor specifieke groepen (nieuwe werknemers, jonge werknemers, stagiairs, vrijwilligers, laaggeschoolden, opvolgen van ploegen op werven)	12%
implementeren wetgeving	11%

**Tabel 5 – Knelpunten van het preventiebeleid**

Knelpunten	% ond
motivatie/gedrag	37%
budget	30%
betrokkenheid, motivatie hiërarchische lijn	16%
implementatie wetgeving	12%
organisatie	11%
beleid voor specifieke groepen	11%

De volgende aspecten zijn voor de bedrijven zowel een uitdaging als een knelpunt:

- betrokkenheid, motivatie, gedrag van medewerkers;
- implementatie van nieuwe wetgeving;
- beleid ontwikkelen voor specifieke groepen.

Aangepaste informatie, ondersteuning en begeleiding zijn in dit verband dan ook aangewezen.

## 2.3 Organisatorische aspecten van een preventiebeleid

In het onderzoek werden een aantal sleutelaspecten die deel uitmaken van een preventiebeleid in kaart gebracht. Voor de organisatorische aspecten werd gepeild naar:

- overleg met werknemers en derden;
- onthaalbeleid;
- informatie;
- opleidingen.

### Overleg

Gestructureerd overleg (comité, syndicale delegatie) komt vooral voor in bedrijven met meer dan 50 werknemers.

Wat betreft het informele overleg (consulteren van medewerkers) blijken er geen verschillen te zijn tussen grote en kleine ondernemingen (60% in alle groepen).

Het onderzoek ging ook na of er in de onderneming “bottom up” -kanalen bestaan. Ook dat is een manier om informatie van werknemers te verkrijgen en te gebruiken in het preventiebeleid. Dit is het geval in 89% van de ondernemingen. Het gaat hier voornamelijk over meldpunten voor klachten en problemen. Ook dit komt vaker voor in grotere bedrijven.

Wie “bottom up”- kanalen heeft, stelt meer verbeteringen vast op vlak van de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers.

Ook personeelstevredenheidsonderzoek kan iets zeggen over hoe de werknemers het beleid in de organisatie ervaren. 41% van de ondernemingen en instellingen beweert dat zij een personeelstevredenheidsonderzoek uitvoeren. Dit gebeurt vooral in de grotere bedrijven. Wie een personeelstevredenheidsonderzoek heeft uitgevoerd, stelt meer verbeteringen vast door de geleverde inspanningen op vlak van de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers.

### Onthaalbeleid

77% van de ondernemingen geeft aan dat er een onthaalbeleid is. Opnieuw valt op dat dit vooral het geval is in de grotere ondernemingen (>50 werknemers). Het is echter niet uit te sluiten dat de respondenten de vraag over onthaalbeleid “formeel” interpreteerden (het hebben van procedures, onthaalbrochures..). Kleinere ondernemingen en instellingen organiseren het onthaal wellicht op een meer informele manier. Dit onderzoek ging echter niet dieper in op de manieren waarop het onthaalbeleid vorm krijgt.

Er werd ook nagegaan voor welke groepen een onthaalbeleid bestaat. Hieruit blijkt dat ondernemingen vooral een onthaalbeleid ontwikkelen voor nieuwe werknemers en in mindere mate voor specifieke groepen zoals uitzendkrachten, jobstudenten en derden.

Met een bijkomende vraag werd onderzocht of de deelnemers in hun ondernemingen of instellingen duidelijk overleggen met derden (onderaannemers, onderhoudsfirma's) op het moment dat er opdrachten worden uitgevoerd. 49% van de deelnemers geeft aan dat dit overleg plaatsvindt.

Er zijn echter wel verschillen volgens bedrijfsgrootte. In de bedrijven met minder dan 50 werknemers pleegt slechts 34% duidelijk overleg, t.o.v. 55% in de groep met meer dan 200 werknemers en 61% in de groep met meer dan 500 werknemers. Ook hier is het goed mogelijk dat de kleine ondernemingen op een meer informele manier te werk gaan.

## Informatie

De ondernemingen konden zich ook uitspreken over de beschikbaarheid van informatie inzake veiligheid, gezondheid en de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Hieruit blijkt dat 81% van mening is dat er voldoende informatie is. De informatie wordt vooral gehaald bij de preventiediensten (75%), via internet (66%) of via uitgevers en abonnementen (64%). Sectororganisaties en verzekeraars zijn telkens goed voor ongeveer 40%.

Kleine bedrijven zijn minder goed geïnformeerd dan grote. Vooral internet en de gepubliceerde informatie (via abonnementen) zijn minder aanwezig in de kleine ondernemingen. Dit zou te maken kunnen hebben met de toegankelijkheid, de kostprijs, de verstaanbaarheid van de informatie. De informatieverspreiding naar kleine ondernemingen kan dus efficiënter.

## Opleiding

Een andere indicator van het preventiebeleid is het al dan niet organiseren van opleidingen. 82% van de deelnemers heeft een opleiding georganiseerd gedurende de laatste 5 jaar. Opleiding komt wel minder voor in de kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers). Organisatorisch is het voor kleinere ondernemingen niet altijd eenvoudig om de werknemers aangepaste opleidingen te laten volgen. De opleidingen gaan vooral over veiligheid (zie tabel 6).

**Tabel 6 – Inhoud van de opleidingen**

Thema's	% ond
veiligheid	73%
gezondheid	42%
ergonomie	41%
ongewenst gedrag op het werk	35%
hygiëne	29%
leefmilieu	26%
psychosociale belasting	17%
verfraaiing	10%

De ondernemingen die een opleidingsprogramma hebben uitgewerkt, hebben ook meer aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de dagelijkse praktijk. Zij ervaren eveneens meer verbeteringen door de inspanningen die werden geleverd. Dit geldt vooral voor de arbeidsongevallen, het behoud van het sociaal klimaat en de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers.

In de ondernemingen waar opleidingen georganiseerd worden, blijkt er ook meer overleg te zijn met de medewerkers.

## 2.4 Inspelen op nieuwe risico's

Er werd ook gepeild naar de inhoudelijke elementen van een actueel en dynamisch preventiebeleid zoals het inspelen op nieuwe risico's, het ontwikkelen van een beleid in het kader van psychosociale belasting en initiatieven in het kader van "work life balance".

### Technologische en organisatorische veranderingen

63% van de deelnemers geeft aan dat er de laatste vijf jaar nieuwe risico's zijn bijgekomen. Ook bij deze vraag wordt de trend bevestigd dat het vooral de grotere bedrijven zijn die deze risico's vaststellen.

De nieuwe risico's stellen zich voornamelijk op vlak van technologieën, werkorganisatie, veranderende werkomgeving, menselijke en sociale factoren en producten.

De ondernemingen die over voldoende informatie beschikken, stellen vaker nieuwe risico's vast dan deze die niet over voldoende informatie beschikken.

Ook de ondernemingen die gedurende de laatste vijf jaar opleidingen georganiseerd hebben, stellen vaker nieuwe risico's vast.

Het beschikken over informatie en het organiseren van opleiding blijken dus belangrijke elementen te zijn om de aandacht voor nieuwe risico's aan te scherpen.

### Psychosociale belasting

Inspelen op nieuwere thema's binnen het preventiebeleid kan een indicatie vormen voor het dynamische karakter ervan. Psychosociale belasting is een relatief recent thema in het preventiebeleid. 19% van de ondernemingen heeft een beleid ontwikkeld in het kader van CAO 72<sup>4</sup>, 60% heeft een beleid ontwikkeld in het kader van de nieuwe wetgeving over ongewenst gedrag op het werk. Opnieuw valt op dat dit vooral in de grotere ondernemingen het geval is.

De ondernemingen die een beroep doen op externe deskundigheid blijken vaker een beleid te hebben in het kader van de nieuwe wetgeving over ongewenst gedrag op het werk.

### Work life balance<sup>5</sup>

Oog hebben voor "Work life balance" kan bijvoorbeeld door initiatieven die het mogelijk maken om werk en privé-leven beter op mekaar af te stemmen. 35% van de ondernemingen en instellingen geven aan dat er initiatieven zijn om de combinatie werk en privé-leven eenvoudiger te maken. Deze initiatieven komen vaker voor in de grotere bedrijven en hebben vooral betrekking op de arbeidstijd (flexibele arbeidstijden, arbeidsduurvermindering, tijdskrediet, halftijds werken,...).

## 2.5 Deskundigheid

Er werd onderzocht hoe de deskundigheid wat betreft het preventiebeleid in ondernemingen en instellingen zich ontwikkeld heeft. Zo werd aan de deelnemers gevraagd of ze vinden dat de werking van de preventiedienst verbeterd is en of ze een beroep doen op externe deskundigheid.

<sup>4</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (KB van 21 juni 1999, BS van 9 juli 1999).

<sup>5</sup> Naar aanleiding van de studie die door de Koning Boudewijnstichting werd uitgevoerd over "quality of working life" werden enkele vragen toegevoegd over work life balance. Cfr. Mijn werk mijn leven? Verslag van de task force "quality of working life" aan de Koning Boudewijnstichting. Ondernemers lichten hun initiatieven toe inzake de balans tussen professioneel en privé-leven en inzake welzijn op het werk.

84% van de deelnemers doet een beroep op externe deskundigheid. De bedrijven met tussen de 50 en de 200 werknemers doen dit vaker dan de bedrijven met minder dan 50 werknemers.

51% van de deelnemers zegt een beroep te doen op externe deskundigheid omdat de interne preventiedienst zelf niet over voldoende kennisdomeinen beschikt. Opvallend is dat deze reden vaker wordt opgegeven in bedrijven met meer dan 50 werknemers. 50% schakelt externe deskundigheid in omdat het wettelijk verplicht is. 86% van de deelnemers vindt dat de werking van de preventiedienst er de laatste jaren op vooruitgegaan is.

De deelnemers konden ook aangeven op wie ze een beroep doen. Zij konden hier meerdere antwoorden aankruisen. In 75% van de gevallen wordt de deskundigheid geleverd door de externe diensten, consultants zijn goed voor 25% en verzekeraars voor 24%. Middelgrote bedrijven (tussen 50-500) doen frequenter een beroep op externe diensten dan kleine bedrijven. Grote bedrijven (>500 werknemers) doen significant vaker een beroep op consultants dan kleine bedrijven (<50 werknemers).

52% van de deelnemers doet een beroep op externe deskundigheid voor gezondheid, 41% voor ergonomie, 38% voor psychosociale belasting en 33% voor opleiding.

Kleine bedrijven doen vooral een beroep op externe deskundigheid voor het ontwikkelen van hun algemeen beleid. Grotere bedrijven schakelen externe deskundigheid in voor het uitwerken van specifieke thema's of opdrachten. Wellicht zijn grotere bedrijven beter op de hoogte voor wat ze juist een beroep kunnen doen op externe deskundigheid.

Wie een beroep doet op externe deskundigheid stelt significant vaker nieuwe risico's vast. Dit is vooral zo voor de nieuwe technologische risico's.

Wie beroep doet op externe deskundigheid stelt ook vaker verbeteringen vast door de inspanningen die geleverd worden op vlak van preventie. Dit geldt bijvoorbeeld voor wie een beroep doet op de verzekeraar: deze deelnemers stellen meer verbeteringen vast op vlak van de arbeidsongevallen. Hetzelfde geldt voor de externe diensten. Wie beroep doet op een consultant stelt verbetering vast op vlak van arbeidsongevallen, imago en productiviteit.

### 3 Aanbevelingen / slotbeschouwingen

Met dit onderzoek wilde Prevent zicht krijgen op het preventiebeleid in België. Niet door te focussen op de "gevolgen" van het preventiebeleid (onder de vorm van cijfers inzake arbeidsongevallen, absentieïsme, beroepsziekten, enz.) maar door het in kaart brengen van de manier waarop de ondernemingen en instellingen het preventiebeleid percipiëren. Wat vinden ze belangrijk? Wat bemoeilijkt het ontwikkelen van een beleid? Leveren de inspanningen op vlak van preventie ook iets op? Op die manier wil het onderzoek een aanvulling zijn op het meer "traditionele" cijfermateriaal.

Een eerste beschouwing houdt verband met de samenstelling van de onderzoeksgroep. Door de gebruikte methodiek (een representatieve steekproef van de Belgische ondernemingen die via een brief worden uitgenodigd om mee te werken aan een onderzoek) is het niet ondenkbaar dat de ondernemingen en instellingen al een zekere interesse en belangstelling hebben voor en kennis hebben van het preventiebeleid. Wellicht zijn de resultaten daardoor iets rooskleuriger dan de realiteit. Het onderzoek richtte zich tot verantwoordelijken van ondernemingen en instellingen. In de meeste ondernemingen of instellingen werd de vragenlijst echter - logischerwijze - doorgegeven aan de preventieadviseur.

Het onderzoek bracht dus de visie van de werkgevers (en van de bedrijfsinterne preventiedeskundigen) in kaart. Naar de toekomst toe kan het interessant zijn om ook de visie van de werknemers en preventiedeskundigen extern aan de ondernemingen en instellingen (externe diensten, verzekeraars, onderzoeksinstellingen, opleidingsinstituten) te onderzoeken. Een panel met deskundigen uit bedrijven kan dan reflecteren op deze bevindingen.

En hoewel uit het onderzoek blijkt dat de kleine ondernemingen op een aantal vlakken minder goed scoren dan de grotere bedrijven, kan hieruit niet geconcludeerd worden dat de kleinere ondernemingen (minder dan 50 werknemers) minder interesse zouden hebben voor de uitbouw van hun preventiebeleid. Dit kan immers te maken hebben met de minder goede informatieverspreiding naar de KMO's toe. Informatie over het preventiebeleid stroomt vaak onvoldoende door tot bij de kleinere ondernemingen. Informatie is nochtans een belangrijke sleutel tot het ondernemen van acties en het ontwikkelen van een beleid. Wanneer nieuwe wetgeving, nieuwe risico's, belangrijke aandachtspunten niet gekend zijn, kan men ook niet verwachten dat de nodige inspanningen geleverd worden.

De karakteristieken van de gebruikte vragenlijst kunnen de resultaten beïnvloeden. Het nadeel van een relatief gesloten vragenlijst is immers dat het niet altijd duidelijk is waarom een bepaalde antwoordcategorie niet wordt aangekruist. Dit hoeft immers niet altijd te betekenen dat de onderneming op dat specifieke vlak geen initiatieven neemt. Zeker in de kleinere ondernemingen en instellingen is het mogelijk dat er bijvoorbeeld wel aandacht is voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden, maar op een minder formele manier dan dit in de vragenlijst aan bod komt.

Er is dan ook nood aan sensibiliseringsacties naar de kleine bedrijven toe om hen bewust te maken van het belang van een degelijk preventiebeleid.

Het onthaal van specifieke groepen (uitzendkrachten, jobstudenten, nieuwe werknemers, derden) is zeker voor verbetering vatbaar. Ook hier is nood aan sensibilisering. Voor deze specifieke groepen werknemers is een goed onthaal met degelijke informatie over de risico's die ze lopen bij het werk essentieel. Uit arbeidsongevallenstatistieken blijkt immers dat juist deze groepen kwetsbaar zijn.

Daartegenover staat dat heel wat ondernemingen en instellingen (al dan niet formeel) overleg met de werknemers organiseren. 89% van de ondernemingen en instellingen geeft aan over bottom-up kanalen te beschikken.

De beschouwingen over de ontwikkeling van een preventiebeleid in kleinere ondernemingen en ten aanzien van specifieke groepen sluiten ook aan bij de knelpunten en de uitdagingen die de deelnemers zelf verwoorden. De ondernemingen achten het noodzakelijk om te werken aan het verbeteren van de structuur en de organisatie van het preventiebeleid, het motiveren en sensibiliseren van alle betrokkenen in de onderneming (leidinggevenden, werknemers), het implementeren van nieuwe wetgeving,...

Het onderzoek heeft ook aangetoond dat het beschikken over informatie en deskundigheid en het organiseren van opleiding belangrijk zijn om het preventiebeleid actueel en dynamisch te houden. Informatie en deskundigheid spelen immers een belangrijke rol bij het herkennen van nieuwe risico's.

Uit deze slotbeschouwingen blijkt dat dit beschrijvende onderzoek in de toekomst zou moeten aangevuld worden. Een aantal topics kunnen diepgaander bevestigd worden: hoe wordt het onthaal van medewerkers concreet georganiseerd? Wat wordt er met de informatie gedaan? Hoe worden de opleidingen georganiseerd (klassiek, nieuwe leervormen,...)? Om beschrijvende informatie goed te interpreteren is het ook nodig om 'diepte-interviews' uit te voeren binnen de ondernemingen. Hiervoor moet de samenwerking met multiplicatororganisaties of instellingen onderzocht worden. Reflectie, met betrokkenen uit de praktijk, kan een zeer boeiende en nuttige aanvulling opleveren en kan het verhaal achter de cijfers duidelijker en inzichtelijker maken.