

# 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 .....	5
1.1.	Doelstelling .....	5
1.2.	Methodiek .....	5
2.	Beschrijving onderzoeksgroep .....	6
3.	Aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden .....	11
3.1.	Veiligheid, gezondheid, kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de dagelijkse praktijk van de onderneming .....	11
3.2.	Stilstaan bij risico's in het productieproces .....	15
3.2.1.	Stilstaan bij risico's in het productieproces - bedrijfsgrootte .....	16
3.3.	Budget voor preventie .....	16
3.3.1.	Preventiebudget .....	17
3.3.2.	Hebben inspanningen op vlak van preventie geleid tot verbeteringen? .....	18
3.4.	Belang van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden .....	19
3.5.	Is men ver gevorderd op de domeinen uit de welzijnswet? .....	22
3.6.	Uitdagingen voor de toekomst .....	24
3.7.	Knelpunten preventiebeleid .....	26
4.	Overleg .....	28
4.1.	Overleg met werknemers .....	28
4.2.	Onthaalbeleid .....	29
4.3.	Overleg met derden (bij de uitvoering van de opdracht) .....	30
5.	Inspelen op nieuwe risico's .....	32
5.1.	Nieuwe risico's (laatste 5 jaar) .....	32
5.2.	Psychosociale belasting .....	34
6.	Deskundigheid .....	43
6.1.	Werking interne preventiedienst .....	43
6.2.	Beroep doen op externe deskundigheid .....	44
6.3.	Informatie .....	46
6.4.	Opleiding .....	48
6.4.1.	Opleiding organiseren .....	48
6.4.2.	Opleiding en de dagelijkse praktijk .....	49
6.4.3.	Opleiding en verbetering .....	50
6.4.4.	Opleidingen organiseren en ver gevorderd zijn op de domeinen uit de welzijnswet .....	51
6.4.5.	Opleiding en overleg .....	52
7.	Work life balance .....	54
7.1.	Initiatieven om werk en privé-leven op mekaar af te stemmen .....	54
7.2.	Personeelstevredenheidsonderzoek .....	55
7.3.	Bottom-up kanalen .....	56
8.	Samenvattend besluit .....	58
8.1.	Aandacht voor preventie .....	58
8.1.1.	Een dagelijkse bekommernis .....	58
8.1.2.	Gezonde argumenten .....	59
8.1.3.	Krappe budgetten? .....	59
8.1.4.	Verbeteringen .....	59
8.2.	Uitdagingen en knelpunten voor een preventiebeleid .....	60
8.3.	Organisatorische aspecten van een preventiebeleid .....	61
8.3.1.	Overleg .....	61
8.3.2.	Onthaalbeleid .....	61
8.3.3.	Informatie .....	62
8.3.4.	Opleiding .....	62
8.4.	Inspelen op nieuwe risico's .....	62
8.4.1.	Technologische en organisatorische veranderingen .....	62
8.4.2.	Psychosociale belasting .....	63
8.4.3.	Work life balance .....	63
8.5.	Deskundigheid .....	63
9.	Slotbeschouwingen en aanbevelingen .....	65

## Overzicht van tabellen en figuren

---

Tabel 1 – Overzicht volgens activiteitstak .....	7
Tabel 2 – Vergelijking samenstelling onderzoeksgroep – Belgische ondernemingen.....	7
Tabel 3- Overzicht onderzoeksgroep volgens bedrijfsgrootte (aantal werknemers).....	9
Tabel 4 – Wie heeft de vragenlijst ingevuld? .....	9
Tabel 5 – Aard van het bedrijf .....	10
Tabel 6 – Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de dagelijkse praktijk van de onderneming, volgens bedrijfsgrootte .....	12
Tabel 7 – Dagelijkse praktijk en belangrijkheid .....	14
Tabel 8 Dagelijkse praktijk en verbeteringen .....	15
Tabel 9 – Stilstaan bij risico's volgens bedrijfsgrootte .....	16
Tabel 10 – Idee van preventiebudget.....	17
Tabel 11 – Geen idee van preventiebudget: reden.....	17
Tabel 12 – Verbeteringen door inspanningen op vlak van preventie.....	18
Tabel 13 – Al dan niet verbetering door inspanningen op vlak van preventie .....	18
Tabel 14 - Samenhang tussen verbeteringen en bedrijfsgrootte .....	19
Tabel 15 - Belang van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.....	20
Tabel 16 - Belang van veiligheid,.... in functie van de bedrijfsgrootte.....	21
Tabel 17 – Samenhang tussen belangrijkheid en verbeteringen .....	22
Tabel 18 – Ver gevorderd op de welzijnsdomeinen, volgens bedrijfsgrootte .....	23
Tabel 19 – Samenhang tussen het al dan niet ver gevorderd zijn en belangrijkheid .....	23
Tabel 20 - Uitdagingen voor de toekomst .....	25
Tabel 21 - Knelpunten van het preventiebeleid.....	26
Tabel 22 – Overleg met werknemers (algemeen, manier waarop) volgens bedrijfsgrootte .....	28
Tabel 23 – Onthaalbeleid (algemeen, doelgroepen) volgens bedrijfsgrootte .....	29
Tabel 24 – Overleg met derden bij de uitvoering van de opdracht (algemeen en volgens bedrijfsgrootte) .....	31
Tabel 25 – Nieuwe risico's (algemeen, specifiek) volgens bedrijfsgrootte .....	33
Tabel 26 – Samenhang tussen het zien van nieuwe risico's het organiseren van opleiding.....	34
Tabel 27 – Beleid in kader van CAO 72 (stress) en wetgeving over ongewenst gedrag op het werk volgens bedrijfsgrootte .....	35
Tabel 28 - Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en de ervaren verbeteringen ...	36
Tabel 29 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond ongewenst gedrag op het werk en de ervaren verbeteringen .....	36
Tabel 30 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en de ervaren verbeteringen (gedetailleerd) .....	37
Tabel 31 – Samenhang tussen het hebben van een beleid over ongewenst gedrag op het werk en de ervaren verbeteringen (gedetailleerd) .....	38
Tabel 32 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en de belangrijkheid (gedetailleerd) .....	39
Tabel 33 – Samenhang tussen het hebben van een beleid over ongewenst gedrag op het werk en belangrijkheid (gedetailleerd) .....	40
Tabel 34 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en het ver gevorderd zijn op vlak van de welzijnswet .....	41
Tabel 35 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond ongewenst gedrag en het al dan niet ver gevorderd zijn op vlak van de welzijnswet .....	42
Tabel 36 – Verbetering van de werking van de interne preventiedienst (algemeen, specifiek) volgens bedrijfsgrootte .....	43
Tabel 37 – Externe deskundigheid (algemeen, waarom? wie? op welk vlak?) volgens bedrijfsgrootte ..	44
Tabel 38 – Informatie (voldoende? Waar?), volgens bedrijfsgrootte .....	47
Tabel 39 – Opleiding (algemeen, inhoudelijk) volgens bedrijfsgrootte .....	48
Tabel 40 – Samenhang tussen organiseren van opleiding en dagelijkse praktijk .....	50
Tabel 41 – Samenhang tussen het organiseren van opleiding en de ervaren verbeteringen .....	51
Tabel 42 – Samenhang tussen het al dan niet organiseren van opleiding en het al dan niet ver gevorderd zijn op de domeinen uit de welzijnswet .....	52
Tabel 43 – Samenhang tussen het al dan niet organiseren van opleiding en overleg met werknemers	53
Tabel 44 – Initiatieven om werk en privé-leven op mekaar af te stemmen.....	54

Tabel 45 – Overzicht initiatieven om werk en privé-leven op mekaar af te stemmen.....	54
Tabel 46 - Personeelstevredenheidsonderzoek.....	55
Tabel 47 – Samenhang tussen personeelstevredenheidsonderzoek en belangrijkheid, verbetering, overleg en opleiding .....	55
Tabel 48 – Bottom-up kanalen (algemeen, welke?) volgens bedrijfsgrootte .....	56
Tabel 49 – Preventie in de dagelijkse praktijk door .....	58
Tabel 50 – Aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden volgens bedrijfsgrootte .....	58
Tabel 51 – Ver gevorderd op de 8 domeinen uit de welzijnswet .....	60
Tabel 52 – Uitdagingen voor het preventiebeleid.....	60
Tabel 53 – Knelpunten van het preventiebeleid.....	60
Tabel 55 – Inhoud van de opleidingen .....	62
Figuur 1 - Vergelijking onderzoeksgroep – Belgische bedrijven volgens bedrijfsgrootte .....	8
Figuur 2 – Aard van het bedrijf.....	10

# 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, absentieïsme. 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 werkgevers repertorium van de RSZ.

Om de steekproef correct samen te stellen werd eerst de populatie van de Belgische ondernemingen en instellingen in kaart gebracht op basis van de statistieken van de RSZ.<sup>1</sup> 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. Dit rapport is hier de neerslag van.

---

<sup>1</sup> Bron: RSZ statistieken (gele brochure) cijfers 2002.  
[http://www.onssrsz.lss.fgov.be/Onssrsz/NL/Statistics/Brochures/Yellow/yellow\\_text.htm](http://www.onssrsz.lss.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.

## 2. Beschrijving onderzoeksgroep

5000 bedrijven ontvingen per brief een uitnodiging om mee te werken aan het onderzoek. 534 bedrijven reageerden en vulden de vragenlijst in. De response rate bedraagt 10.68%.

De samenstelling van de uiteindelijke onderzoeksgroep werd opnieuw getoetst aan de populatiegegevens uit de statistieken van de RSZ.<sup>3</sup> Er werd nagegaan of de uiteindelijke onderzoeksgroep representatief is en dit op vlak van activiteitstak en bedrijfsgrootte.

De deelnemende bedrijven komen uit de verschillende sectoren. Uit een vergelijking van de onderzoeksgroep met de statistieken van de RSZ bleek dat er ondervertegenwoordiging is van de klein- en groothandel (G) en de onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (K). De industrie is sterk oververtegenwoordigd (D). Ook de gezondheidssector (N) is in te grote mate aanwezig in de onderzoeksgroep.

---

<sup>3</sup> Bron: RSZ statistieken (gele brochure) cijfers 2002.  
[http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Statistics/Brochures/Yellow/yellow\\_text.htm](http://www.onssrszlss.fgov.be/Onssrsz/NL/Statistics/Brochures/Yellow/yellow_text.htm)

**Tabel 1 – Overzicht volgens activiteitstak**

		<b>Activiteitstak</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A landbouw, jacht en bosbouw	6	1,1	1,4	1,4
	C winning van delfstoffen	1	,2	,2	1,7
	D Industrie	157	29,4	37,0	38,7
	E productie en distributie van elektriciteit, gas en water	3	,6	,7	39,4
	F bouwnijverheid	38	7,1	9,0	48,3
	G groot en kleinhandel	30	5,6	7,1	55,4
	H hotels en restaurants	10	1,9	2,4	57,8
	I vervoer, opslag en communicatie	26	4,9	6,1	63,9
	J financiële instellingen	9	1,7	2,1	66,0
	K onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	18	3,4	4,2	70,3
	L openbaar bestuur	24	4,5	5,7	75,9
	M onderwijs	23	4,3	5,4	81,4
	N gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	63	11,8	14,9	96,2
	O gemeenschapsvoorzieningen, soc. cult. en pers. diensten	12	2,2	2,8	99,1
	P particuliere huishoudens met werknemers	2	,4	,5	99,5
	Q extra territoriale organisaties en lichamen	2	,4	,5	100,0
	Total	424	79,4	100,0	
Missing	System	110	20,6		
Total		534	100,0		

**Tabel 2 – Vergelijking samenstelling onderzoeksgroep – Belgische ondernemingen**

	Aantal	% Belgische ondernemingen	% onderzoeksgroep	Vershil
A. Landbouw, jacht en bosbouw	6545	2,5	1,4	-1,1
B. Visserij	0	0,0	0	0,0
C. Winning van delfstoffen	188	0,1	0,2	0,1
D. Industrie	24162	9,4	37	27,6
E. Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	361	0,1	0,7	0,6
F. Bouwnijverheid	27163	10,6	9	-1,6
G. Groot-en kleinhandel	68735	26,8	7,1	-19,7
H. Hotels en restaurants	21458	8,4	2,4	-6,0

I. Vervoer, opslag en communicatie	11257	4,4	6,1	1,7
J. Financiële instellingen	8802	3,4	2,1	-1,3
K. Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	34294	13,4	4,2	-9,2
L. Openbaar bestuur	7210	2,8	5,7	2,9
M. Onderwijs	7785	3,0	5,4	2,4
N. Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	14569	5,7	14,9	9,2
O. Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal-culturele en persoonlijke diensten	22178	8,6	2,8	-5,8
P. Particuliere huishoudens met werknemers	2214	0,9	0,5	-0,4
Q. Extraterritoriale organisaties en lichamen	253	0,1	0,5	0,4
	256813	100,1	100	

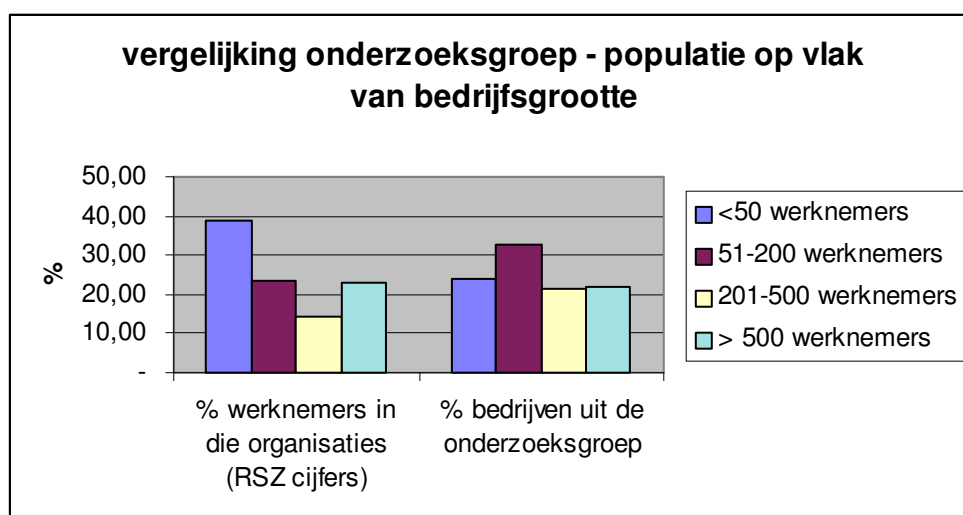
Aangezien de steekproef werd samengesteld op basis van bedrijfsgrootte (aantal werknemers in de betreffende categorie) werd in het onderzoek ook nagegaan tot welke groep het deelnemende bedrijf behoorde.

Om statistische redenen werden de groepen echter gehercodeerd. Op die manier ontstonden 4 categorieën (minder dan 50 werknemers, tussen 51-200 werknemers, tussen 201-500 werknemers en meer dan 500 werknemers).

In België is ongeveer 95% van de bedrijven “klein” (minder dan 50 werknemers), in die categorie is bijna 40% van de werknemers tewerkgesteld. 24% van onze onderzoeksgroep maakt deel uit van deze groep.

In de onderzoeksgroep zijn er procentueel gezien iets te veel bedrijven uit de groepen 51-200 en 201-500 werknemers. Wat betreft de groep meer 500 werknemers is de onderzoeksgroep perfect samengesteld.

**Figuur 1 - Vergelijking onderzoeksgroep – Belgische bedrijven volgens bedrijfsgrootte**



**Tabel 3- Overzicht onderzoeksgroep volgens bedrijfsgrootte (aantal werknemers)**

**aantal werknemers (grote categorieën)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 50	119	22,2	23,8	23,8
	51-200	163	30,4	32,6	56,4
	201-500	108	20,1	21,6	78,0
	>500	110	20,5	22,0	100,0
	Total	500	93,3	100,0	
Missing	System	36	6,7		
Total		536	100,0		

Aangezien het onderzoek zich richtte tot bedrijfsleiders of verantwoordelijken binnen de ondernemingen of instellingen, werd ook nagegaan wie de vragenlijst effectief invulde. Hieruit blijkt dat de grote meerderheid van de deelnemers werken als preventieadviseur.

**Tabel 4 – Wie heeft de vragenlijst ingevuld?**

		Count	Column %
Welke functie oefent u uit in de onderneming?	Bedrijfsleider	86	17,8%
	HRM	52	10,8%
	Productieverantwoordelijke	13	2,7%
	Preventieadviseur	346	71,6%
	Leidinggevenden	31	6,4%
	Total	483	100,0%

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.

De antwoorden werden gehercodeerd. Iedereen die in het antwoord (binnen de categorieën of in de categorie andere) aangaf als preventieadviseur te werken, werd ondergebracht in de categorie preventieadviseur. Na deze hercodering blijkt dat 72% van de vragenlijsten ingevuld werd door preventieadviseurs. Slechts 18% werd ingevuld door bedrijfsleiders.

Sommige deelnemers combineren functies. Dit verklaart waarom de som in de kolom "count" niet klopt. 483 deelnemers hebben op de vraag geantwoord, maar sommigen hebben meerdere antwoorden aangekruist.

Aan de deelnemers werd ook gevraagd om aan te kruisen in welk soort van organisatie ze werken (internationale groep, Belgische groep, familiebedrijf, zelfstandige onderneming). Hieruit blijkt dat 40% van bevraagde ondernemingen of instellingen deel uit maakt van een internationale groep.

**Tabel 5 – Aard van het bedrijf**

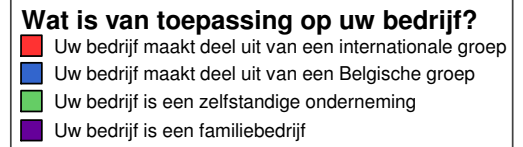
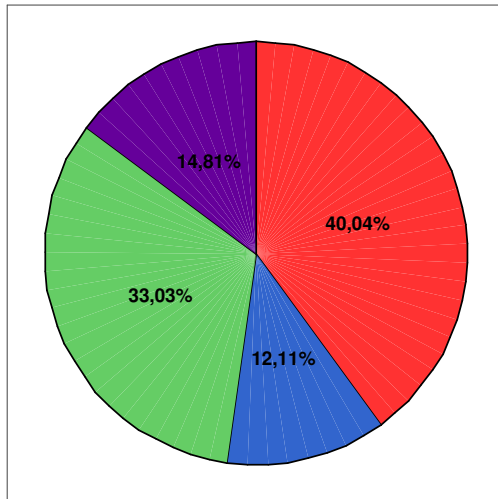
**Wat is van toepassing op uw bedrijf?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bedrijf maakt deel uit van internationale groep bedrijven	178	33,3	40,0	40,0
	Bedrijf maakt deel uit van Belgische groep bedrijven	54	10,1	12,1	52,1
	Bedrijf is een zelfstandige onderneming	147	27,5	33,0	85,2
	Uw bedrijf is een familiebedrijf	66	12,4	14,8	100,0
	Total	445	83,3	100,0	
Missing	System	89	16,7		
Total		534	100,0		

40% van de bedrijven maakt deel uit van een internationale groep. 33% is een zelfstandige onderneming, 15% familiaal, 12% Belgische groep;µ

**Figuur 2 – Aard van het bedrijf**

**Wat is van toepassing op uw bedrijf?**



De onderzoeksgroep beantwoordt niet volledig aan de populatie Belgische ondernemingen en instellingen, maar de deelnemers komen wel uit verschillende activiteitstakken, verschillende bedrijfsgrootte en verschillende 'soorten' organisaties.

### **3. Aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden**

#### **3.1. Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de dagelijkse praktijk van de onderneming**

Het onderzoek wilde in kaart brengen of in Belgische ondernemingen en instellingen aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden deel uit maakt van de dagelijkse praktijk, en op welke manier dat dan gebeurt. Er werd onderzocht of er een verband bestaat met:

- De bedrijfsgrootte
- Het al dan niet belangrijk vinden van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden
- Het zien van verbeteringen door de geleverde inspanningen op vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden

De aandacht in de dagelijkse praktijk werd bevraagd op twee manieren. In een eerste algemene vraag werd nagegaan of veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden deel uit maken van de dagelijkse praktijk van de onderneming of de instelling (ja / neen). In een tweede vraag konden de deelnemers aankruisen op welke manier veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden deel uit maken van de dagelijkse praktijk.

95% van de deelnemers zegt dat veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden deel uit maken van de dagelijkse praktijk van de onderneming.

Wat opvalt is dat zelfs 87% van de kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers) aangeeft in de dagelijkse praktijk aandacht te hebben voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Ook de manier waarop werd in kaart gebracht.

- 71% van de deelnemers zegt continue aandacht te hebben voor gevaren en risico's op het werk;
- 59% zegt de lijnverantwoordelijken te betrekken;
- 54% zegt dat veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden regelmatig op de agenda staan van de directievergaderingen;
- 53% van de deelnemers zegt dat werknemers meewerken aan het beleid via vaste procedures of overlegorganen.
- 52 % maakt melding van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de beleidsverklaring.

Het toepassen van managementsystemen om aandacht te besteden aan veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden, wordt slechts door 25% toegepast.

Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk, aan bod komen in de beleidsverklaring, lijnverantwoordelijken betrekken, op de agenda van de directievergaderingen, werknemers werken mee: komen allemaal significant<sup>4</sup> meer voor in de groep met meer dan 50 werknemers. Het toepassen van managementsystemen komt meer voor in de groep met tussen de 200-500 werknemers dan bij de groep met minder dan 50 werknemers. Managementsystemen komen sowieso het minst frequent voor.

Aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de dagdagelijkse praktijk is er dus minder aanwezig in de kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers).

Onderstaande tabel geeft deze cijfers weer.

---

<sup>4</sup> Voor alle significante verschillen in dit rapport geldt  $p < 0.05$ .

**Tabel 6 – Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de dagelijkse praktijk van de onderneming, volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Maakt veiligheid, ... deel uit van 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

### Comparisons of Column Means

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Maakt veiligheid, ... deel uit van de onderneming		A	A	A
Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk		A	A	A
Komt aan bod in de beleidsverklaring		A	A	A
De lijnverantwoordelijken zijn betrokken bij het preventiebeleid op het vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden		A	A	A
Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden staan regelmatig op de agenda van de directievergaderingen		A	A	A
Werknemers werken mee aan het beleid via vaste procedures en/of overlegorganen		A	A	A
Toepassen van managementsystemen (OSHAS, EMAS, ISO 14000,...)			A	

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

Er werd onderzocht of er een verband bestaat tussen de manier waarop men aandacht besteedt aan veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en voor wat men dat belangrijk vindt. De deelnemers konden aangeven in welke mate ze veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk vinden voor:

- De productiviteit
- Het beheersen van absentieïsme
- Het imago
- De productkwaliteit
- Het beperken van het personeelsverloop
- Het behoud van een goed sociaal klimaat
- Het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid
- De tevredenheid en motivatie van de medewerkers

Dit gebeurde op een schaal: helemaal niet belangrijk, belangrijk of heel belangrijk.

Om het verband te onderzoeken werd nagegaan of wie aankruist dat veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden deel uit maken van de dagelijkse praktijk van de onderneming

of de instelling door ... veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijker vindt voor ...<sup>5</sup>

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de significante verschillen volgens de grootte van het verschil (het grootste verschil staat bovenaan, het kleinste onderaan).

**Tabel 7 – Dagelijkse praktijk en belangrijkheid**

Toepassen van <b>managementsystemen</b>	het <b>imago</b> van het bedrijf
<b>Lijnverantwoordelijken</b> betrekken	het <b>imago</b> van het bedrijf
<b>Beleidsverklaring</b>	het <b>imago</b> van het bedrijf
Op de <b>agenda</b> plaatsen van <b>directievergaderingen</b>	het <b>imago</b> van het bedrijf
Toepassen van <b>managementsystemen</b>	Het veilig stellen van de <b>juridische aansprakelijkheid</b> van de onderneming de <b>productiviteit</b>
<b>Continue aandacht</b> voor gevaren en risico's op het werk	het <b>imago</b> van het bedrijf
<b>Werknemers</b> mee betrekken	Het veilig stellen van de <b>juridische aansprakelijkheid</b> van de onderneming
<b>Beleidsverklaring</b>	het behoud van een <b>goed sociaal klimaat</b>

Hieruit blijkt dat de deelnemers die in de dagelijkse praktijk aandacht geven aan veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden vooral het bedrijfsimago, het veiligstellen van de juridische aansprakelijkheid en de productiviteit belangrijk vinden.

Er werd onderzocht of er een verband bestaat tussen de manier waarop men aandacht besteedt aan veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en de verbeteringen die er zijn door de geleverde inspanningen.

Deze verbeteringen konden worden aangegeven op vlak van

- Productiviteit,
- Arbeidsongevallen,
- Absenteïsme,
- Productkwaliteit,
- Personeelsverloop,
- Sociaal klimaat,
- Imago,
- Tevredenheid en motivatie van de medewerkers.

Ook hier werd gewerkt met een schaal: geen verbetering, geringe verbetering, grote verbetering of geen idee.

Om het verband te onderzoeken werd nagegaan of wie aankruist dat veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden deel uit maken van de dagelijkse praktijk van de onderneming of de instelling door ... ook meer verbetering ervaart door de geleverde inspanningen.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Om deze vergelijking te kunnen maken werden de antwoorden op vraag 6 gehercodeerd: 1 = helemaal niet belangrijk, 2 = belangrijk, 3 = heel belangrijk. Er werd een gemiddelde berekend, hoe hoger het gemiddelde, hoe belangrijker de respondenten een bepaald item vinden.

<sup>6</sup> Om deze vergelijking te kunnen maken werden de antwoorden op vraag 3 gehercodeerd: 1 = geen verbetering, 2 = geringe verbetering, 3 = grote verbetering. Er werd een gemiddelde berekend, hoe hoger het gemiddelde, hoe meer verbetering de respondenten ervaren op een bepaald item. Geen idee werd beschouwd als geen verbetering.

Onderstaande tabel geeft dezelfde significante verschillen weer volgens de grootte van het verschil (het grootste verschil staat bovenaan, het kleinste onderaan).

**Tabel 8** Dagelijkse praktijk en verbeteringen

Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk	de <b>arbeidsongevallen</b>
toepassen van <b>managementsystemen</b>	de <b>arbeidsongevallen</b>
<b>lijnverantwoordelijken</b> betrekken	de <b>arbeidsongevallen</b> het <b>imago</b> van het bedrijf
toepassen van <b>managementsystemen</b>	het <b>imago</b> van het bedrijf de <b>productiviteit</b>
<b>beleidsverklaring</b>	het <b>imago</b> van het bedrijf de <b>arbeidsongevallen</b>
op de <b>agenda</b> plaatsen van <b>directievergaderingen</b>	het <b>imago</b> van het bedrijf
Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk	het <b>imago</b> van het bedrijf
op de <b>agenda</b> plaatsen van <b>directievergaderingen</b>	de <b>arbeidsongevallen</b>
toepassen van <b>managementsystemen</b>	de <b>productkwaliteit</b>
toepassen van <b>managementsystemen</b>	de <b>tevredenheid</b> van de medewerkers
<b>lijnverantwoordelijken</b> betrekken	de <b>productiviteit</b>
<b>Werknemers</b> mee betrekken	de <b>arbeidsongevallen</b>
Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk	de <b>productiviteit</b>
op de <b>agenda</b> plaatsen van <b>directievergaderingen</b>	het behoud van een <b>goed sociaal klimaat</b>
Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk	het behoud van een <b>goed sociaal klimaat</b> de <b>tevredenheid</b> van de medewerkers
op de <b>agenda</b> plaatsen van <b>directievergaderingen</b>	de <b>tevredenheid</b> van de medewerkers
<b>lijnverantwoordelijken</b> betrekken	de <b>tevredenheid</b> van de medewerkers
<b>Beleidsverklaring</b>	de <b>productiviteit</b>
<b>Werknemers</b> mee betrekken	het behoud van een <b>goed sociaal klimaat</b> het <b>imago</b> van het bedrijf
<b>lijnverantwoordelijken</b> betrekken	het behoud van een <b>goed sociaal klimaat</b>
toepassen van <b>managementsystemen</b>	het <b>absenteïsme</b>
op de <b>agenda</b> plaatsen van <b>directievergaderingen</b>	de <b>productiviteit</b>
toepassen van <b>managementsystemen</b>	het behoud van een <b>goed sociaal klimaat</b>
<b>Werknemers</b> mee betrekken	de <b>tevredenheid</b> van de medewerkers
op de <b>agenda</b> plaatsen van <b>directievergaderingen</b>	de <b>productkwaliteit</b>
<b>lijnverantwoordelijken</b> betrekken	het <b>absenteïsme</b>

Hieruit blijkt dat in de dagelijkse praktijk aandacht hebben voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden vooral resulteert in verbeteringen op vlak van arbeidsongevallen, imago, productiviteit, productkwaliteit, tevredenheid van de medewerkers en behoud van een goed sociaal klimaat.

### **3.2. Stilstaan bij risico's in het productieproces**

In het onderzoek werd nagegaan of ondernemingen en instellingen stil staan bij de risico's die verbonden zijn aan het productieproces en of er passende maatregelen worden getroffen. Er werd onderzocht of er een verband bestaat met:

- De bedrijfsgrootte
- De verbeteringen door de geleverde inspanningen
- Het zien van nieuwe risico's
- Het organiseren van opleiding

Wat betreft het zien van nieuwe risico's en het organiseren van opleiding kon geen verband worden aangetoond.

Om deze vraag correct te verwerken werd er eerst een hercodering doorgevoerd. Bij de ontwikkeling van de vragenlijst werd er immers voor geopteerd om zo weinig mogelijk 'valse' ja antwoorden te krijgen. Daarom werd de deelnemers de kans geboden te antwoorden met "wordt aan gewerkt". Uiteindelijk brachten we deze antwoorden onder in de categorie "neen".

### 3.2.1. Stilstaan bij risico's in het productieproces - bedrijfsgrootte

76% staat stil bij de risico's van het productieproces en treft gepaste maatregelen om de werknemers te beschermen.

**Tabel 9 – Stilstaan bij risico's volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	< 50	51-200	201-500	>500	Total
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Staat u stil bij de risico's die het productieproces in uw onderneming meebrengt voor uw medewerkers en neemt u de gepaste maatregelen om hen te beschermen?	,68	,81	,72	,82	,76

Er zijn geen significante verschillen volgens de bedrijfsgrootte. Het % "Ja" is wel het grootst in de categorie > 500 werknemers, maar de verschillen zijn niet significant.

Er werd nagegaan of wie stilstaat bij de risico's in het productieproces ook meer verbeteringen ervaart door de geleverde inspanningen. Hieruit blijkt dat deelnemers die aangeven dat ze stilstaan bij de risico's in het productieproces significant meer verbeteringen ervaren door de geleverde inspanningen, dan wie dat niet doet. De verschillen zijn significant voor:

- Arbeidsongevallen
- Imago van het bedrijf
- Tevredenheid van de medewerkers
- Sociaal klimaat
- Absenteïsme
- Productkwaliteit

### 3.3. Budget voor preventie

In de vragenlijst werd ook nagegaan of de deelnemers een idee hadden van het preventiebudget dat door de ondernemingen wordt voorzien.

Dit gebeurde door een algemene ja / neen vraag. Wie geen idee had van het preventiebudget kon ook aangeven waarom dit zo is (geïntegreerd in de productiekosten, geen afzonderlijk budget, wel een afzonderlijk budget maar geen idee hoe groot het is).

Er werd ook in kaart gebracht of de deelnemers vinden dat de inspanningen resulteren in verbeteringen op vlak van productiviteit, arbeidsongevallen, absenteïsme, productkwaliteit, personeelsverloop, sociaal klimaat, imago en tevredenheid en motivatie van de medewerkers.

Ook hier werden onderzocht of de bedrijfsgrootte een rol speelt.

### 3.3.1. Preventiebudget

**Tabel 10 – Idee van preventiebudget**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	< 50	51-200	201-500	>500	Total
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Heeft u er een idee van hoeveel uw bedrijf jaarlijks spendeert aan preventie (ruwe schatting)?	,08	,08	,18	,15	,12

Slechts weinig deelnemers hebben een idee van het preventiebudget in hun organisatie. 12% heeft een idee.

Het totaal bestede budget blijft moeilijk in te schatten. Dikwijls worden maatregelen bijvoorbeeld na een arbeidsongeval op meerdere plaatsen uitgevoerd en zal ook het budget door meerdere lijnverantwoordelijken gedragen worden. Het verbeteren van bepaalde installaties is ook niet alleen een voordeel voor de veiligheid maar ook dikwijls een verbetering van de productiviteit. Zo worden investeringen ook wel eens geboekt op productie kosten.

Een grondige kosten-batenanalyse doorvoeren is echter van belang om het nut van preventie na te gaan en zeker om het nut van preventiemaatregelen of -acties aan te tonen voor het management. Dit is echter niet eenvoudig gezien de dikwijls verdoken of indirecte kosten.

Er werd onderzocht waarom de deelnemers geen idee hebben over het preventiebudget.

**Tabel 11 – Geen idee van preventiebudget: reden**

#### Reden preventiebudget onbekend

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dit budget is geïntegreerd in de productiekosten.	87	16,2	26,0	26,0
	Dit budget wordt niet afzonderlijk bijgehouden.	202	37,7	60,3	86,3
	Afzonderlijk budget maar geen idee hoeveel.	46	8,6	13,7	100,0
	Total	335	62,5	100,0	
Missing	System	201	37,5		
Total		536	100,0		

60% van de deelnemers die het preventiebudget niet kennen geeft als reden op dat het budget niet afzonderlijk wordt bijgehouden. 26% geeft aan dat het budget geïntegreerd is in de productiekosten. Dit betekent dat 86% van de deelnemers zegt dat er in de onderneming of instelling geen afzonderlijk budget voor preventie wordt bijgehouden.

### 3.3.2. Hebben inspanningen op vlak van preventie geleid tot verbeteringen?

Er werd ook gepeild naar de mate waarin de respondenten vinden dat de inspanningen die geleverd worden op vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden verbeteringen opleveren op vlak van een aantal indicatoren (zie tabel).

48% stelt een grote verbetering vast op vlak van arbeidsongevallen, 31% imago, 25% tevredenheid en motivatie van de werknemers.

**Tabel 12 – Verbeteringen door inspanningen op vlak van preventie**

	Geen verbetering	Geringe verbetering	Grote verbetering	Geen idee
	%	%	%	%
Productiviteit	25,0%	40,8%	12,2%	22,1%
Arbeidsongevallen	10,4%	33,0%	48,4%	8,2%
Absenteïsme	26,6%	40,0%	12,6%	20,8%
Productkwaliteit	25,2%	37,2%	14,5%	23,2%
Personeelsverloop	34,4%	27,8%	8,6%	29,1%
Sociaal klimaat	13,9%	48,2%	24,0%	13,9%
Imago	11,9%	40,2%	31,3%	16,6%
Tevredenheid en motivatie van werknemers	9,5%	54,9%	24,7%	11,0%

Ondanks het feit dat heel weinig respondenten een idee hebben over het budget, wordt toch door respondenten verbetering gerapporteerd, verbetering die te maken heeft met de geleverde inspanningen.

In onderstaande tabel worden de gegevens op een andere manier voorgesteld. De groepen geringe verbetering en grote verbetering werden samengevoegd tot “verbetering”, de categorieën geen verbetering en geen idee, werden ook samengevoegd. Hieruit blijkt dat:

- 81% een verbetering vaststelt op vlak van arbeidsongevallen,
- 80% stelt een verbetering vast op vlak van tevredenheid en motivatie van de werknemers,
- 72% stelt een verbetering vast op vlak van sociaal klimaat,
- 72% stelt een verbetering vast op vlak van imago,
- 53% op vlak van productiviteit en
- 53% op vlak van absentieïsme

**Tabel 13 – Al dan niet verbetering door inspanningen op vlak van preventie**

		Geen verbetering	Verbetering
productiviteit	%	47,1%	52,9%
arbeidsongevallen	%	18,6%	81,4%
absentieïsme	%	47,4%	52,6%
productkwaliteit	%	48,3%	51,7%
personeelsverloop	%	63,6%	36,4%
sociaal klimaat	%	27,8%	72,2%
imago	%	28,5%	71,5%
tevredenheid en	%	20,5%	79,5%

**Tabel 14 - Samenhang tussen verbeteringen en bedrijfsgrootte**

		aantal werknemers (grote categorieën)				Total
		< 50	51-200	201-500	>500	
productiviteit	%	,42	,50	,59	,61	,53
arbeidsongevallen	%	,67	,82	,91	,86	,81
absentïsmen	%	,47	,51	,56	,59	,53
productkwaliteit	%	,48	,52	,54	,52	,52
personeelsverloop	%	,41	,40	,35	,29	,36
sociaal klimaat	%	,60	,76	,77	,74	,72
imago	%	,66	,73	,76	,70	,71
tevredenheid en	%	,70	,87	,83	,75	,79

**Comparisons of Column Means<sup>a</sup>**

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
productiviteit				A
arbeidsongevallen		A	A	A
absentïsmen				
productkwaliteit				
personeelsverloop				
sociaal klimaat		A	A	
imago				
tevredenheid en motivatie medewerkers		A		

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

De bedrijfsgrootte oefent een invloed uit op het al dan niet ervaren van verbeteringen door de inspanningen die geleverd werden op vlak van preventie. Wat betreft de verbeteringen op vlak van de arbeidsongevallen blijkt dat bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën) significant meer verbetering ervaren dan de kleinere bedrijven (met minder dan 50 werknemers).

Deelnemers uit bedrijven met tussen de 51 en de 200 werknemers ervaren meer verbetering op vlak van de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers dan deelnemers uit bedrijven met minder dan 50 werknemers.

Ook wat betreft het sociaal klimaat is er een significant verschil tussen de deelnemers uit de kleinere bedrijven en de deelnemers uit de groepen 51-200 werknemers en 201-500 werknemers: zij rapporteren meer verbetering dan de deelnemers uit de groep met minder dan 50 werknemers.

De deelnemers uit de groep met meer dan 500 werknemers ervaren significant meer verbetering op vlak van de productiviteit dan de deelnemers uit de groep met minder dan 50 werknemers.

### **3.4. Belang van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden**

In het onderzoek werd nagegaan waarom de deelnemers veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk vinden. Zij konden hiervoor op een schaal aankruisen in welke mate ze dit belangrijk vinden voor:

- De productiviteit
- Het beheersen van absenteïsme
- Het imago
- De productkwaliteit
- Het beperken van het personeelsverloop
- Het behoud van een goed sociaal klimaat
- Het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid
- De tevredenheid en motivatie van de medewerkers

De deelnemers vinden veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden **heel belangrijk** voor:

- Tevredenheid en motivatie (56%)
- Behoud van goed sociaal klimaat (45%)
- Veilig stellen juridische aansprakelijkheid (44%)

De deelnemers vinden veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden **belangrijk** voor:

- Productiviteit (63%)
- Beheersen absenteïsme (58%)
- Beperken personeelsverloop (58%)
- Imago (55%)

Wat op valt is dat één vijfde van de deelnemers veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden niet belangrijk vindt voor het beperken van het personeelsverloop.

**Tabel 15 - Belang van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden**

	helemaal niet belangrijk	belangrijk	heel belangrijk
	%	%	%
Productiviteit	10,4%	62,7%	27,0%
Beheersen van absenteïsme	9,7%	57,9%	32,4%
Imago	8,4%	55,2%	36,3%
Productkwaliteit	16,3%	51,5%	32,2%
Het beperken van personeelsverloop	20,0%	58,0%	22,1%
Het behoud van een goed sociaal klimaat	3,9%	51,0%	45,0%
het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid van uw bedrijf	5,9%	50,1%	44,0%
Tevredenheid en motivatie van medewerkers	2,1%	42,1%	55,8%

Er werd onderzocht of de bedrijfsgrootte een invloed heeft op de mate waarin men veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk vindt voor de productiviteit, het absenteïsme, de arbeidsongevallen, het bedrijfsimago, de productkwaliteit, het personeelsverloop, het

behoud van een goed sociaal klimaat, het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid en de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers. De verschillen zijn echter niet significant.<sup>7</sup>

**Tabel 16 - Belang van veiligheid,.... in functie van de bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Productiviteit	2.17	2.15	2.15	2.14	2.23
Beheersen van absenteïsme	2.23	2.20	2.26	2.30	2.16
Imago	2.28	2.31	2.27	2.26	2.28
Productkwaliteit	2.16	2.29	2.16	2.07	2.10
Het beperken van personeelsverloop	2.02	2.04	2.01	2.06	1.99
Het behoud van een goed sociaal klimaat	2.42	2.36	2.47	2.45	2.36
het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid van uw bedrijf	2.38	2.37	2.37	2.44	2.35
Tevredenheid en motivatie van medewerkers	2.54	2.53	2.57	2.57	2.48

Algemeen genomen vindt men veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden het belangrijkste voor:

- De tevredenheid,
- het behoud van een goed sociaal klimaat,
- het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid,
- het bedrijfsimago,
- het beheersen van het absenteïsme
- de productiviteit en
- de productkwaliteit.

Wat opvalt is dat alle aangereikte redenen waarom veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijks zijn, goed scoren. Het is niet uitgesloten dat bij deze vraag een dosis sociale wenselijkheid meespeelt. Wie een lijstje voorgeschoteld krijgt met belangrijke redenen om een beleid te ontwikkelen is wellicht niet geneigd om één of meerdere redenen volledig uit te sluiten.

Er werd ook onderzocht of er een verband is tussen wat men belangrijk vindt en op welke domeinen men verbetering ervaart door de inspanningen die geleverd worden op vlak van preventie. De domeinen waarop men de mate van verbetering kon aangeven waren:

- productiviteit,
- arbeidsongevallen,
- absenteïsme,
- productkwaliteit,
- personeelsverloop,

<sup>7</sup> Om deze vergelijking te kunnen maken werden de antwoorden op vraag 6 gehercodeerd: 1 = helemaal niet belangrijk, 2 = belangrijk, 3 = heel belangrijk. Er werd een gemiddelde berekend, hoe hoger het gemiddelde, hoe belangrijker de respondenten een bepaald item vinden.

- sociaal klimaat,
- imago en
- tevredenheid en motivatie van de medewerkers.

Deze items zijn voor een deel gelijk aan de items bij de vraag over belangrijkheid. Daarom werd onderzocht of er een verband bestaat tussen beiden. Hieruit blijkt dat er samenhang is tussen de verschillende items. Met andere woorden, wie veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden heel belangrijk vindt voor de productiviteit, zal ook significant meer verbeteringen vaststellen op vlak van de productiviteit dan wie dat helemaal niet belangrijk vindt. Wie veel belang hecht aan het beheersen van het absentieïsme stelt significant meer verbeteringen vast op vlak van absentieïsme dan wie dit helemaal niet belangrijk vindt. Wie productkwaliteit belangrijk vindt, stelt significant meer verbetering vast, wie het beheersen van het personeelsverloop belangrijk vindt, stelt ook hier significant meer verbetering vast, wie het imago belangrijk vindt, stelt daarop significant meer verbetering vast. Ook wie veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk vindt voor de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers en voor het behoud van een goed sociaal klimaat, stelt op die terreinen meer verbetering vast dan wie dat niet belangrijk vindt.

**Tabel 17 – Samenhang tussen belangrijkheid en verbeteringen**

	belangrijk voor						
	productiviteit	absenteïsme	productkwaliteit	personeelsverloop	sociaal klimaat	imago	tevredenheid en motivatie vna de medewerkers
verbetering:							
productiviteit	x		x			x	
arbeidsongevallen	x	x	x			x	
absenteïsme	x	x	x			x	x
productkwaliteit	x	x	x		x	x	
personeelsverloop	x	x	x	x	x		x
sociaal klimaat	x				x		x
imago	x		x		x	x	x
tevredenheid en motivatie van de medel	x				x		x

### **3.5. Is men ver gevorderd op de domeinen uit de welzijnswet?**

In het onderzoek werd nagegaan of de deelnemers vinden dat hun bedrijf ver gevorderd is op vlak van de 8 domeinen uit de welzijnswet:

- Veiligheid
- Gezondheid
- Psychosociale belasting
- Ergonomie
- Hygiëne
- Verfraaiing van de werkplaatsen

- Leefmilieu
- Tegengaan van pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag

Er werd onderzocht of de bedrijfsgrootte een rol speelt en er werd ook nagegaan of er een verband is tussen het al dan niet ver gevorderd zijn op de domeinen uit de welzijnswet en voor wat veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk gevonden worden. In een derde onderzoeksvraag werd nagegaan of het al dan niet hebben van overleg met de medewerkers een rol speelt.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het al dan niet ver gevorderd zijn op de 8 domeinen uit de welzijnswet, voor de globale onderzoeksgroep en volgens bedrijfsgrootte.

**Tabel 18 – Ver gevorderd op de welzijnsdomeinen, volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Veiligheid	.85	.77	.88	.88	.86
Gezondheid	.88	.84	.89	.89	.89
Psychosociale belasting	.42	.41	.35	.43	.51
Ergonomie	.56	.55	.56	.57	.59
Hygiëne	.85	.80	.82	.89	.88
Verfraaiing van de werkplaatsen	.74	.77	.76	.74	.69
Leefmilieu	.76	.76	.76	.75	.77
Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk	.73	.78	.66	.75	.75

De deelnemers zeggen dat hun ondernemingen of instellingen het verst gevorderd zijn op vlak van gezondheid (88%), veiligheid en hygiëne (telkens 85%), leefmilieu (76%), verfraaiing (74%), ongewenst gedrag op het werk (73%), ergonomie (56%), psychosociale belastingen (42%).

Er werd onderzocht of er een verband bestaat tussen deelnemers die vinden dat hun bedrijf ver gevorderd is op één van de domeinen en deze die niet vinden dat hun bedrijf ver gevorderd is en de mate waarin men veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk vindt voor productiviteit, arbeidsongevallen, beheersen van het absentisme, imago, productkwaliteit, beperken van personeelsverloop, behoud van een goed sociaal klimaat, het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid en de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de significante verschillen (volgens dalend verschil).

**Tabel 19 – Samenhang tussen het al dan niet ver gevorderd zijn en belangrijkheid**

<i>Ver gevorderd op vlak van...</i>	<i>Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk voor...</i>
Gezondheid	Tevredenheid en motivatie van de medewerkers
Hygiëne	Behoud van een goed sociaal klimaat Het imago van het bedrijf
Verfraaiing van de werkplaatsen	Het imago van het bedrijf
Leefmilieu	Het imago van het bedrijf
Psychosociale belasting	Behoud van een goed sociaal klimaat
Ergonomie	Productkwaliteit
Psychosociale belasting	Productiviteit

Er zijn geen significante verschillen tussen wie al dan niet vindt ver gevorderd te zijn op het domein veiligheid of pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk en voor wat men preventie, bescherming en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk vindt.

94% van de respondenten geeft aan dat er overleg is met de medewerkers op vlak van preventiebeleid. (zie punt 4)

Het leek interessant om na te gaan of er in de bedrijven waar ook overleg is met werknemers (vraag 8) ook meer belang wordt gehecht aan preventie en of men ook vindt dat men verder staat op vlak van preventie.

Door het feit dat zo'n groot aantal respondenten zegt dat er overleg is, wordt het echter moeilijk om het verband tussen belangrijkheid van het preventiebeleid en het al dan niet vergevorderd zijn op de 8 domeinen uit de welzijnswet en de rol die het al dan niet hebben van overleg daarin speelt, aan te tonen.

### ***3.6. Uitdagingen voor de toekomst***

In de vragenlijst waren twee open vragen opgenomen. Met een eerste vraag werd gepeild naar de belangrijkste uitdagingen die de deelnemers zien.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de antwoorden op deze vraag. De antwoorden op de vragen uitdagingen op dit moment en in de nabije toekomst werden samen verwerkt.

**Tabel 20 - Uitdagingen voor de toekomst**

		Count	Column %
uitdagingen preventiebeleid	Zorgsystemen implementeren/verbeteren	61	13,3%
	Preventiebeleid/structuur verbeteren	187	40,8%
	Budget	11	2,4%
	Betrokkenheid, motivatie en actieve medewerking	55	12,0%
	Betrokkenheid, motivatie en actieve medew van WN verbeteren	91	19,9%
	Sensibilisering en opleiding	77	16,8%
	Juridisch kader	6	1,3%
	Samenwerking verschillende preventiediensten	17	3,7%
	Beleid voor specifieke groepen	54	11,8%
	Machineveiligheid en PBM's	87	19,0%
	Ergonomie	70	15,3%
	Rugschool	15	3,3%
	Verbetering van de werkposten	69	15,1%
	Gezondheidsbevordering	56	12,2%
	Psychosociale belasting	97	21,2%
	Pesten, geweld	24	5,2%
	Omgevingsfactoren	30	6,6%
	Hygiëne	31	6,8%
	Gevaarlijke stoffen	29	6,3%
	Brand, noodplan, explosie	72	15,7%
	Arbeidsongevallen reduceren/voorkomen	117	25,5%
	Implementatie wetgeving	52	11,4%
	Organisatie	15	3,3%
	Deskundigheid	0	,0%
	Concurrentiële positie: economische situatie	21	4,6%
	Bedrijfsmentaliteit/commitment/cultuur	9	2,0%
	Productieproces	9	2,0%
	Motivatie/gedrag	36	7,9%
	Kosten en baten	16	3,5%
	Relatie met overlegorganen	20	4,4%
	Total	458	100,0%

40% preventiebeleid/structuur verbeteren  
 26% arbeidsongevallen reduceren  
 21% psychosociale belasting  
 20% betrokkenheid motivatie medewerkers  
 19% machineveiligheid  
 16% sensibilisering en opleiding  
 15% ergonomie  
 15% verbetering van werkposten  
 13% zorgsystemen implementeren  
 12% gezondheidsbevordering  
 12% beleid voor specifieke groepen  
 11% implementeren wetgeving

### 3.7. Knelpunten preventiebeleid

Met het onderzoek werd ook in kaart gebracht welke knelpunten de deelnemers zien in het preventiebeleid.

**Tabel 21 - Knelpunten van het preventiebeleid**

	Count	Column %
knelpunten voor preventiebeleid		
Zorgsystemen implementeren/verbeteren	0	,0%
Preventiebeleid/structuur verbeteren	2	,5%
Budget	120	29,5%
Betrokkenheid, motivatie en actieve medewerking	64	15,7%
Betrokkenheid, motivatie en actieve medew van WN verbeteren	0	,0%
Sensibilisering en opleiding	12	2,9%
Juridisch kader	5	1,2%
Samenwerking verschillende preventiediensten	0	,0%
Beleid voor specifieke groepen	43	10,6%
Machineveiligheid en PBM's	15	3,7%
Ergonomie	6	1,5%
Rugschool	0	,0%
Verbetering van de werkposten	0	,0%
Gezondheidsbevordering	3	,7%
Psychosociale belasting	35	8,6%
Pesten, geweld	3	,7%
Omgevingsfactoren	7	1,7%
Hygiëne	1	,2%
Gevaarlijke stoffen	9	2,2%
Brand, noodplan, explosie	0	,0%
Arbeidsongevallen reduceren/voorkomen	4	1,0%
Implementatie wetgeving	47	11,5%
Organisatie	46	11,3%
Deskundigheid	27	6,6%
Concurrentiële positie: economische situatie	31	7,6%
Bedrijfsmentaliteit/commitment/cultuur	14	3,4%
Productieproces	11	2,7%
Motivatie/gedrag	151	37,1%
Kosten en baten	24	5,9%
Relatie met overlegorganen	14	3,4%
Total	407	100,0%

37% motivatie/gedrag

30% budget

16% betrokkenheid, motivatie hiërarchische lijn.

12% implementatie wetgeving

11% organisatie

11% beleid voor specifieke groepen

Een aantal punten komen in beide lijstjes naar voor: betrokkenheid, motivatie, gedrag van medewerkers; implementatie van nieuwe wetgeving, beleid ontwikkelen voor specifieke groepen; vormen blijikbaar zowel een uitdaging als een knelpunt.

## 4. Overleg

In het onderzoek waren verschillende vragen opgenomen die gaan over “overleg” in het kader van het preventiebeleid.

Er werden vragen gesteld over overleg met werknemers, het onthaalbeleid en overleg met derden.

### 4.1. Overleg met werknemers

In een eerste, algemene, vraag werd nagegaan of er overleg is met werknemers en op welke manier dit overleg georganiseerd wordt. Hieruit blijkt dat 94% van de deelnemers aangeeft dat er overleg is met werknemers over veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Er werd ook onderzocht of er een verband is tussen de manier waarop dit overleg wordt georganiseerd en de bedrijfsgrootte.<sup>8</sup>

**Tabel 22 – Overleg met werknemers (algemeen, manier waarop) volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Is er overleg met de werknemers over veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden?	.94	.81	.98	.99	.98
Syndicale delegatie	.26	.03	.30	.32	.38
Comité preventie en bescherming op het werk	.64	.12	.72	.88	.86
Consulteren van medewerkers bij het zoeken van oplossingen	.61	.61	.60	.64	.59

<sup>8</sup> Deelnemers konden bij deze vraag meerdere antwoorden aankruisen. % optellen heeft dus geen zin, het % geeft telkens het % weer van het aantal deelnemers dat de betreffende antwoordcategorie heeft aangekruist.

### Comparisons of Column Means

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Is er overleg met de werknemers over veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden?		A	A	A
Syndicale delegatie		A	A	A
Comité preventie en bescherming op het werk		A	A B	A B
Consulteren van medewerkers bij het zoeken van oplossingen				

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

64% van de deelnemers geeft aan dat dit overleg gebeurt via het comité, 61% zegt medewerkers te consulteren bij het zoeken naar oplossingen en bij 26% van de deelnemers gebeurt het overleg via de syndicale delegatie.

Overleg via het comité komt significant meer voor bij de bedrijven met meer dan 200 werknemers en met meer dan 500 werknemers dan bij de bedrijven met tussen de 50 en de 200 werknemers.

Overleg met de syndicale delegatie en via het comité komt significant meer voor in de bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën). Dat is ook niet onlogisch. Een comité is verplicht vanaf 50 werknemers.

## 4.2. Onthaalbeleid

Met een eerste algemene vraag werd nagegaan of ondernemingen en instellingen een onthaalbeleid hebben. Met een tweede vraag werd onderzocht voor welke specifieke groepen dit onthaalbeleid aanwezig is (nieuwe werknemers, uitzendkrachten, jobstudenten, derden). Er werd ook onderzocht of er een verband bestaat tussen het hebben van een onthaalbeleid en het stilstaan bij risico's die verbonden zijn aan het productieproces.

**Tabel 23 – Onthaalbeleid (algemeen, doelgroepen) volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Heeft u een onthaalbeleid in verband met veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden?	.77	.58	.78	.79	.92
Nieuwe werknemers	.58	.39	.59	.63	.72
Uitzendkrachten	.36	.18	.40	.46	.37
Jobstudenten	.36	.15	.36	.44	.52
Derden (onderhoudsfirma's, aannemers)	.33	.17	.28	.44	.49

### Comparisons of Column Means<sup>a</sup>

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Heeft u een onthaalbeleid in verband met veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden?		A	A	A
Nieuwe werknemers		A	A	A
Uitzendkrachten		A	A	A
Jobstudenten		A	A	A B
Derden (onderhoudsfirma's, aannemers)			A B	A B

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

77% van de deelnemers heeft een onthaalbeleid. Een onthaalbeleid komt significant meer voor in de bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën) dan in de bedrijven met minder dan 50 werknemers.

58% heeft een onthaalbeleid voor nieuwe werknemers, 36% heeft een onthaalbeleid voor uitzendkrachten en voor jobstudenten, en 33% heeft een onthaalbeleid voor derden.

Een onthaalbeleid voor nieuwe werknemers komt significant meer voor in de bedrijven met meer dan 50 werknemers. Hetzelfde geldt voor uitzendkrachten en jobstudenten. Ondernemingen met meer dan 500 werknemers hebben ook significant vaker een onthaalbeleid voor jobstudenten dan bedrijven met minder dan 200 werknemers.

Wat betreft het onthaalbeleid voor derden valt op dat bedrijven met meer dan 200 werknemers significant vaker een onthaalbeleid hebben dan bedrijven met minder dan 200 werknemers.

In de vragenlijst werden ook een aantal bedrijfsgegevens gevraagd. Enkele van die vragen hadden betrekking op het werken met uitzendkrachten, jobstudenten en derden. Op basis van de antwoorden op deze vraag kon er ook nagegaan worden of wie aangeeft een beroep te doen op uitzendkrachten en derden, een onthaalbeleid ontwikkelt.

Het valt op dat de cijfers dan eigenlijk nog frappanter zijn. Van wie aangeeft met jobstudenten te werken heeft slechts 48% een onthaalbeleid voor jobstudenten. Van bedrijven die zeggen uitzendkrachten in te schakelen heeft slechts 56% een onthaalbeleid voor hen. En van de bedrijven die aangeven gebruik te maken van derden geeft slechts 40% aan ook een onthaalbeleid voor hen te ontwikkelen.

Er is een verband tussen het hebben van een onthaalbeleid en het stilstaan bij risico's en het treffen van gepaste maatregelen (vraag 2). 83% van wie stil staat bij de risico's heeft ook een onthaalbeleid, t.o.v. slechts 54% bij de groep die zegt niet stil te staan bij de risico's. ( $p < 0.05$ )

### **4.3. Overleg met derden (bij de uitvoering van de opdracht)**

Het luik "overleg" in de vragenlijst, bevatte ook een vraag over overleg met derden bij de uitvoering van een opdracht.

**Tabel 24 – Overleg met derden bij de uitvoering van de opdracht (algemeen en volgens bedrijfsgrootte)**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Is er een duidelijk overleg met derden (onderhoudsfirma's, aannemers) over de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen bij de uitvoering van de opdracht	.49	.34	.46	.55	.61

**Comparisons of Column Means<sup>a</sup>**

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Is er een duidelijk overleg met derden (onderhoudsfirma's, aannemers) over de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen bij de uitvoering van de opdracht			A	A

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

49% van de deelnemers zegt dat er duidelijk overleg is met derden bij de uitvoering van de opdracht. In bedrijven met meer dan 200 werknemers is er significant vaker overleg met derden bij de uitvoering van de opdracht, dan in de bedrijven met minder dan 50 werknemers.

Van de deelnemers die aangeven beroep te doen op onderaannemers (vraag uit de bedrijfsgegevens) zegt 54% duidelijk te overleggen met derden bij de uitvoering van de opdracht.

## 5. Inspelen op nieuwe risico's

In de vragenlijst waren een aantal thema's opgenomen over nieuwe risico's. Zo werd er gevraagd of de deelnemers vinden dat er de laatste 5 jaar nieuwe risico's zijn bijgekomen in hun onderneming.

In een luik over psychosociale aspecten werd nagegaan in welke mate Belgische ondernemingen en instellingen al een beleid hebben ontwikkeld in het kader van CAO 72 (stress) en de nieuwe wetgeving over ongewenst gedrag op het werk.

### 5.1. *Nieuwe risico's (laatste 5 jaar)*

Met een algemene (ja/nee) vraag werd nagegaan of de deelnemers vinden dat er de laatste vijf jaar nieuwe risico's zijn bijgekomen. Wie op deze vraag ja antwoordde kon aanduiden met wat deze nieuwe risico's dan te maken hebben.

Er werd onderzocht of er verschillen zijn volgens bedrijfsgrootte. Andere onderzoeksvragen hadden betrekking op een mogelijk verband tussen het zien van nieuwe risico's en:

- Het stilstaan bij risico's uit het productieproces
- Het beroep doen externe deskundigheid
- Het beschikken over informatie
- Het organiseren van opleiding

63% van de deelnemers stelt vast dat er de laatste 5 jaar nieuwe risico's zijn bijgekomen. Vooral nieuwe risico's door technologieën, werkorganisatie, veranderende werkomgeving, menselijke en sociale factoren, producten, maatschappelijke veranderingen. Er zijn maar hele kleine onderlinge verschillen tussen deze scores.

De bedrijven met meer dan 200 werknemers (beide categorieën) zien significant meer nieuwe risico's de laatste vijf jaar dan bedrijven met minder dan 50 werknemers. Bedrijven met meer dan 500 werknemers zien significant meer nieuwe risico's dan bedrijven met minder dan 200 werknemers (beide categorieën).

De grootste bedrijven zien significant meer nieuwe risico's die verband houden met technologieën. Bedrijven met meer dan 500 werknemer zien meer nieuwe risico's die te maken hebben met de werkorganisatie en met de menselijke en sociale factoren dan bedrijven met minder dan 200 werknemers (beide categorieën). Bedrijven met meer dan 500 werknemers zien meer nieuwe risico's die te maken hebben met de veranderende werkomgeving en met maatschappelijke veranderingen dan bedrijven met minder dan 500 werknemers (alle categorieën). Bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën) zien significant meer nieuwe risico's op vlak van producten dan bedrijven met minder dan 50 werknemers.

**Tabel 25 – Nieuwe risico's (algemeen, specifiek) volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Zijn er de laatste 5 jaar nieuwe risico's voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden bijgekomen in uw onderneming?	.63	.48	.60	.67	.79
Technologieën	.35	.21	.33	.35	.54
Producten	.26	.12	.29	.31	.35
Werkorganisatie	.29	.18	.26	.30	.45
Veranderende werkomgeving	.29	.16	.26	.30	.47
Maatschappelijke veranderingen	.25	.14	.19	.25	.44
menselijke en sociale factoren	.27	.18	.22	.33	.37

**Comparisons of Column Means**

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Zijn er de laatste 5 jaar nieuwe risico's voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden bijgekomen in uw onderneming?			A	A B
Technologieën				A B C
Producten	A		A	A
Werkorganisatie				A B
Veranderende werkomgeving				A B C
Maatschappelijke veranderingen				A B C
menselijke en sociale factoren				A B

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

Er werd ook onderzocht of er een verband is tussen het zien van nieuwe risico's en het al dan niet stilstaan bij de risico's verbonden aan het productieproces en het treffen van gepaste maatregelen (vraag 2). Er werden echter geen significante verschillen gevonden.

Het leek ook interessant om na te gaan of er een verband bestaat tussen het zien van nieuwe risico's en het al dan niet beroep doen op **externe deskundigheid** (vraag 19).

Er werd een significant verschil gevonden tussen wie al dan niet beroep doet op externe deskundigheid en de nieuwe risico's die men ziet. Wie een beroep doet op externe deskundigheid ziet frequenter de nieuwe risico's op vlak van technologieën (36% t.o.v. 25%).

Het al dan niet beschikken over voldoende **informatie** oefent enkel een effect uit op de vraag of men nieuwe risico's ziet op vlak van technologieën. Wie zegt over voldoende informatie te beschikken geeft vaker aan nieuwe risico's te zien op vlak van technologieën. 38% van wie over voldoende informatie beschikt geeft aan nieuwe risico's te zien op vlak van technologieën, t.o.v. 24% bij wie zegt niet over voldoende informatie te beschikken. Alle andere verschillen zijn niet significant.

Er werd nagegaan of er een verband bestaat tussen het organiseren van opleiding en het zien van nieuwe risico's. Er blijkt wel degelijk een verband te bestaan. Wie opleiding heeft georganiseerd over veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden geeft ook vaker aan nieuwe risico's te zien (de laatste 5 jaar). Dit geldt ook voor de aangegeven nieuwe risico's (de domeinen waarop ze zich manifesteren). Alle verschillen zijn significant.

**Tabel 26 – Samenhang tussen het zien van nieuwe risico's het organiseren van opleiding**

**de laatste 5 jaar opleiding georganiseerd - nieuwe risico's de laatste 5 jaar**

	opleiding	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Zijn er de laatste 5 jaar nieuwe risico's voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden bijgekomen in uw onderneming?	neen	85	,41	,495	,054
	ja	399	,68	,468	,023
Technologieën	neen	90	,18	,384	,041
	ja	408	,40	,490	,024
Producten	neen	90	,12	,329	,035
	ja	408	,30	,458	,023
Werkorganisatie	neen	90	,17	,375	,040
	ja	408	,32	,467	,023
Veranderende werkomgeving	neen	90	,10	,302	,032
	ja	408	,34	,473	,023
Maatschappelijke veranderingen	neen	90	,13	,342	,036
	ja	408	,27	,444	,022
menselijke en sociale factoren	neen	90	,16	,364	,038
	ja	408	,30	,457	,023

## 5.2. Psychosociale belasting

Met dit onderzoek werd ook nagegaan in welke mate Belgische ondernemingen de nieuwere thema's waarrond recent wetgeving werd ontwikkeld, implementeerden. Enerzijds werd in kaart gebracht of er een beleid ontwikkeld werd op vlak van psychosociale belasting in het kader van CAO 72 (stress) en anderzijds werd nagegaan in welke mate er een beleid werd ontwikkeld in het kader van de wetgeving rond pesten geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk.<sup>9</sup>

Er werden ook enkele onderzoeksvragen gesteld:

Is er een verband tussen het al dan niet hebben van een beleid en:

- de bedrijfsgrootte?

<sup>9</sup> Ook bij deze vraag werd een hercodering doorgevoerd "wordt aangewerkt" wordt samengevoegd met "neen".

- het ondervinden van verbeteringen?
- waarom veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk zijn?
- het ver gevorderd zijn op vlak van psychosociale belasting
- het beroep doen op externe deskundigheid

## Bedrijfsgrootte

**Tabel 27 – Beleid in kader van CAO 72 (stress) en wetgeving over ongewenst gedrag op het werk volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Is er een beleid ontwikkeld met betrekking tot voorkoming van stress op het werk (CAO 72)?	.19	.10	.11	.19	.38
Is er een beleid ontwikkeld met betrekking tot de wetgeving over pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk?	.60	.32	.61	.71	.77

### Comparisons of Column Means<sup>a</sup>

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Is er een beleid ontwikkeld met betrekking tot voorkoming van stress op het werk (CAO 72)?				A B C
Is er een beleid ontwikkeld met betrekking tot de wetgeving over pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk?		A	A	A B

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

19% van de deelnemers geeft aan dat er een beleid ontwikkeld werd in het kader van CAO 72 en 60% geeft aan dat er een beleid is in het kader van de wetgeving over ongewenst gedrag op het werk.

Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de wetgeving rond ongewenst gedrag op het werk een aantal heel concrete maatregelen vraagt zoals het aanstellen van een preventieadviseur, het uitwerken van een procedure, een aanpassing van het arbeidsreglement. Dit zijn vrij concrete acties op basis waarvan men kan antwoorden dat er een beleid ontwikkeld is.

De CAO is algemener en schetst een kader voor risicoanalyse en het uitwerken van preventiemaatregelen. Dat is een minder eenvoudige opdracht.

De bedrijfsgrootte blijkt opnieuw een rol te spelen. Bedrijven met meer dan 500 werknemers hebben significant vaker een beleid ontwikkeld in het kader van de CAO rond stress dan bedrijven met minder dan 500 werknemers (alle categorieën).

Bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën) hebben significant vaker een beleid ontwikkeld in het kader van de wetgeving ongewenst.

Bedrijven met meer dan 500 werknemers hebben ook vaker een beleid in het kader van de nieuwe wetgeving dan bedrijven met minder dan 200 werknemers.

## Verbeteringen

Er werd nagegaan of wie een beleid ontwikkelde in kader van CAO stress ook vindt dat investeringen op vlak van preventie resulteren in verbetering (vraag 3). Om dit verband na te gaan werd opgeteld hoeveel items aangekruist werden in de kolom geringe of grote verbetering. Hieruit blijkt dat gemiddeld genomen de bedrijven die een beleid ontwikkelden op meer items vinden dat er een verbetering is geweest door investeringen op vlak van preventie (sign <0.05).

Items waren productiviteit, arbeidsongevallen, absentieïsme, productkwaliteit, personeelsverloop, sociaal klimaat, imago en tevredenheid van de werknemers.

Hetzelfde geldt voor het beleid in het kader van de nieuwe wetgeving over pesten, geweld en ongewenst gedrag op het werk, maar het verschil is minder uitgesproken (sign <0.05)

**Tabel 28 - Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en de ervaren verbeteringen**

Is er een beleid ontwikkeld met betrekking tot voorkoming van stress op het werk (CAO 72)?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
invest	neen	385	4,5091	2,43682	,12419
	ja	89	5,2584	2,18220	,23131

sign <0.05

**Tabel 29 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond ongewenst gedrag op het werk en de ervaren verbeteringen**

Is er een beleid ontwikkeld met betrekking tot de wetgeving over pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
invest	neen	200	4,0850	2,46539	,17433
	ja	299	4,9298	2,37826	,13754

sign <0.05

Er blijkt een verband tussen het al dan niet hebben van een beleid in het kader van de CAO 72 en de mate waarin men vindt dat de investeringen op vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden verbeteringen opleveren voor de productiviteit, arbeidsongevallen, productkwaliteit en tevredenheid van de werknemers.

Opvallend is dat er geen verband kan aangetoond worden met absentieïsme en dat wie een beleid heeft in het kader van de CAO zelfs minder verbetering ervaart op vlak van personeelsverloop dan wie geen beleid heeft (het verschil is wel niet significant).

**Tabel 30 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en de ervaren verbeteringen (gedetailleerd)**

**Group Statistics**

CAO 72		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
productiviteit	neen	339	1,6018	,66448	,03609
	ja	84	1,8690	,75697	,08259
arbeidsongevallen	neen	363	2,2837	,76846	,04033
	ja	88	2,4886	,67797	,07227
absenteïsme	neen	355	1,6366	,69324	,03679
	ja	85	1,7765	,71342	,07738
productkwaliteit	neen	344	1,6105	,69106	,03726
	ja	83	1,8313	,77804	,08540
personeelsverloop	neen	346	1,4566	,64572	,03471
	ja	85	1,4353	,66273	,07188
sociaal klimaat	neen	358	1,9385	,70740	,03739
	ja	87	2,0920	,74134	,07948
imago	neen	356	2,0197	,77798	,04123
	ja	86	2,0698	,79396	,08561
tevredenheid en motivatie medewerkers	neen	364	2,0110	,67206	,03523
	ja	88	2,1705	,66474	,07086

Ook wat betreft de nieuwe wetgeving over ongewenst gedrag op het werk blijken er verbanden te bestaan tussen het al dan niet hebben van een beleid en het ervaren van verbeteringen ten gevolge van de inspanningen die men levert op vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Wie een beleid heeft ervaart meer verbetering ten gevolge van de geleverde inspanningen en dit voor de productiviteit, arbeidsongevallen, absenteïsme, productkwaliteit, sociaal klimaat en tevredenheid van de medewerkers. De andere verschillen gaan in dezelfde richting maar zijn niet significant.

**Tabel 31 – Samenhang tussen het hebben van een beleid over ongewenst gedrag op het werk en de ervaren verbeteringen (gedetailleerd)**

**Group Statistics**

	Is er een beleid ontwikkeld met betrekking	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
productiviteit	neen	174	1,5287	,63317	,04800
	ja	268	1,7276	,71137	,04345
arbeidsongevallen	neen	185	2,1297	,81055	,05959
	ja	286	2,4056	,71316	,04217
absenteïsme	neen	180	1,5389	,65471	,04880
	ja	280	1,7250	,70793	,04231
productkwaliteit	neen	174	1,5345	,66842	,05067
	ja	273	1,7363	,73517	,04449
personeelsverloop	neen	176	1,3977	,62408	,04704
	ja	275	1,4836	,66364	,04002
sociaal klimaat	neen	183	1,8525	,69146	,05111
	ja	282	2,0248	,72776	,04334
imago	neen	183	1,9508	,77940	,05761
	ja	278	2,0719	,76607	,04595
tevredenheid en motivatie medewerkers	neen	186	1,9624	,66062	,04844
	ja	286	2,0874	,67230	,03975

**Belangrijkheid**

Er werd ook nagegaan of er een verband bestaat tussen het al dan niet hebben van een beleid in het kader van de CAO nr 72 of de nieuwe wetgeving over ongewenst gedrag op het werk.

Hieruit blijkt dat wie een beleid heeft in het kader van CAO 72 veiligheid gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden significant belangrijker vindt voor de productiviteit en het bedrijfsimago dan wie dat beleid niet heeft.

Over het algemeen vindt wie een beleid heeft, veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijker op alle vlakken dan wie geen beleid heeft maar de andere verschillen zijn niet significant.

**Tabel 32 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en de belangrijkheid (gedetailleerd)**

**Group Statistics**

	CAO 72	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Productiviteit	neen	369	2,13	,589	,031
	ja	88	2,33	,562	,060
Beheersen van absenteïsme	neen	371	2,23	,608	,032
	ja	88	2,27	,601	,064
Imago	neen	372	2,26	,607	,031
	ja	89	2,40	,598	,063
Productkwaliteit	neen	359	2,15	,675	,036
	ja	88	2,19	,709	,076
Het beperken van personeelsverloop	neen	361	2,01	,658	,035
	ja	89	2,08	,626	,066
Het behoud van een goed sociaal klimaat	neen	371	2,41	,564	,029
	ja	87	2,46	,546	,059
het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid	neen	375	2,38	,599	,031
	ja	89	2,42	,560	,059
Tevredenheid en motivatie van medewerkers	neen	368	2,53	,542	,028
	ja	88	2,61	,490	,052

Ook wat betreft de nieuwe wetgeving over ongewenst gedrag op het werk blijkt dat wie een beleid heeft veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden doorgaans belangrijker vindt dan wie dat beleid niet of nog niet heeft, maar de verschillen zijn op geen enkel domein significant.

**Tabel 33 – Samenhang tussen het hebben van een beleid over ongewenst gedrag op het werk en belangrijkheid (gedetailleerd)**

**Group Statistics**

	wetgeving ogw	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Productiviteit	neen	192	2,11	,582	,042
	ja	289	2,20	,590	,035
Beheersen van absenteïsme	neen	193	2,18	,604	,043
	ja	291	2,26	,606	,036
Imago	neen	192	2,24	,583	,042
	ja	294	2,30	,624	,036
Productkwaliteit	neen	184	2,14	,637	,047
	ja	287	2,17	,705	,042
Het beperken van personeelsverloop	neen	185	1,97	,667	,049
	ja	290	2,06	,634	,037
Het behoud van een goed sociaal klimaat	neen	192	2,39	,595	,043
	ja	291	2,42	,548	,032
het veilig stellen van de juridische aansprakelijkheid	neen	193	2,39	,612	,044
	ja	295	2,37	,586	,034
Tevredenheid en motivatie van medewerkers	neen	193	2,56	,528	,038
	ja	288	2,52	,547	,032

Ver gevorderd zijn op de domeinen uit de welzijnswet

In vraag 7 wordt aan de respondenten gevraagd of ze vinden of ze ver gevorderd zijn op verschillende domeinen uit de welzijnswet.

Bedrijven die een beleid ontwikkelden in het kader van CAO 72 ervaren dat ze verder gevorderd zijn op een aantal domeinen uit de welzijnswet. Voor psychosociale belasting en ergonomie zijn de verschillen het grootst en significant. Er zijn ook significante, maar kleinere verschillen op vlak van veiligheid, gezondheid, pesten en leefmilieu.

**Tabel 34 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond stress en het ver gevorderd zijn op vlak van de welzijnswet**

**Group Statistics**

	CAO 72	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Veiligheid	neen	365	,83	,376	,020
	ja	88	,91	,289	,031
Gezondheid	neen	357	,86	,345	,018
	ja	87	,95	,211	,023
Psychosociale belasting	neen	289	,33	,472	,028
	ja	79	,76	,430	,048
Ergonomie	neen	332	,52	,500	,027
	ja	82	,74	,439	,048
Hygiëne	neen	350	,83	,375	,020
	ja	86	,88	,322	,035
Verfraaiing van de werkplaatsen	neen	347	,74	,440	,024
	ja	83	,77	,423	,046
Leefmilieu	neen	320	,73	,442	,025
	ja	82	,85	,356	,039
Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk	neen	297	,68	,466	,027
	ja	85	,85	,362	,039

Ook wat betreft het al dan niet hebben van een beleid in het kader van de wetgeving ongewenst gedrag op het werk worden enkele verbanden vastgesteld. Bedrijven die een beleid ontwikkelden in het kader van de nieuwe wetgeving over ongewenst gedrag op het werk ervaren dat ze verder gevorderd zijn op een aantal domeinen uit de welzijnswet. Voor psychosociale belasting en pesten zijn de verschillen het grootst en significant. Er zijn ook significante, maar kleinere verschillen op vlak van veiligheid, gezondheid, ergonomie en leefmilieu.

**Tabel 35 – Samenhang tussen het hebben van een beleid rond ongewenst gedrag en het al dan niet ver gevorderd zijn op vlak van de welzijnswet**

**Group Statistics**

	pesten	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Veiligheid	neen	182	,79	,408	,030
	ja	291	,89	,318	,019
Gezondheid	neen	178	,82	,385	,029
	ja	285	,92	,278	,016
Psychosociale belasting	neen	140	,26	,439	,037
	ja	240	,51	,501	,032
Ergonomie	neen	162	,49	,501	,039
	ja	272	,61	,489	,030
Hygiëne	neen	175	,81	,397	,030
	ja	282	,87	,338	,020
Verfraaiing van de werkplaatsen	neen	178	,72	,451	,034
	ja	274	,76	,431	,026
Leefmilieu	neen	168	,69	,464	,036
	ja	252	,80	,400	,025
Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk	neen	135	,50	,502	,043
	ja	261	,84	,365	,023

**Externe deskundigheid**

Er is geen significant verschil tussen respondenten die een beroep doen op externe deskundigheid (vraag 19 ja / neen) en het al dan niet hebben van een beleid op vlak van CAO 72, respectievelijk 19% en 16% hebben een beleid. Dus iets meer mensen die beroep doen op externe deskundigheid, hebben een beleid maar het verschil is niet significant.

Er is wel een significant verschil tussen respondenten die een beleid hebben op vlak van de wetgeving ogw en het al dan niet beroep doen op externe deskundigheid. Wie beroep doet op externe deskundigheid, heeft in 65% van de gevallen ook een beleid in het kader van de nieuwe wetgeving, dit in tegenstelling tot 38% van wie geen beroep doet op externe deskundigheid.

Bij de vraag over externe deskundigheid werd ook nagegaan op welk domein men op zoek gaat naar die deskundigheid, psychosociale belasting is daar één antwoordcategorie.

Uit deze analyses blijkt dat wie een beleid heeft op vlak van CAO 72 in 55% van de gevallen een beroep doet op externe deskundigheid voor psychosociale belasting. Wie geen beleid heeft of er nog aan werkt, doet slechts in 36% van de gevallen een beroep op externe deskundigheid op vlak van psychosociale belasting.

Hetzelfde geldt voor de wetgeving over ongewenst gedrag op het werk. (resp. 46% en 28%). De verschillen zijn significant.

Bij de bedrijfsgegevens wordt ook gepeild of de respondenten aangesloten zijn bij een externe dienst. Van wie een beleid ontwikkeld heeft in het kader van de CAO rond stress is 81% aangesloten bij een externe dienst, t.o.v. 85% van wie geen beleid heeft. De verschillen zijn niet significant. 88% van wie een beleid ontwikkeld heeft in het kader van de wetgeving ongewenst gedrag is aangesloten bij een externe dienst. Bij wie geen beleid heeft is dit 79%. Het verschil is significant.

## 6. Deskundigheid

Beschikken over de nodige deskundigheid is een voorwaarde om te komen tot een goed werkend preventiebeleid. Daarom werd in het onderzoek gepeild naar de werking van de eigen interne preventiedienst. Er werd ook gevraagd of de deelnemers een beroep doen op externe deskundigheid (al dan niet bij een externe dienst), en zo ja, waarom? Bij wie? Voor welke thema's?

### 6.1. Werking interne preventiedienst

In het onderzoek werd aan de deelnemers gevraagd of ze vinden dat de werking van hun interne preventiedienst de laatste jaren verbeterd is.

**Tabel 36 – Verbetering van de werking van de interne preventiedienst (algemeen, specifiek) volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Is de werking van uw interne preventiedienst de laatste 5 jaar verbeterd?	.86	.73	.92	.87	.93
Personeel	.46	.40	.47	.44	.55
Middelen	.40	.31	.42	.40	.48
Deskundigheid	.56	.40	.56	.60	.66
Werking	.50	.39	.55	.49	.56

#### Comparisons of Column Means<sup>a</sup>

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Is de werking van uw interne preventiedienst de laatste 5 jaar verbeterd?		A	A	A
Personeel				
Middelen				
Deskundigheid		A	A	A
Werking		A		A

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

86% van de respondenten vindt dat de werking van de interne preventie dienst de laatste 5 jaar is verbeterd. 56% vindt dat dit vooral op vlak van deskundigheid is. 50% ervaart een verbetering in de werking, 46% op vlak van personeel en 40% op vlak van de middelen.

De bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën) ervaren significant vaker verbetering dan de bedrijven met minder dan 50 werknemers. Hetzelfde verschil komt tot uiting op vlak van deskundigheid. Wat betreft de werking ervaren de groepen bedrijven met tussen 51-200 werknemers en meer dan 500 werknemers significant vaker een verbetering dan de bedrijven met minder dan 50 werknemers.

## 6.2. Beroep doen op externe deskundigheid

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de antwoorden op de vragen die gaan over de externe deskundigheid.

**Tabel 37 – Externe deskundigheid (algemeen, waarom? wie? op welk vlak?) volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Doet u een beroep op externe deskundigheid in verband met veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf?	.85	.72	.90	.90	.85
Wettelijke verplichting	.50	.53	.50	.54	.44
Onvoldoende kennisdomeinen interne preventiedienst	.51	.32	.59	.59	.51
Onvoldoende kennisdomeinen externe preventiedienst	.08	.08	.09	.05	.07
Bewuste keuze omwille van de kwaliteit, prijs	.18	.08	.21	.19	.24
Tekort aan resources (tijd, personeel)	.02	.03	.02	.01	.02
Verzekeraar	.24	.11	.25	.34	.25
Externe dienst voor preventie, bescherming en welzijn op het werk	.75	.61	.79	.83	.75
Consultant	.25	.15	.25	.28	.33
Keuringsorganismen	.05	.03	.04	.06	.05
Brandweer	.03	.00	.04	.05	.02
Opleidingsorganismen, Prevent, Prebes	.05	.04	.06	.05	.04
Algemeen beleid	.15	.26	.18	.06	.07
Risicoanalyse	.41	.40	.49	.33	.37
Brand	.29	.24	.37	.27	.24
Ergonomie	.41	.21	.42	.57	.45
Gezondheid	.52	.42	.56	.59	.50
Hygiëne	.24	.23	.29	.23	.19
Leefmilieu	.16	.13	.17	.20	.15
Psychosociale belasting	.38	.12	.42	.55	.45
Opleiding	.33	.19	.33	.36	.45
Informatie	.26	.26	.33	.23	.17
Controle en keuringen	.01	.02	.00	.00	.01

### Comparisons of Column Means<sup>a</sup>

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Doet u een beroep op externe deskundigheid in verband met veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf?		A	A	
Wettelijke verplichting				
Onvoldoende kennisdomeinen interne preventiedienst		A	A	A
Onvoldoende kennisdomeinen externe preventiedienst				
Bewuste keuze omwille van de kwaliteit, prijs		A		A
Tekort aan resources (tijd, personeel)				
Verzekeraar		A	A	
Externe dienst voor preventie, bescherming en welzijn op het werk		A	A	
Consultant				A
Keuringsorganismen				
Brandweer				
Opleidingsorganismen, Prevent, Prebes				
Algemeen beleid	C D	C		
Risicoanalyse				
Brand				
Brand				
Ergonomie		A	A B	A
Gezondheid				
Hygiëne				
Leefmilieu				
Psychosociale belasting		A	A	A
Opleiding			A	A
Informatie		D		
Controle en keuringen				

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

84% van de respondenten doet een beroep op externe deskundigheid. Bedrijven met tussen de 51-200 of tussen de 201-500 werknemers doen significant vaker een beroep op externe deskundigheid dan bedrijven met minder dan 50 werknemers.

51% van de respondenten doet een beroep op externe deskundigheid omdat men van mening is zelf over onvoldoende kennisdomeinen te beschikken. Hier is een opvallend verschil tussen de bedrijven met minder dan 50 werknemers en alle andere bedrijven. Bedrijven met meer dan 50 werknemers halen vaker aan dat ze zelf over onvoldoende kennisdomeinen beschikken dan de kleine bedrijven.

50% doet een beroep op externe deskundigheid omdat het wettelijke verplichting is. Hier zijn er geen significante verschillen volgens bedrijfsgrootte.

In 75% van de gevallen is het de externe dienst die deze externe deskundigheid levert, gevolgd door de consultant (25%) en de verzekeraars (24%).

Middelgrote bedrijven (50-500) doen frequenter een beroep op een externe dienst dan kleine bedrijven. Grote bedrijven >500 werknemers, doen significant vaker een beroep op consultants dan kleine bedrijven (<50 werknemers).

Men doet vooral een beroep op externe deskundigheid voor :

- Gezondheid (52%)
- Ergonomie (41%)
- psychosociale belasting (38%)
- opleiding (33%)

Kleine bedrijven (<50 werknemers) doen significant vaker een beroep op externe diensten voor hun algemeen beleid dan grotere bedrijven (201-500 en > 500 werknemers).

Bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën) doen significant vaker een beroep op externe deskundigheid voor ergonomie. Ook voor psychosociale belasting blijkt een gelijkaardig verschil.

Wat opleiding betreft doen bedrijven met meer dan 200 werknemers of meer dan 500 werknemers significant vaker een beroep op externen dan kleine bedrijven (<50 werknemers).

Wat betreft informatie valt op dat bedrijven met tussen de 50 en de 200 werknemer significant vaker een beroep doen op externe deskundigen dan bedrijven met meer dan 500 werknemers.

Er werd onderzocht of er een verband is tussen het al dan niet een beroep doen op externe deskundigheid en de verbeteringen die de deelnemers zien door de inspanningen die geleverd worden.

Wie beroep doet op externe deskundigheid vindt significant meer dan wie geen beroep doet op externe deskundigheid, verbetering door de geleverde inspanningen op vlak van preventie, voor

- arbeidsongevallen,
- productiviteit,
- sociaal klimaat

Wie een beroep doet op de **verzekeraar** voor deze externe deskundigheid stelt significant verbetering vast door de inspanningen op vlak van preventie, op de **arbeidsongevallen**.

Hetzelfde geldt voor wie een beroep doet op de **externe dienst** (minder groot verschil maar wel significant).

Ook wie een beroep doet op een **consultant** blijkt significant meer verbetering te ervaren tgv de inspanningen op vlak van preventie dan wie dat niet doet. Dit geldt voor de **arbeidsongevallen**, het **bedrijfsimago** en de **productiviteit**.

Ook wie een beroep doet op de brandweer (toegevoegde categorie op basis van andere) stelt meer verbetering vast op vlak van bedrijfsimago.

Wie een beroep doet op opleidingsorganisaties (categorie toegevoegd op basis van de antwoorden bij andere) stelt significant meer verbeteringen vast tgv de inspanningen op vlak van productiviteit.

### **6.3. Informatie**

Om een preventiebeleid te kunnen uitbouwen moet een onderneming of instelling beschikken over voldoende informatie. Ervaren de deelnemers dat er voldoende informatie is? Waar halen ze hun informatie?

**Tabel 38 – Informatie (voldoende? Waar?), volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Vindt u dat u over voldoende informatie beschikt over veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden?	.81	.72	.85	.82	.83
Verzekeraar	.39	.35	.39	.44	.39
Sectororganisaties	.40	.32	.35	.45	.53
Sociale partners	.17	.20	.12	.19	.19
Preventiediensten	.75	.67	.80	.76	.73
Uitgevers – abonnementen	.64	.31	.68	.78	.81
Internet	.66	.41	.67	.81	.78
Moeder- en zusterbedrijven	.05	.03	.07	.04	.04

**Comparisons of Column Means<sup>a</sup>**

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Vindt u dat u over voldoende informatie beschikt over veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden?				
Verzekeraar				
Sectororganisaties				A B
Sociale partners				
Preventiediensten				
Uitgevers – abonnementen		A	A	A
Internet		A	A	A
Moeder- en zusterbedrijven				

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

81% van de deelnemers vindt over voldoende informatie te beschikken. Er zijn geen significante verschillen volgens bedrijfsgrootte.

75% haalt de informatie bij de preventiediensten, 66% gebruikt het internet, 64% maakt gebruik van uitgevers – abonnementen,, 40% doet een beroep op sectororganisaties en 39% op verzekeraars.

Wat uitgevers en internet betreft, valt op dat dit significant meer gebruikt wordt in de bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën).

Sectororganisaties komen vooral voor in de bedrijven met meer dan 500 werknemers (sign. Meer dan in de groep met minder dan 50 werknemers of tussen 50-200 werknemers. Er is nog werk aan de winkel wat betreft informatieverbreiding naar KMO's toe.

## 6.4. Opleiding

Om aandacht voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden aanwezig te houden in een onderneming of instelling is het niet alleen belangrijk om over voldoende informatie te beschikken. De betrokken partijen in de organisatie moeten ook voldoende kennis, inzicht en informatie hebben over de taak en de rol die ze hebben te spelen.

Het welslagen van een beleid op vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden wordt bovendien mee bepaald door de houding en het gedrag van de verschillende betrokken partijen.

Opleiding is een belangrijk hulpmiddel om dit te realiseren. Vandaar dat in het onderzoek ook werd nagegaan of ondernemingen en instellingen opleiding organiseren en over welke thema's die opleiding dan gaat.

Er werd ook onderzocht of er een samenhang is tussen het al dan niet organiseren van opleiding en de manier waarop ondernemingen en instellingen in de dagelijkse praktijk aandacht besteden aan veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

Opleidingen organiseren betekent een investering in menselijk kapitaal. Daarom werd ook onderzocht over er een samenhang is met het zien van verbeteringen door het organiseren van opleiding.

Tot slot werd ook nagegaan of er een verband is tussen het organiseren van opleiding en het al dan niet ver gevorderd zijn op vlak van de domeinen uit de welzijnswet en het organiseren van overleg met de werknemers.

### 6.4.1. Opleiding organiseren

**Tabel 39 – Opleiding (algemeen, inhoudelijk) volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
opleiding	.82	.55	.86	.93	.96
Veiligheid	.73	.49	.74	.82	.87
Gezondheid	.42	.29	.37	.46	.61
Arbeidshygiëne	.29	.23	.24	.31	.43
Ergonomie	.41	.16	.42	.53	.55
Psychosociale belasting	.17	.07	.10	.20	.35
Milieu	.26	.18	.28	.28	.33
Verfraaiing van de werkplaatsen	.10	.16	.07	.07	.11
Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk	.35	.14	.31	.40	.58
Brandpreventie- en bestrijding	.02	.03	.03	.00	.01

### Comparisons of Column Means

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
opleiding		A	A	A
Veiligheid		A	A	A
Gezondheid			A	A B
Arbeidshygiëne				A B
Ergonomie		A	A	A
Psychosociale belasting			A	A B C
Milieu				
Verfraaiing van de werkplaatsen				
Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk		A	A	A B C
Brandpreventie- en bestrijding				

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

82% van de deelnemers heeft de laatste 5 jaar opleiding georganiseerd. Bedrijven met meer dan 50 werknemers (alle categorieën) organiseren significant meer opleiding dan kleine bedrijven. Hetzelfde significante verschil komt tot uiting op vlak van opleidingen over veiligheid, ergonomie en pesten.

- 73% van de opleidingen ging over veiligheid
- 42% over gezondheid
- 41% over ergonomie
- 35% over pesten...
- 29% over hygiëne
- 26% over milieu
- 17% over psychosociale belasting
- 10% over verfraaiing

### 6.4.2. Opleiding en de dagelijkse praktijk

Er is duidelijk een verband tussen het al dan niet georganiseerd hebben van opleiding gedurende de laatste 5 jaar en de aandacht in de dagdagelijkse praktijk voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

97% van wie opleiding organiseert, zegt dat veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden deel uit maakt van de dagelijkse praktijk in de onderneming. Bij wie geen opleiding organiseert is dit 83%.

Wanneer er gekeken wordt naar de manier waarop men aandacht besteedt, dan valt op dat de verschillen het grootst zijn bij de vraag over de beleidsverklaring. 50% van wie opleidingen heeft georganiseerd heeft veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden opgenomen in de beleidsverklaring, dit in tegenstelling tot 20% bij wie geen opleiding heeft georganiseerd.

Gelijkaardige verschillen blijken voor de betrokkenheid van lijnverantwoordelijken, werknemers die participeren, aandacht op directievergaderingen en toepassen van managementsystemen. Alle verschillen zijn significant.

Uit deze bevindingen blijkt duidelijk dat wie opleiding organiseert ook meer aandacht heeft voor veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in de dagelijkse praktijk.

**Tabel 40 – Samenhang tussen organiseren van opleiding en dagelijkse praktijk**

Group Statistics					
	rv21	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Maakt veiligheid, ... deel uit van de onderneming	neen	89	,8315	,37647	,03991
	ja	402	,9776	,14813	,00739
Continue aandacht voor gevaren en risico's op het werk	neen	90	,47	,502	,053
	ja	408	,77	,422	,021
Komt aan bod in de beleidsverklaring	neen	90	,20	,402	,042
	ja	408	,59	,492	,024
De lijnverantwoordelijken zijn betrokken bij het preventiebeleid op het	neen	90	,31	,466	,049
	ja	408	,65	,476	,024
Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden	neen	90	,26	,439	,046
	ja	408	,61	,489	,024
Werknemers werken mee aan het beleid via vaste procedures en/of	neen	90	,26	,439	,046
	ja	408	,59	,492	,024
Toepassen van managementsystemen (OSHAS, EMAS, ISO	neen	90	,01	,105	,011
	ja	408	,30	,461	,023

### 6.4.3. Opleiding en verbetering

Opleidingen organiseren kost heel wat en is duidelijk een investering in het menselijk kapitaal van een onderneming of een instelling. Daarom werd onderzocht of wie opleidingen organiseert, ook verbeteringen constateert door de inspanningen die geleverd worden op vlak van preventie. Er is duidelijk een verband. Wie opleidingen organiseert stelt ook meer verbeteringen vast. Het verschil is het grootst op vlak van arbeidsongevallen. Enkel wat betreft beperken van het personeelsverloop wordt er geen verband gevonden.

**Tabel 41 – Samenhang tussen het organiseren van opleiding en de ervaren verbeteringen**

**Group Statistics**

	rv21	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
productiviteit	neen	72	1,3750	,61524	,07251
	ja	370	1,7027	,68925	,03583
arbeidsongevallen	neen	80	1,8500	,81287	,09088
	ja	391	2,3939	,71852	,03634
absenteïsme	neen	78	1,5000	,67900	,07688
	ja	382	1,6859	,69173	,03539
productkwaliteit	neen	78	1,5128	,67888	,07687
	ja	369	1,6911	,72378	,03768
personeelsverloop	neen	75	1,3467	,64710	,07472
	ja	376	1,4707	,64844	,03344
sociaal klimaat	neen	79	1,7468	,79208	,08912
	ja	386	2,0052	,69505	,03538
imago	neen	80	1,7375	,80730	,09026
	ja	381	2,0866	,75418	,03864
tevredenheid en motivatie medewerkers	neen	83	1,8675	,72870	,07999
	ja	389	2,0797	,65119	,03302

#### **6.4.4. Opleidingen organiseren en ver gevorderd zijn op de domeinen uit de welzijnswet**

In het onderzoek werd aan de deelnemers gevraagd of ze vinden al dan niet ver gevorderd te zijn op vlak van de acht domeinen van de welzijnswet. Het leek interessant om te onderzoeken of ook hier een verband bestaat met het al dan niet organiseren van opleidingen.

Er bleken inderdaad enkele verbanden te bestaan, maar de relaties zijn niet eenvoudig te interpreteren.

Voor zeven van de acht domeinen gaan blijken er verschillen te bestaan in de verwachte richting, m.a.w. wie opleiding organiseert, vindt ver gevorderd te zijn op het respectievelijke domein. Enkel wat psychosociale belasting betreft, is het verschil significant, maar tegenstrijdig. 40% van wie opleiding organiseert vindt ver gevorderd te zijn op vlak van psychosociale belasting, dit in tegenstelling tot 56% van wie geen opleiding organiseert. Een mogelijke verklaring voor deze vaststelling is dat de vraag waarmee hier het verband onderzocht wordt, een algemene vraag is: "heeft u opleiding georganiseerd ja / neen" en dat uit de gedetailleerde bevraging (over de inhoud van de opleiding) blijkt dat de meeste opleidingen over veiligheid gaan.

**Tabel 42 – Samenhang tussen het al dan niet organiseren van opleiding en het al dan niet gevorderd zijn op de domeinen uit de welzijnswet**

**Group Statistics**

	rv21	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Veiligheid	neen	78	,79	,406	,046
	ja	394	,86	,344	,017
Gezondheid	neen	74	,81	,394	,046
	ja	388	,89	,311	,016
Psychosociale belasting	neen	55	,56	,501	,067
	ja	324	,40	,490	,027
Ergonomie	neen	68	,53	,503	,061
	ja	365	,57	,495	,026
Hygiëne	neen	79	,80	,404	,046
	ja	378	,85	,353	,018
Verfraaiing van de werkplaatsen	neen	77	,77	,426	,049
	ja	374	,74	,442	,023
Leefmilieu	neen	74	,73	,447	,052
	ja	345	,76	,426	,023
Pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk	neen	65	,72	,451	,056
	ja	331	,73	,447	,025

### 6.4.5. Opleiding en overleg

Wie opleiding organiseert voor medewerkers, investeert duidelijk in menselijk kapitaal. Een andere manier om interactie met medewerkers te creëren is organiseren van overleg. Er werd onderzocht of er een verband bestaat tussen het al dan niet organiseren van opleiding en het hebben van overlegkanalen met medewerkers.

Er is een duidelijk verband tussen het al dan niet organiseren van opleiding en het hebben van overleg met medewerkers.

96% van wie opleiding organiseert zegt ook te werknemers te betrekken in het overleg. Bij wie geen opleiding organiseert, is dit 84%.

72% van wie opleiding organiseert, overlegt met werknemers via het comité (t.o.v. 32% bij wie geen opleiding organiseert), 65% van wie opleiding organiseert, consulteert werknemers, bij wie geen opleiding organiseert is dit 44%.

**Tabel 43 – Samenhang tussen het al dan niet organiseren van opleiding en overleg met werknemers**

**Group Statistics**

	rv21	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Is er overleg met de werknemers over veiligheid,... van de arbeidsomstandigheden?	neen	90	,8444	,36446	,03842
	ja	399	,9649	,18423	,00922
Syndicale delegatie	neen	90	,14	,354	,037
	ja	408	,28	,452	,022
Comité preventie en bescherming op het werk	neen	90	,32	,470	,050
	ja	408	,72	,450	,022
Consulteren van medewerkers bij het zoeken van oplossingen	neen	90	,44	,500	,053
	ja	408	,65	,477	,024

## 7. Work life balance

De resultaten van dit onderzoek werden gepresenteerd tijdens een conferentie georganiseerd door Prevent en de Koning Boudewijstichting. De Koning Boudewijstichting presenteerde de resultaten van het werk van de Task Force "Quality of Working Life". Quality of Working life wordt bepaald door "Work Life Balance" en welzijn op het werk. Om met dit onderzoek toch ook enig zicht te krijgen op initiatieven in het kader van "Work Life Balance" werden aan de vragenlijst enkele vragen toegevoegd over dit onderwerp.

Zo werd er nagegaan of ondernemingen en instellingen initiatieven hebben om werk en privé-leven beter op mekaar af te stemmen, of ze personeelstevredenheidsonderzoek organiseren en of er bottom-up kanalen bestaan.

Met deze vragen wilden we in kaart brengen of Belgische ondernemingen en instellingen bezig zijn met thema's die kwaliteit van de arbeid en kwaliteit van het leven van de medewerkers centraal stellen.

### 7.1. *Initiatieven om werk en privé-leven op mekaar af te stemmen*

**Tabel 44 – Initiatieven om werk en privé-leven op mekaar af te stemmen**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Zijn er in uw onderneming initiatieven om werk en privé leven op mekaar af te stemmen	.35	.29	.29	.34	.46

Slechts 35% van de respondenten geeft aan dat er initiatieven zijn om werk en privé- leven beter op mekaar af te stemmen. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker initiatieven voorkomen. Het enige significante verschil is dat tussen de bedrijven met meer dan 500 werknemers en bedrijven met tussen de 51-200 werknemers.

**Tabel 45 – Overzicht initiatieven om werk en privé-leven op mekaar af te stemmen**

		Count	Column %
werk	arbeidstijd	87	87,0%
privé	kinderopvang	13	13,0%
	sport en vrije tijd	8	8,0%
	huishoudelijke hulp	9	9,0%
	Total	100	100,0%

100 deelnemers vulden voorbeelden in over initiatieven die te maken hebben met combinatie werk privé. De meeste voorbeelden hebben te maken initiatieven op vlak van de arbeidstijd. Dergelijke initiatieven gaan dan over flexibele arbeidstijden, tijdskrediet, halftijds werken mogelijk maken, glijdende uren, verlofplanning,...

## 7.2. Personeelstevredenheidsonderzoek

Tabel 46 - Personeelstevredenheidsonderzoek

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Hebt u reeds een personeelstevredenheidsonderzoek uitgevoerd?	.41	.26	.36	.49	.51

Met een personeelstevredenheidsonderzoek willen ondernemingen en instellingen in kaart brengen hoe medewerkers zich voelen op het werk hoe tevreden ze zijn met de verschillende aspecten die deel uitmaken van het werk. Het uitvoeren van een personeelstevredenheidsonderzoek is dus een indicator die aangeeft dat de betrokken ondernemingen en instellingen inzien dat investeren in medewerkers, en op de hoogte blijven van hoe zij zich binnen de organisatie voelen, belangrijk zijn.

41% van de respondenten zegt dat er reeds een personeelstevredenheidsonderzoek werd uitgevoerd.

Bedrijven met meer dan 200 (49%) of meer dan 500 werknemers (51%) doen dit vaker dan bedrijven met minder dan 50 werknemers (26%). Het verschil is significant.

Er werd nagegaan of er een verband is tussen het uitvoeren van een personeelstevredenheidsonderzoek en het ervaren van verbeteringen t.g.v. inspanningen op vlak van veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden voor wat betreft de tevredenheid van de werknemers.

Hetzelfde verband werd onderzocht voor de vraag of men veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden belangrijk vindt voor de tevredenheid van de werknemers.

Wie een personeelstevredenheidsonderzoek heeft uitgevoerd, ervaart significant meer verbetering door de geleverde inspanningen voor de tevredenheid en de motivatie van de medewerkers. Wat betreft de belangrijkheid, is er geen verschil.

Er zijn wel significante verschillen voor de antwoorden op de vragen of er al dan niet overleg is en of er al dan niet opleiding georganiseerd wordt. De verschillen zijn klein, maar significant. Wanneer er een personeelstevredenheidsonderzoek is, is er vaker overleg en wordt er vaker opleiding georganiseerd.

**Tabel 47 – Samenhang tussen personeelstevredenheidsonderzoek en belangrijkheid, verbetering, overleg en opleiding**

**Group Statistics**

	Hebt u reeds een personeelstevredenheid	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
tevredenheid en motivatie medewerkers	Nee	222	2,0090	,64514	,04330
	Ja	159	2,1698	,65803	,05219
Tevredenheid en motivatie van medewerkers	Nee	226	2,54	,517	,034
	Ja	161	2,54	,570	,045
overleg	Nee	228	,9386	,24060	,01593
	Ja	163	,9939	,07833	,00613
opleiding	Nee	235	,9447	,22909	,01494
	Ja	163	,9939	,07833	,00613

### 7.3. Bottom-up kanalen

Ondernemingen en instellingen kunnen op verschillende manieren te weten komen wat hun medewerkers bezig houdt, wat hun medewerkers belangrijk vinden (overleg, personeelstevredenheidsonderzoek, ...). Het installeren van kanalen langs waar medewerkers problemen, knelpunten, ideeën kunnen meedelen aan de verantwoordelijken van de organisatie is zo een middel. In de vragenlijst werd gepeild naar het bestaan van deze bottom-up kanalen en het voorkomen ervan.

**Tabel 48 – Bottom-up kanalen (algemeen, welke?) volgens bedrijfsgrootte**

	aantal werknemers (grote categorieën)				
	Subtotal	< 50	51-200	201-500	>500
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
Zijn er kanalen langs waar informatie, opmerkingen, bedenkingen, vragen, suggesties kunnen doorstromen bottom-up?	.89	.91	.86	.94	.88
Intranet	.16	.06	.10	.20	.31
Functioneringsgesprek (verschillend van evaluatiegesprek)	.37	.20	.33	.49	.49
Meldpunt voor klachten, knelpunten, problemen	.42	.27	.42	.56	.47
Suggestiebox	.05	.01	.07	.05	.06
Vergaderingen/ toolboxmeeting	.11	.09	.09	.14	.13

### Comparisons of Column Means<sup>a</sup>

	aantal werknemers (grote categorieën)			
	< 50	51-200	201-500	>500
	(A)	(B)	(C)	(D)
Zijn er kanalen langs waar informatie, opmerkingen, bedenkingen, vragen, suggesties kunnen doorstromen bottom-up?				
Intranet			A	A B
Functioneringsgesprek (verschillend van evaluatiegesprek)			A B	A B
Meldpunt voor klachten, knelpunten, problemen			A	A
Suggestiebox				
Vergaderingen/ toolboxmeeting				

Results are based on two-sided tests assuming equal variances with significance level 0.05. For each significant pair, the key of the smaller category appears under the category with larger mean.

- a. Tests are adjusted for all pairwise comparisons within a row of each innermost subtable using the Bonferroni correction.

90% van de respondenten zegt over bottom-up kanalen te beschikken. Een meldpunt komt het vaakst voor (42%), gevolgd door functioneringsgesprekken (37%).

De bedrijfsgrootte beïnvloedt het al dan niet aanwezig zijn van deze kanalen niet, maar wel de concrete vorm die ze aannemen.

Een meldpunt komt significant vaker voor in de bedrijven met meer dan 200 (56%) of meer dan 500 werknemers (47%) dan in de kleine ondernemingen (42%). Hetzelfde geldt voor de functioneringsgesprekken: 49% in de bedrijven met tussen de 201-500 werknemers en meer dan 400 werknemers. Daar is het verschil ook significant met de bedrijven met tussen 51-200 werknemers (33%). In de bedrijven met minder dan 50 werknemers voert 21% functioneringsgesprekken.

Wie bottom-up kanalen heeft, ervaart significant meer verbetering op vlak van tevredenheid van werknemers t.g.v. de geleverde inspanningen, dan wie deze kanalen niet heeft.

Er is ook een significant verschil voor wat betreft het overleg. Bedrijven die bottom-up kanalen hebben, geven ook vaker aan dat er overleg is met de medewerkers.

## 8. Samenvattend besluit

### 8.1. 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.

#### 8.1.1. Een dagelijkse bekommernis

De respondenten konden aangeven op welke manier de preventie van beroepsrisico's een plaats krijgt in de dagelijkse praktijk (tabel 49). Het "continu aandacht hebben voor gevaren en risico's op het werk" scoort hier duidelijk het hoogst.

**Tabel 49 – Preventie in de dagelijkse praktijk door**

Continue 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 50), 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 50 – 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%

### 8.1.2. Gezonde argumenten

De bevraging peilde ook naar de reden 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.

### 8.1.3. Krappe budgetten?

Eén van de onderzoeksvragen had betrekking op het budget dat ondernemingen en instellingen wordt 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 8.2). Dit kan er op wijzen dat het budget voor preventie in sommige gevallen ontoereikend is.

### 8.1.4. Verbeteringen

Niettegenstaande het budget slecht gekend is, vermelden toch heel wat ondernemingen vermelden 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 51).

**Tabel 51 – Ver gevorderd op de 8 domeinen uit de welzijnswet**

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.

## **8.2. Uitdagingen en knelpunten voor een preventiebeleid**

Met open vragen werd gepeild naar de uitdagingen en de knelpunten die de deelnemers ervaren bij het ontwikkelen van een preventiebeleid voor hun onderneming of instelling.

**Tabel 52 – Uitdagingen voor het preventiebeleid**

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 53 – Knelpunten van het preventiebeleid**

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.

### **8.3. 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.

#### **8.3.1. 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.

#### **8.3.2. 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

### 8.3.3. 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.

### 8.3.4. Opleiding

Een andere indicator van het preventiebeleid is het al dan niet organiseren van opleidingen. 82% van de deelnemers heeft 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.

**Tabel 54 – Inhoud van de opleidingen**

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.

## 8.4. *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".

### 8.4.1. 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.

### **8.4.2. 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>10</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.

### **8.4.3. Work life balance<sup>11</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,...).

## **8.5. 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.

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).

<sup>10</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>11</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.

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.

## 9. Slotbeschouwingen en aanbevelingen

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 bevroegd 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.