

VEILIGHEIDS- EN WELZIJNSENQUETE 2011

de resultaten:

Het ontbreekt aan tijd, middelen en
veiligheidsbewustzijn !

1. HET OPZET

1.1 Wie voerde dit onderzoek uit?

4 safe is een betrouwbare en veelzijdige partner die haar klanten helpt bij het meedenken en oplossen van veiligheids- en preventievraagstukken. Actief in binnen- en buitenland doen we dit niet zonder succes. Wij zijn trots dat onze klanten niet alleen internationale bedrijven zijn, maar eveneens kmo's.

Werken aan veiligheid, welzijn en tevredenheid van uw medewerkers biedt elke onderneming een professionele meerwaarde. Wanneer je als manager er niet toekomt om alle wettelijk taken te vervullen, kan je beroep doen op 4 safe als externe preventieadviseur. Wij helpen met het uitwerken van een VCA- veiligheidsstructuur, we peilen naar de tevredenheid bij medewerkers, we bezoeken werkplekken en werven of schrijven preventiemaatregelen uit in overzichtelijke toolboxes...

4 SAFE werkt als preventieadviseur plannen uit voor verschillende opdrachtgevers. Ons enthousiast team benadert elke job op een heel eigen manier. En dit levert een bijzondere kruisbestuiving op. Met een verfrissende aanpak en een waaier aan ervaring weten we elk preventieverhaal een eigen vorm te geven. Met deze instelling creëren we haalbare resultaten binnen heldere doelstellingen.

1.2 Waarom is deze veiligheids- en welzijnsenquête belangrijk?

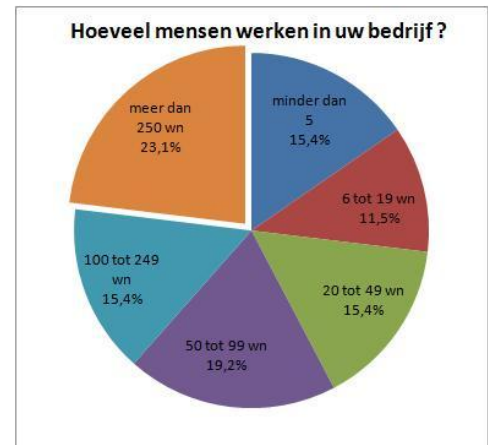
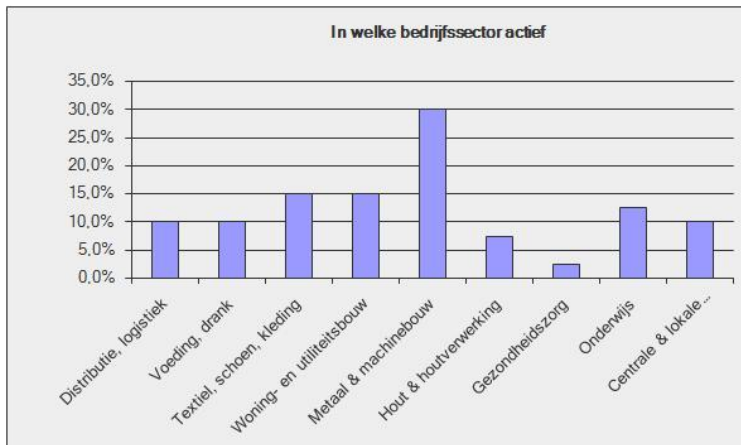
De effecten van een arbeidsongeval zijn voelbaar in heel de organisatie en hebben een gevoelige impact op het gehele productieproces. Geen aandacht besteden aan preventie kost tijd, veel tijd. Met andere woorden: arbeidsongevallen kosten geld, veel geld. Een ongeval met een tijdelijke arbeidsongeschiktheid kost al snel 25.000 euro of per euro die de verzekeraar uitbetaalt, heeft de werkgever zelf nog 4,5€ aan niet gedekte kosten. Kosten zoals niet-productieve tijd, kosten om machines te herstellen of de opleiding van de uitzendkracht vallen volledig ten laste van de onderneming.

Een vaak gehoord argument is: we zijn daarvoor toch verzekerd. Dat klopt, maar het is wel de onderneming die de premie betaalt. En dat die premie de hoogte ingaat na zware en/of herhaaldelijke ongevallen, valt te verwachten. Een gestructureerd veiligheid- en welzijnsbeleid is de basis om ongevallen te beperken en te voorkomen. Daarom probeert 4 safe welzijn en veiligheid in kaart te brengen via deze jaarlijkse enquête. Werken bedrijven met een veiligheidszorgsysteem? Is er een recent Globaal Preventie Plan in de onderneming? Worden werknemers voldoende geïnformeerd? Dit is noodzakelijk om een duurzaam veiligheids- en welzijnsbeleid te kunnen voeren.

2. DE RESULTATEN

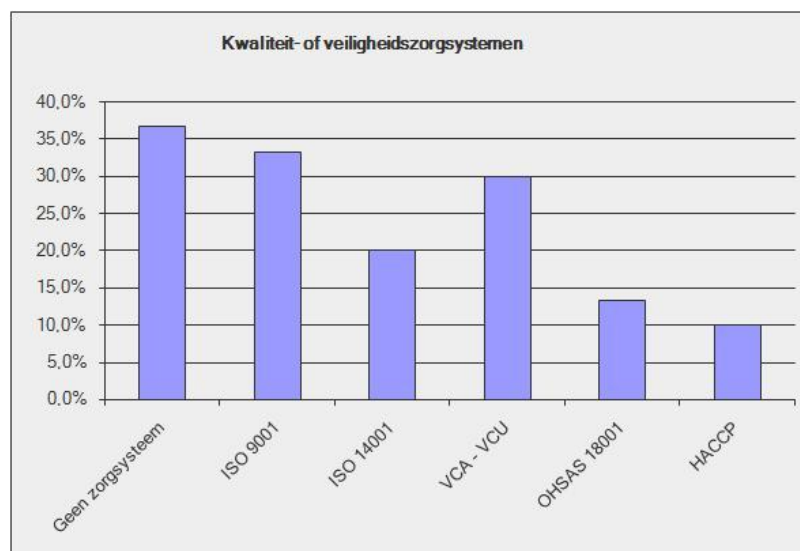
2.1 Meer dan de helft zijn middelgrote en grote ondernemingen

Een duizendtal willekeurig geselecteerde bedrijven in Vlaanderen kregen begin dit jaar een elektronisch vragenlijst toegestuurd ter attentie van de preventieverantwoordelijke. Hierop kregen wij een respons van 5,2% ingevulde enquêtes. 30 % van de ondervraagde bedrijven zijn actief in de metaal- en machinebouwindustrie, gevolgd door de kleding en woningbouwsector. 84,6 % van de bedrijven hebben meer dan 6 werknemers. 19,2 % van de respondenten hebben tussen de 50 en 99 medewerkers in dienst. In 38,5 % van de ondervraagde bedrijven werken meer dan 100 werknemers.



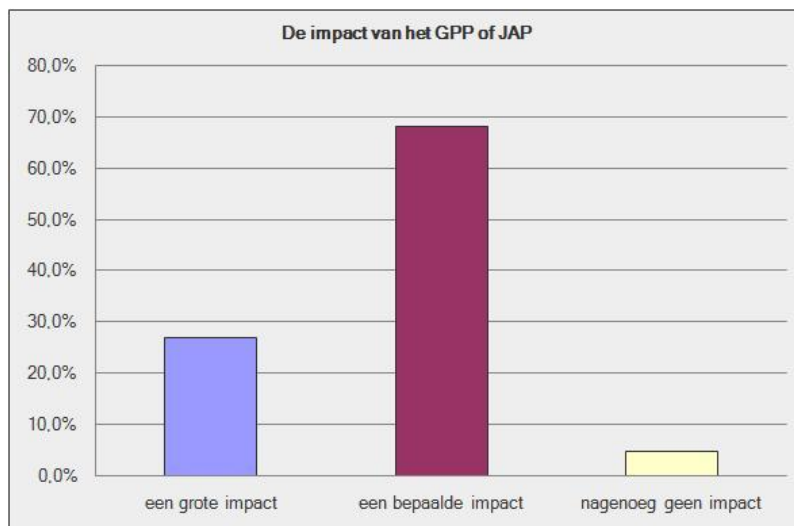
2.2 Welk veiligheids- en kwaliteitssystemen gebruiken bedrijven?

Als we hen vragen of ze een veiligheids- of kwaliteitssystemen hebben, dan blijkt 36,7% er geen te hebben. Het belangrijkste zorgsysteem is ISO 9001 (33,3%) op de voet gevolgd door de Veiligheid Checklist Aannemers (30%). Dit is niet verwonderlijk want 45% van de respondenten zijn actief in de woning- en utiliteitsbouw of machinebouwsector. Op de derde plaats vinden we het ISO 14001 milieucertificaat. De wereldwijde veiligheidsstandaard OHSAS 18001 wordt gevolgd door 13,3% van de bedrijven uit het 4 safe veiligheids- en welzijnsonderzoek. HACCP is het veiligheidshandboek voor de voedingsbedrijven.



2.3 Globaal Preventie Plan (GPP)

Het wettelijk verplichte globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan zijn belangrijke instrumenten om veiligheid en preventie te realiseren binnen een bedrijf. Het komt erop neer stil te staan wat er zou kunnen mislopen binnen uw organisatie. In eerste plaats moet er een grondige risicoanalyse gebeuren waarbij risico's, gevaren, hinderpalen worden opgespoord en geëvalueerd.



78,8 % van de ondervraagden zegt dat hun bedrijf een GPP heeft. Hiervan zegt 26,8% dat dit een grote impact heeft op de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. 68,3 % zegt dat het een bepaalde impact heeft en 4,9% zegt dat het GPP nagenoeg geen impact heeft. Echter hoe kleiner het bedrijf hoe meer kans dat er geen globaal preventieplan aanwezig is. Slechts 57,1% van de bedrijven met minder dan 20 werknemers heeft een GPP. Uit een gelijkaardig onderzoek ¹ aan het UAMS uit 2010 blijkt dat zelfs 90% vd KMO geen GPP hebben omdat ze dit als een ver van hun bedshow zien.

Bedrijven die geen GPP hebben zeggen dat ze geen tijd hebben gehad om het preventieplan uit te werken, maar wat vooral opvalt is dat 50 % zegt dat rekening houdend met de risico's dit niet nodig is, terwijl het een wettelijke verplichting is.

2.4 Oorzaken van ziekteverzuim worden te weinig bekeken

Als we de bedrijven een aantal stellingen voorleggen, dan zegt 94,1 % dat ze hun werknemers informeren rond veiligheid en welzijn, 84,3 % heeft een interne preventieadviseur en 82,4 % zegt regelmatig risicoanalyses te doen op de werkplek.

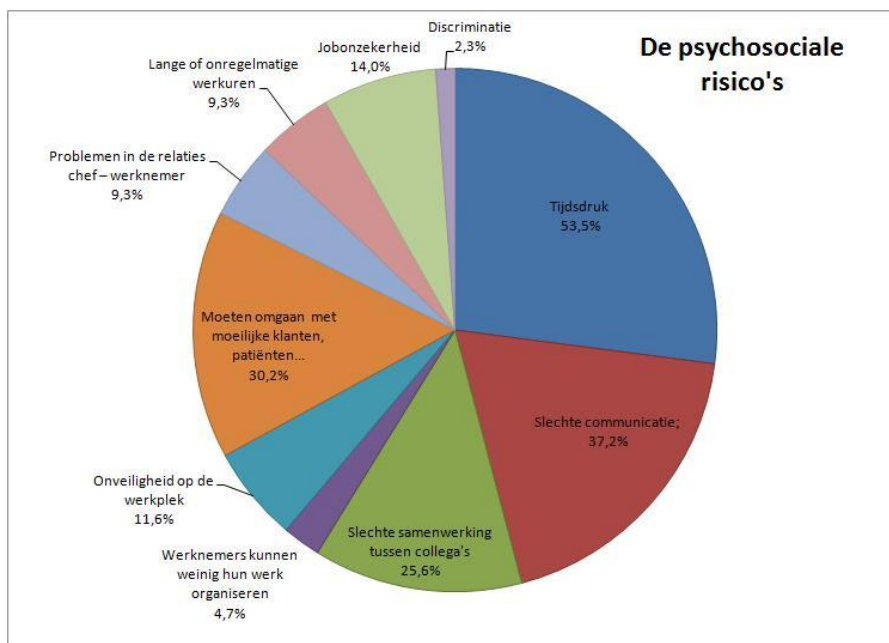
Echter 45,1% analyseert niet waarom haar mensen ziek thuis blijven. Andere onderzoeken geven aan dat er een zeer sterke relatie is tussen gezondheidsproblemen (algemeen, fysiek, mentaal) en ziekteverzuim. Immers gezonde medewerkers die voldoende bewegen, gezond eten, niet teveel roken en alcohol drinken en voldoende ontspanningsmomenten inlassen zijn minder frequent en minder lang afwezig.

Uw medewerkers sensibiliseren met concrete tips en adviezen, het uitwerken van een beleid rond roken en alcohol en het voorzien van gezonde voeding in uw bedrijfsrestaurant of drankautomaten, dragen zeker bij tot een verhoogde aanwezigheid.

¹ Uit eindwerk M. Geentjens (2010) 'Arbeidsveiligheid in KMO's - Een onderzoek naar de stand van zaken en mogelijke ondersteuningsconcepten' (p. 9) - Antwerpen: UAMS.

2.5 Psychosociaal zijn tijdsdruk en slechte communicatie de zorgkinderen

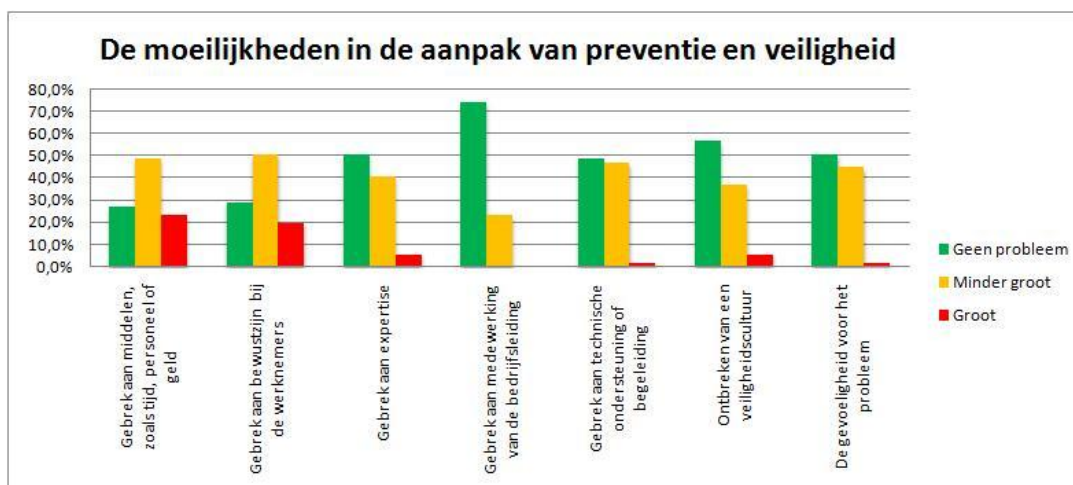
We kennen allemaal werkdruk en stress. Af en toe werken onder een hoge werkdruk is meestal geen probleem. Wanneer het werk echter lange tijd teveel van ons vraagt en de druk te hoog is, ontstaan er problemen. Een te grote werkdruk betekent immers dat je niet voldoende tijd hebt om je werk goed te doen. In dat geval zijn de werkdruk of draaglast (bv. de hoeveelheid werk of concentratie om het werk uit te voeren) en de draagkracht (wat jijzelf aankan) niet meer in evenwicht.



Uit de 4 safe veiligheids- en welzijnsenquête 2011 blijken de respondenten vooral te klagen over de hoge tijd- en werkdruk, gevolgd door slechte communicatie met het management en 25,6 % klaagt over een slechte samenwerking met de collega's. Ook is het omgaan met moeilijke klanten of patiënten een belangrijke psychosociale risico. Verder zien wij jobonzekerheid, onveiligheid op de werkplek (11,6%), problemen in relaties met chef en lange of onregelmatige werkuren als factoren die bijdragen tot stress, geweld en pesterijen op het werk. Tot slot geeft 2,3% aan dat er sprake is van discriminatie.

2.6 Gebrek aan tijd, middelen en veiligheidsbewustzijn

Vervolgens stelden wij de veiligheidsverantwoordelijke de vraag waar zij de meeste moeilijkheden ondervonden bij het aanpak van preventie- en veiligheidsvraagstukken. Het grootste struikelblok is het ontbreken van voldoende middelen, zoals tijd, personeel of geld. 23,5 % geeft aan dat dit een groot probleem is. Voor 49% van de ondervraagden is dit een minder groot probleem.



3. HET BESLUIT

Veiligheid en welzijn, wetgeving, informatie en opleiding, er wordt veel aan gedaan om aan preventie te doen. De 4 safe veiligheids- en welzijnsenquête 2011 toont aan dat er nog heel wat werkpunten zijn om het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers te verbeteren. Heel wat bedrijven werken met een zorgsysteem, maar toch is het opvallend dat er nog een pak geen GPP en JAP hebben. Dit is vooral het geval bij de kleinere bedrijven, maar ook middelgrote bedrijven hebben deze belangrijke instrumenten bij de Organisatie van preventie nog niet uitgewerkt.

Stress en drukte kenmerken onze samenleving: in het verkeer, in de vrije tijd en op het werk. Stress is een ernstig probleem dat ook de gezondheid van de onderneming kan bedreigen. Medewerkers onder stress zijn niet meer in staat om de verwachtingen van het bedrijf in te lossen. Gevolg: gedemotiveerde werknemers, een verpeste sfeer, ziekteverzuim en verloop. Heel wat bedrijven analyseren niet waarom hun medewerkers een paar dagen ziek thuis zijn gebleven. Dit is een gemiste kans om vroegtijdig probleemgebieden te ontdekken rond de gezondheid en welzijn van hun mensen. Tijdsdruk wordt gezien als de belangrijkste stressfactor. Verder is er aandacht nodig voor slechte communicatie en problemen bij het samenwerken van collega's. Het is ook aan te raden om uw mensen te leren omgaan met moeilijke klanten. Immers welzijn op het werk is het doel van elk personeelsbeleid. Bovendien spoort de arbeidswetgeving bedrijven aan een stressbeleid te voeren en pesterijen aan te pakken.

Maar de basis van een goed werkend preventiebeleid houdt meer in dan enkele instructies op papier. Sleutels tot succes zijn betrokkenheid op alle bedrijfsniveaus, interne motivatie om veilig gedrag zichtbaar te maken op de werkvloer. 4 safe pleit voor dagelijkse aandacht aan veiligheid en welzijn op het werk. De veiligheidsverantwoordelijken uit ons onderzoek geven aan dat het hen vooral ontbreekt aan middelen zoals tijd, personeel of geld om hun veiligheids- en preventiebeleid verder uit te bouwen. Ook het bewust maken van veiligheidsthema's bij collega's en medewerkers is een belangrijk zorgenkind voor de meeste preventieadviseurs.

Veilig werken is en blijft mensenwerk elke dag opnieuw. Enkel als de wil er is bij alle partijen (hiërarchische lijn, het individu en de groep waarin hij werkt) om veilig te werken, dan pas wordt de werkplek veiliger. Waar het vandaag om draait is de manier waarop de totale organisatie veiligheid en welzijn van haar medewerkers integreert in haar dagelijkse denken en handelen. Veiligheid dus als keuze, als waarde en cultuur.

Wil men hier een hoog veiligheidsniveau realiseren, dan moet meestal een lange weg worden afgelegd. Deze zal des te langer zijn naarmate men vertrekt van een povere veiligheidscultuur. Om een hoog niveau van veiligheid te bereiken, moet men er ervoor zorgen dat alle overtuigingen, waarden en attitudes in verband met preventie evolueren en dat deze op alle niveaus, van de directie tot de mensen op de werkvloer, worden overgebracht en overgenomen. De drijvende krachten in de veiligheidscultuur is de hiërarchische lijn die zich achter de veiligheidswaarden schaaft en deze waarden duidelijk maakt door hun gedrag en boodschap naar anderen.

We zijn overtuigd van het blijvend belang van het denken in termen van veiligheid en welzijn. Het verschaft een taal die organisatie en medewerkers met elkaar verbinden en hun relatie stuurbaar maakt. Bovenal stuwt ze de gedachte dat een organisatie die haar mensen ontwikkelt, de aandacht voor veiligheid elke dag scherp houdt, daarvan de vruchten zal mogen plukken op lange termijn.

Wenst u ondersteuning bij de concrete uitbouw van uw veiligheids- en welzijnbeleid? Contacteer 4 safe dan voor praktische adviezen en haalbare oplossingen. Tot binnenkort.



Goswinstraat 14
B-8570 Vichte-Anzegem
GSM 0475 28 70 73
www.4safe.be • info@4safe.be