

Wakker liggen van veiligheid Deel I - Boeverbos Brugge 04.05.15

De spanning tussen wat de preventieadviseur doet binnen zijn bedrijf of organisatie en wat de hiërarchische lijn zou moeten doen, is een onderwerp waar iedereen binnen de wereld van veiligheid en gezondheid reeds lang de mond van vol heeft. "Daar moeten we eens een studiedag aan wijden", werd af en toe gempeld.

Dat het geen sinecure zou worden, werd al snel duidelijk tijdens de eerste van vele voorbereidende vergaderingen van de Prebes werkgroep. Uiteindelijk werd geopteerd na te gaan hoe het er op dit gebied werkelijk aan toe gaat in West-Vlaanderen via een enquête bij de meer dan 1300 West-Vlaamse leden.

Eens de toch vaak confronterende resultaten bekend waren, kwam de volgende vraag: "Hoe gieten we dit alles in een boeiend studiemoment?"

Er werd geopteerd om enerzijds de preventieadviseur aan zijn trekken te laten komen met de toelichting van de resultaten van de bevraging via een rollenspel afgewerkt met een wettelijk sausje. Aansluitend waren twee vooraanstaande sprekers uit de bedrijfswereld getuigen van een succesvol veiligheidsbeleid. Anderzijds wilden we ook de leidinggevendenden erbij betrekken tijdens een voor hen op maat gesneden programma onder de vorm van een avondsessie.

Resultaat: 6 sprekers in deel I gericht naar de PA en nog eens 2 in deel II gericht naar de werkgever.

Zij modereerden en lichtten de wetgeving toe.



Ronny Smismans
Directeur facilities & HSE Barco
Voorzitter Prebes West-
Vlaanderen



Pieter Bolle
Waarnemend diensthoofd
FOD WASO TWW West-
Vlaanderen

Zij verwoordden de realiteit in de West-Vlaamse bedrijven.



Jean-Vasco Degryse
HSE manager Deceuninck NV



David De Beuselincx
Directeur veiligheid Plopsa Groep

Zij getuigden over de praktische aanpak binnen hun eigen bedrijf.



Johan Lowette
Afdelingshoofd Welzijn op het
Werk Colruyt Group



Caroline Van de Populiere
Productiemanager Unilin
Division Panels



Preventieadviseur & HL : Bondgenoten of tegenstanders ?

Het antwoord op deze vraag zou vanzelfsprekend 'bondgenoten' moeten zijn, maar toch hebben we het erop gewaagd om beide in het openbaar tegenover mekaar te plaatsen. Met een 'scheidsrechter' weliswaar voor het geval ze te scherp in discussie zouden gaan.

Om de stelling 'Wie doet wat?' wat kracht bij te zetten, werden bij aanvang enkele recente advertenties voor de functie 'Preventieadviseur' geprojecteerd met daaruit passages gelicht waar al direct uit bleek wat er bij het binnenhalen van een preventieadviseur in een bedrijf of organisatie allemaal terecht of onterecht van hem/haar verwacht wordt. Dit mede om aan te tonen dat het idee om een bevraging te lanceren onder de Prebes leden er niet zomaar gekomen is.

Op de 21 vragen kregen we van zo'n 250 preventieadviseurs een antwoord wat toch een duidelijk beeld geeft van hoe het er in onze West-Vlaamse bedrijven en organisaties aan toe gaat. Dit los van het feit dat het gaat om een mix van kleine KMO's, waar de preventieadviseur zowat alles wat met veiligheid te maken heeft op zijn bord krijgt en de functie vaak uitvoert naast andere verantwoordelijkheden, en grotere bedrijven waar de taakverdeling wel op een goede en evenwichtige manier is verdeeld.

Een aantal resultaten uit de vragenlijst waren niet zo'n grote verrassing zoals deze waaruit blijkt dat 72 % van de preventieadviseurs zelf de veiligheidsdoelstellingen bepalen of deze waaruit blijkt dat 41 % zorgen voor het onthaal van nieuwe medewerkers. Of deze waaruit blijkt dat 91 % instaat voor het organiseren van de evacuatieoefeningen.

Maar dat 46 % ervan zelf toolbox-meetings geeft op de werkplek, evenveel preventieadviseurs toezien op het naleven van de veiligheidsinstructies en zo'n 30 % het CPBW voorzitten, was meer dan een bevestiging dat enige toelichting hieromtrent op een studiedag toch wel gewenst was.

Omdat alle vragen volledig behandelen binnen het tijdsbestek niet haalbaar was, werden deze geclusterd en onder de vorm van schijfdiagrammen gepresenteerd. Na wat over en weer gediscussieer tussen de vertegenwoordiger van de hiërarchische lijn David De Beuselinck en de preventieadviseur van een 'fictief' bedrijf Jean-Vasco Degryse, werd elke cluster van vragen besloten met een toelichting van de wet ter zake door Pieter Bolle.

Bij sommige vragen zoals 'wie het CPBW dient voor te zitten', is het antwoord van de wetgever zeer duidelijk: de werkgever en niet de preventieadviseur, want die moet volledig onafhankelijk zijn opdracht vervullen ten opzichte van werkgever en werknemers en dient het secretariaat van het comité te verzekeren.

Op de vraag wie het arbeidsongevallenonderzoek dient te initiëren is het antwoord iets genuanceerder: de hiërarchische lijn heeft als taak ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan te onderzoeken en maatregelen voor te stellen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen (art. 13 2° van het KB Beleid). In het kader v/d permanente risicoanalyse, het GPP en het JAP moet een preventieadviseur onderzoeken doen naar aanleiding van arbeidsongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan (art. 7 §1 1° d) van het KB IDPB).



De rol van de werkgever, de hiërarchische lijn, de werknemers, de preventieadviseur en het sociaal overleg in het Welzijnsbeleid.

Het eerste deel van de studienamiddag werd afgesloten door Pieter Bolle met een samenvattende uiteenzetting over de rol van de actoren in het Welzijnsbeleid, overzichtelijk samengebracht in wat benoemd wordt als 'De Risicobeheersingsmatrix'.

		ACTIETERREINEN			
		Materiaal	Mens	Methode	
A C T O R E N	Werkgever	Degelijk materiaal aanschaffen	Vormingsprogramma opmaken	Procedures opstellen	CPBW
	Hiërarchische lijn	Risicoanalyses uitvoeren	Veiligheidsinstructiekaarten maken en toezicht houden op de naleving	Procedures implementeren en laten toepassen	
	Werknemers	Zorg dragen voor materiaal	Handelen volgens de instructies	Informatie en feedback geven	
		IDPB / EDPB			

De matrix is een samenvatting van het volledige welzijnsbeleid. Onder elkaar staan de drie betrokken actoren: de werkgever, de hiërarchische lijn (HL) en de werknemers (WN's) zelf. Zij voeren samen het welzijnsbeleid uit en dit op drie actieterreinen: het materiaal, de mens en de methode.

Het uitvoeren van dit welzijnsbeleid wordt ondersteund door de preventiediensten, zowel de interne als de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Zij treden louter adviserend op. Ook het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale delegatie of de werknemers zelf ondersteunen mee dit beleid.

In de matrix zijn drie kleuren aangebracht. Enerzijds geven die een evolutie weer van het veiligheidsdenken met als grensmomenten de introductie van het voorkomingsbeleid in 1975 en het ontstaan van de Welzijnswet in 1996.

De rol van de hiërarchische lijn stond toen zelfs expliciet in de regelgeving ingeschreven, namelijk in art. 54 quater punt 6 van het ARAB: "De uitvoering van het voorkomingsbeleid wordt verzekerd door de HL. De werkgever waakt er over dat het de hem opgelegde taak goed uitvoert".

Anderzijds zijn deze kleuren ook een indicatie van de mate waarin een onderneming al een goed welzijnsbeleid toepast. Alles begint bij het hebben van materiaal waar je veilig mee kan werken, terwijl het sluitstuk eruit bestaat dat de werkgever goede informatie en constructieve feedback van de werknemers krijgt.

Eens er een aanzet is tot het hebben van degelijk en veilig materiaal om mee te werken, is het aan de HL om risicoanalyses uit te voeren en om veiligheidsinstructiekaarten op te maken en toezicht te houden op de naleving ervan. Dit is de manier om ervoor te zorgen dat deze analyses en instructies ook gedragen worden door de teams waar ze op van toepassing zijn.

Tot slot dient de werkgever voor de mens een vormingsprogramma op te maken. Dit bestaat uit twee delen: vorming en programma. Een vorming stelt je in staat om iets te kennen en te kunnen. Een programma bewaakt dat deze vormingen op gezette tijdstippen worden herhaald zodat het niveau van kennen en kunnen doorheen de tijd bewaard blijft.

De Risicobeheersingsmatrix is oorspronkelijk het werkstuk van voormalig attaché bij TWW Bernard Van Herzele en is samen met een duidelijke samenvatting terug te vinden op de Prebes website:

http://www.prebes.be/sites/default/files/activiteiten/1547/1430741998/pres_20150504_pieterbolle.pdf



Preventie: brengt dat eigenlijk wel iets op ?

Als sprekers, hebben we zoals sommige deelnemers opmerkten, inderdaad geen vertegenwoordigers gevraagd van kleine bedrijven, want dat type sprekers, zoals telkens weer blijkt bij het organiseren van een studiedag, is uiterst moeilijk te vinden.

Als diensthoofd van de interne dienst bij Colruyt Group staat Johan Lowette samen met zijn team van 18 preventieadviseurs in voor de veiligheid en de gezondheid van +/- 25.000 werknemers. Dat zijn zowat alle inwoners van een gemiddeld provinciestadje samen !

En toch brengt hij een universele boodschap die even goed geldt voor een West-Vlaamse KMO met slechts 20 medewerkers.



Een eerste belangrijke vraag: **wat is de link tussen Welzijn en de rest van het bedrijf.**

Het is immers belangrijk een gemeenschappelijke taal te spreken. Welzijn moet simpel en begrijpbaar zijn voor de medewerkers. Werk daarom met simpele modellen zodat iedereen de kans krijgt mee op de kar te springen.

Een volgende vraag waar Johan een antwoord probeerde op te geven: **zijn er centen voor veiligheid ?**

Uitgangspunt bij Colruyt hiervoor is de driehoek van Bird waarbij aan elk type van incident of ongeval een kost wordt toegekend. Na het uitvoeren van een risicoanalyse resulteert het samenbrengen van de risico's en de bijhorende kosten na omrekening in een jaarlijks budget dat kan aangewend worden om deze risico's te voorkomen.

Is er appetijt voor Welzijn binnen de onderneming ?

Het antwoord is veelal negatief indien er een te groot verschil is in perceptie van het risico tussen werkgever en werknemers of indien de voorgestelde preventiemaatregelen niet in verhouding staan tot het risico. Het antwoord is positief indien er een correct advies gegeven wordt door de preventiedienst en er op die manier vertrouwen ontstaat tussen de verschillende betrokkenen.

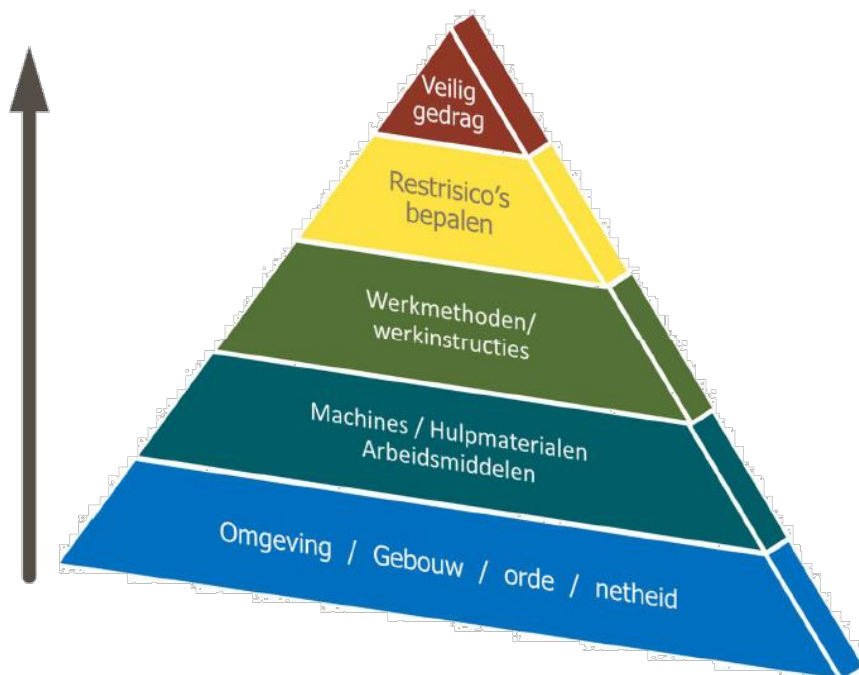
Waar zijn we als preventieadviseurs eigenlijk mee bezig ?

Of anders omschreven: zijn we eigenlijk wel bezig met datgene wat de medewerkers en de werkgever van ons verwachten ? Het antwoord: doe een bevraging en het zal je snel duidelijk worden !

Conclusie & antwoord op de titelvraag:

Als Welzijn op een eenvoudige manier tot bij de mensen gebracht wordt, het Welzijnsbeleid aansluit bij de eigenheid van de onderneming en correcte adviezen leiden tot onderling vertrouwen bij de betrokkenen, dan ... is de opbrengst een bijdrage tot de duurzame verbinding van mens en organisatie.

De pyramide van aanpak ...



De 10 sleutels voor een geslaagd preventiebeleid.

Caroline Van de Populiere, productiemanager bij Unilin, zorgde reeds voor de 2^{de} maal op korte tijd voor een bijdrage aan een Prebes studiemoment en dat zegt natuurlijk genoeg.

Wat heeft iedereen dagelijks en nagenoeg continu bij zich, en dan hebben we het niet over de smart-phone?

Sleutels ! Want zonder sleutelbos geraak je niet op het werk met de auto, sta je voor een gesloten bureel en geraak je 's avonds niet binnen in je woning.

Vandaar het symbool van de sleutelbos die je steeds bij je draagt met de 10 sleutels die toegang bieden tot een goed werkend preventiebeleid.



Sleutel 1 : Veiligheid = Prioriteit

- ⇒ Geen loze slogan maar een ambitieuze doelstelling die van iedereen inspanningen vraagt.
- ⇒ Veiligheid en productie-efficiëntie kunnen hand in hand gaan !

Sleutel 2 : Walk the talk

- ⇒ Alle leidinggevenden hebben een voorbeeldfunctie.
- ⇒ Het terugdringen van arbeidsongevallen is geen doelstelling van de preventiedienst maar van gans de organisatie !

Sleutel 3 : Preventie op twee sporen

- ⇒ Onveilige toestanden reduceren
- ⇒ Onveilig gedrag reduceren

Sleutel 4 : Hanteer zichtbare indicatoren

- ⇒ Door iedereen makkelijk waar te nemen en te corrigeren
- ⇒ Dit zowel naar signalisatie, PBM's, ...

Sleutel 5 : Leer uit uw fouten

- ⇒ Analyseer
- ⇒ Observeer
- ⇒ Bespreek de resultaten

Sleutel 6 : Volg de resultaten op

- ⇒ Zo kom je te weten of iedereen doet wat van hem/haar verwacht wordt

Sleutel 7 : Deel de les met iedereen

- ⇒ Zorg dat iedereen de risico's en maatregelen kent

Sleutel 8 : Zorg dat iedereen actief meewerkt

- ⇒ Op alle niveaus

Sleutel 9 : Geen wij & zij, maar samen

- ⇒ Iedereen spreekt iedereen aan op onveilig gedrag

Sleutel 10 : Herhaling

- ⇒ Automatismen herhalen en triggeren



1. Introductie (Ronny Smismans)

De voorzitter, Ronny Smismans, kadert de avondsessie van deze Prebes activiteit. Tijdens deze avondsessie worden bewust niet enkel de preventieadviseurs uitgenodigd maar tevens de bedrijfsleiders en managers. De praktijk leert ons immers dat deze laatste doelgroep niet altijd op de hoogte is van de verantwoordelijkheden die toebedeeld werden aan de verschillende actoren binnen een dynamische preventiebeleid. Zo leerde een uitgevoerde enquête onder de preventieadviseurs dat ruim 86% van de preventieadviseurs de veiligheidsinstructies in het bedrijf opmaakt en dat 72% de veiligheidsdoelstellingen bepaalt. Nochtans hebben preventieadviseurs hier een adviserende en geen leidende rol.

Twee belangrijke sprekers geven hun visie omtrent welzijn & ondernemerschap.



Ghislain Verstraete, antropoloog van opleiding en bedrijfsleider van ACSIM, een bureau voor intercultureel vormingswerk.



Kris De Meester, ingenieur van opleiding en manager Health & Safety Affairs - International Industrial Relations bij VBO (Verbond Van Belgische Ondernemingen)



2. Eigenaarschap en dialoog in dynamische preventie (Ghislain Verstraete)

Ghislain Verstraete geeft een eerder filosofische benadering omtrent hoe er opnieuw een positieve vibe zou kunnen ontstaan omtrent het preventiebeleid.

Hij vertrekt vanuit de hedendaagse bedrijfsvoering die hoge eisen stelt aan medewerkers. Zo moeten we tegenwoordig naast efficiënt en flexibel werken ook nog eens kwaliteitsgericht, duurzaam, ... en veilig werken. In deze context is het niet verrassend dat mensen zeggen dat het te veel wordt, dat preventieadviseurs het bos door de bomen niet meer zien, werknemers de werkdruk en het teveel aan regels opwerpen als redenen om niet aan preventie te doen en managers soms prioriteit geven aan andere doelstellingen dan veiligheid.

Volgens Ghislain Verstraete is **respect** van primordiaal belang! Alle partijen moeten werken aan preventie uit **respect** voor mensen. Niet omdat het wettelijk verplicht is, niet omdat je burgerlijk aansprakelijk kan gesteld worden, maar uit **respect** voor vakmanschap van mensen, **respect** voor de autonomie van mensen.

Respect werkt eigenaarschap in de hand. Eigenaarschap zorgt er op zijn beurt voor dat individuen (werknemers, preventieadviseurs, managers, ...) en teams zich engageren, zich samen verantwoordelijk maken en veilig werken als onderdeel van hun vakmanschap gaan zien.



3. Een preventiebeleid gedragen door leiderschap is de sleutel tot succes

(Kris De Meester)

Kris De Meester trakteert ons op een 'bloemlezing' omtrent de VERANDERENDE BEDRIJFSWERELD, VEILIGHEIDSCULTUUR, LEIDERSCHAP en VERTROUWEN. Deze laat zich het best samenvatten in een aantal slagzinnen die we ons allemaal zullen herinneren:

'Succesvol zaken doen = (berekende) risico's nemen.'

'The successful companies of tomorrow are those which today have been able to combine the vision and the foresight to invest in innovation and in the health and safety of their workers.'

'Make it a business case... not an OSH case!'

'Leadership is action, not position! People follow people, not positions.'

'Question in board meeting: 'What if we invest in training people and they leave?'
Answer: 'What if we don't and they stay?'

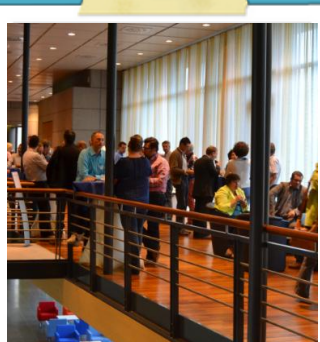
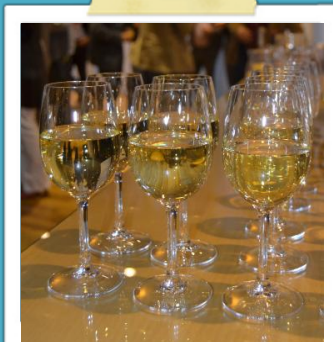
'Preventie (onze nieuwe definitie): Het actieve proces van samenwerken om de omgeving te creëren die veiligheid, gezondheid en het welzijn van personen en organisaties bevordert.'

'Motivation is the art of getting people to do what you want them to do because they want to do it.'

'If trust is low in your organization, it works like a TAX. It costs your organization more money to do the same type of work that high-trust organizations don't have to pay. Trust is the performance multiplier in your organization. When trust is high, it works like a DIVIDEND. It speeds up everything your organization is working on which ultimately helps increase your bottom line.'

'Veranderingen zijn geen doel op zich, verbetering wel...'

Tot slot was deze activiteit, net als iedere Prebes-activiteit de ideale gelegenheid om te netwerken. Deze keer met bedrijfsleiders, managers en preventieadviseurs!
En de verzorgde receptie ... die werd door iedereen op prijs gesteld.



Met oprechte dank aan

Gouverneur West-Vlaanderen Carl Decaluwé

Secretaris van het Comité West-Vlaanderen voor de bevordering van de Arbeid Pia Blommaert

Moderator Ronny Smismans & alle sprekers.

De volledige Prebes werkgroep die dit provinciaal studiemoment heeft mogelijk gemaakt.



Verlag: Koen Sohier, Melissa Morseau

Foto's: Jan Verbrugghe, Melissa Morseau, Koen Sohier