

Evaluatie vormingen Welzijn op het Werk

Opdrachtgever: FOD WASO – Directie Humanisering van de Arbeid



Deze evaluatie werd uitgevoerd door:

Engender

rue du Luxembourg 23b8
1000 Bruxelles

Leden van het evaluatie team : Katrien Van der Heyden, Lucien Pieck, Dominique Danau, Nathalie Wuiame, Jacqueline Brau.

Inhoud

DEEL 1: CONTEXT EN METHODOLOGIE

Inleiding.....	5
1. Doel en aanpak van de evaluatie	8
1.1. Doelstellingen van de evaluatie	8
1.2. Methodologie	9
1.2.1. Mapping van de bestaande opleidingen	10
1.2.2. Focusgroepen	11
1.2.3. Enquêtes.....	12
1.2.4. Interviews	17
1.2.5. Evaluatiecriteria.....	17
1.2.6. Moeilijkheden en beperkingen van de methodologie.	18

DEEL 2: WETGEVING EN BELEIDSCONTEXT

2.1. Welzijn op het werk.....	19
2.2. Wettelijk kader	21
2.2.1 Preventieadviseurs	21
2.2.2. Veiligheidscoördinator	23

DEEL 3: VASTSTELLINGEN

3.1. Rol en functie van de opleidingen	25
3.2. Inhoud van de opleidingen.....	27
3.2.1. De rol van de opleiding volgens de werkgevers.....	27
3.2.2. Competenties en kennisniveaus.....	29
3.2.3. Overlappenden en hiaten in de inhoud van de opleidingen	31
3.2.4. Drie dichotomieën.....	33
3.3. Vorm van de opleidingen	37
3.3.1. Doelgroep.....	37
3.3.2. Instroom	38
3.3.3. Doorstroom	39
3.3.4. Uitstroom	40
3.3.5. Tijd.....	41

3.3.6. Budget	43
3.3.7. Inhoud en vorm: specifieke opmerkingen per niveau	45
NIV 3: Inhoud en vorm	45
NIV 2: Inhoud en vorm	47
NIV 1: Inhoud en vorm	47
Specialisaties: Inhoud en vorm.....	47
Veiligheidscoördinator: Inhoud en vorm	49
3.4. Coherentie van de opleidingen	50
3.4.1. Coherentie tussen de verschillende opleidingen	50
3.4.2. Coherentie tussen bevoegdheden (Federaal en Gemeenschappen).....	51
3.5. Beschikbare instrumenten voor de opleidingen	52
3.5.1. Ondersteuning vanuit FOD (Federale Overheidsdienst): middelen	52
3.5.2. Ondersteuning vanuit FOD : netwerking.....	54
3.5.3. Ondersteuning vanuit FOD: inspectie	55
3.5.4. Evaluatie criteria.....	56
3.5.5. Rekrutering lesgevers	57
3.5.6. Link met innovatieve projecten.....	59
3.5.7. Actoren die kunnen worden betrokken	60

DEEL 4 : CONCLUSIES

4.1. Relevantie.....	63
4.2. Efficiëntie.....	64
4.3. Effectiviteit	65
4.4. Bruikbaarheid	65

DEEL 5: AANBEVELINGEN

1. Inhoud	68
2. Vorm	69
3. Coherentie.....	70
5. Beschikbare instrumenten	71

Bijlagen

Bijlage 1: EXCELL formulier per opleiding	73
Bijlage 2: deelnemers focus groep gesprekken.....	79
Bijlage 3: Aandachtspunten van werkgevers	82
Bijlage 4: Ontbrekende delen en noden in de opleidingen.....	84

Inleiding

Dit rapport betreft een evaluatie van de vormingen welzijn op het werk die in de loop van 2013-2014 werd uitgevoerd. De opdracht voor de evaluatie van de vormingen rond welzijn op het werk, werd uitgeschreven door de bevoegde federale overheidsdienst FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Dienst Humanisering van de Arbeid. De algemene opdracht van deze directie luidt: de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake het welzijn op het werk en de sensibilisering van de sociale en economische actoren inzake de humanisering van de arbeid.

Aanleiding van de evaluatie is een mogelijke herziening van de regelgeving voor wat betreft de opleidingen welzijn op het werk. Dit zijn opleidingen op verschillende niveaus die iemand moet voorbereiden om de functie van preventieadviseur of veiligheidscoördinator op te nemen op de werkvloer. De evaluatie wil een beeld scheppen van de huidige situatie en kijken wat er mogelijk zou kunnen veranderen in de toekomst. De opleiding vertrouwingspersoon, die ook eerst voorzien was in het bestek, is omwille van de recente reglementaire wijzigingen niet meegenomen in de onderzoek.

In dit rapport gaan we na de inleiding (in deel 1) dieper in op de doelstellingen en methodologie van deze evaluatie. In het tweede deel bekijken we de beleidscontext en het huidige wettelijk kader.

Deel 3 bevat vervolgens een weergave en analyse van de bevindingen die tijdens de evaluatie naar voor zijn gekomen. Op basis daarvan worden in deel 4 conclusies getrokken die onder andere betrekking hebben op de relevantie en effectiviteit van de vormingen en tot slot worden in deel 5 aanbevelingen geformuleerd.

Deze evaluatie werd uitgevoerd door:

Engender

rue du Luxembourg 23b8
1000 Bruxelles

Leden van het evaluatie team : Katrien Van der Heyden, Lucien Pieck, Dominique Danau, Nathalie Wuiame, Jacqueline Brau.

Overzicht van de gebruikte figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Actoren betrokken bij de evaluatie

Figuur 2: Overzicht van de evaluatie-activiteiten

Figuur 3: Geslacht van de deelnemers aan de enquête

Figuur 4: Sectoren waar de deelnemers werkzaam zijn – absolute cijfers

Figuur 5: Sectoren waar de lesgevers zijn tewerkgesteld – absolute cijfers?

Figuur 6: Aantal lesgevers uitgesplitst naar opleiding waar ze lesgeven – absolute aantallen

Figuur 7: Preventieadviseur overzicht opleidingen

Figuur 8: Opleidingen voor preventieadviseur arbeidsveiligheid

Figuur 9 : Samenvattend overzicht van de bevindingen

Figuur 10 : Zijn de deelnemers reeds tewerk gesteld in de functie? (%)

Figuur 11 : Taxonomie van Bloom

Figuur 12: Kozen de deelnemers aan de opleidingen zelf om deze functie uit te oefenen?

Figuur 13 .: % van tijd besteed door deelnemer aan functie van preventieadviseur of veiligheidscoördinator

Figuur 14 : Vinden deelnemers dat ze voldoende tijd aan de functie van preventieadviseur of veiligheidscoördinator (kunnen) besteden?

Figuur 15 : Belangrijkste reden voor de deelnemers om te kiezen voor een bepaald opleidingsinstituut

Figuur 16: Evaluatie overzicht

Figuur 17: Overzicht bevindingen

Tabellen:

Tabel 1: Aantal Deelnemers aan de online enquête

Tabel 2: Profiel van de deelnemers aan de online enquête

Tabel 3 : Deelnemers aan de enquête opgesplitst volgens gevolgde opleiding - absolute cijfers

Tabel 4 : Profiel van de lesgevers naar geslacht en taalgroep – absolute cijfers

Tabel 5: Ingediende en ontvankelijk verklaarde klachten, 2012

Tabel 6 : Denken **de lesgevers** dat de deelnemers na de opleiding voldoende competenties hebben om de functie uit te voeren waarvoor ze zijn opgeleid? (absolute aantallen)

Tabel 7: Denken **de deelnemers** na de opleiding voldoende competenties te hebben verworven? (absolute aantallen)

Tabel 8 : Welke noden ervaren **de lesgevers** in verband met de inhoud van de opleidingen? (absolute aantallen – meerdere antwoorden waren mogelijk)

Tabel 9: Welke noden ervaren **de deelnemers** in verband met de inhoud van de opleidingen - overlappingsen?

Tabel 10 : Welke zaken ontbreken volgens **de lesgevers**

Tabel 11 : Welke noden ervaren **de deelnemers** in verband met de inhoud van de opleidingen – ontbrekende onderdelen?

Tabel 12 : Waar moet men volgens de lesgevers de nadruk op leggen?

Tabel 13 : Waar ligt volgens de deelnemers de nadruk in de opleiding?

Tabel 14: Welke noden ervaren de deelnemers in verband met de pedagogische aanpak van de opleidingen?

Tabel 15 : Welke noden ervaren de lesgevers in verband met de pedagogische aanpak van de opleidingen?

Tabel 16 : Welke noden ervaren de lesgevers in verband met de pedagogische aanpak van de opleidingen?

Tabel 17 : Wie betaalt voor de opleiding?

Tabel 18 : Verschillen in specialisatie opleidingen in beide landsdelen

Tabel 19 : Lesgevers per niveau en al dan niet in bezit van pedagogisch diploma

Tabel 20 : Hebben lesgevers zelf ervaring in functie waarvoor ze les geven?

Deel 1:

Context en methodologie

1. Doel en aanpak van de evaluatie

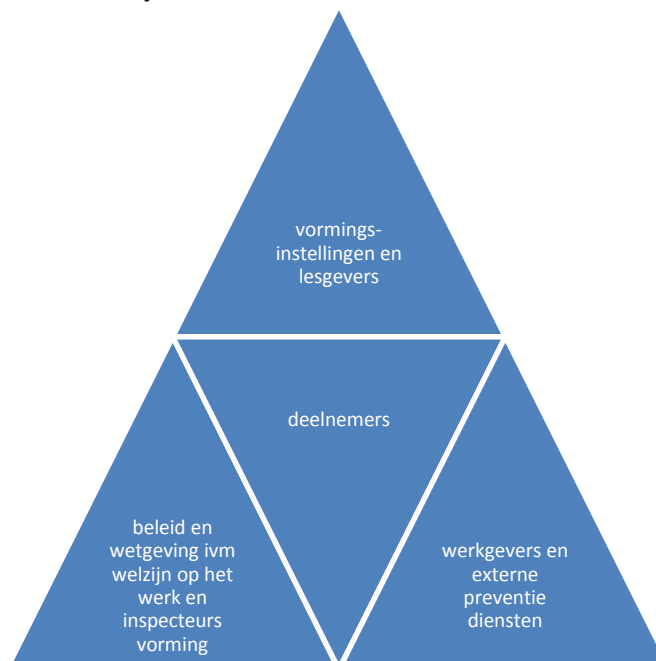
1.1. Doelstellingen van de evaluatie

De 3 doelstellingen van dit onderzoek zijn:

1. **Het evalueren van de verschillende bestaande vormen** voor preventieadviseurs (niveau I, II, basiskennis (of in het jargon ook niveau III), specialisaties inzake ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten), vertrouwenspersonen en veiligheidscoördinatoren (er werd beslist om vertrouwenspersonen niet op te nemen in deze evaluatie).
2. **Het verzamelen van gegevens betreffende noden en knelpunten** inzake de kennis van de reglementering, de vereiste bekwaamheid op het terrein, het beroep doen op de aanbieders van vorming.
3. **Het formuleren van aanbevelingen**, met name op het niveau van de regelgeving, om de reglementaire verplichtingen beter af te stemmen op de vragen van de werkgevers, de (kandidaat-)preventieadviseurs en de aanbieders van opleidingen. De aanbevelingen hebben betrekking op het bepalen van de doelstellingen van de vorming, evenals op de organisatie, de inhoud en de evaluatie ervan.

Om deze doelstellingen te bereiken, hebben we de volgende actoren betrokken:

Figuur 1: Actoren betrokken bij de evaluatie



1.2. Methodologie

De evaluatie bestond uit 3 fasen:

1. Overzicht van het wettelijk kader en het vormingslandschap
2. Analyse van de huidige situatie, inclusief noden en behoeften
3. Aanbevelingen

Samenvatting van activiteiten in fase 1:

1. Opstart evaluatie: afstemming met opdrachtgever en briefing evaluatieteam.
2. Documentanalyse
3. Mapping van de opleidingen

Voor dit overzicht werd als belangrijkste informatiebron gebruik gemaakt van de gegevens die ter beschikking staan op de Federale website: <http://www.werk.belgie.be/>

Verder werden volgende algemene documenten verzameld voor een analyse:

- a. Reglementering die de inhoud van de vorming bepaalt
- b. Dossiers inzake aanvragen tot erkenning of opname op de lijst vanwege de aanbieders van opleidingen
- c. De verslagen na het beëindigen van een opleidingscyclus van de opleidingsinstituten
- d. Adviezen van de FOD Werkgelegenheid en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk met betrekking tot de juridische aspecten van de vormingen.

Samenvatting van activiteiten in fase 2:

1. Online enquête bij doelgroepen: deelnemers opleiding, lesgevers.
2. Vragenlijst aan coördinatoren van de opleidingen voor mapping.
3. Focusgroepen met coördinatoren van opleidingen
4. Telefonische interviews met experts: externe diensten, preventieadviseurs, werkgevers, enz.
5. Intermediaire rapportage

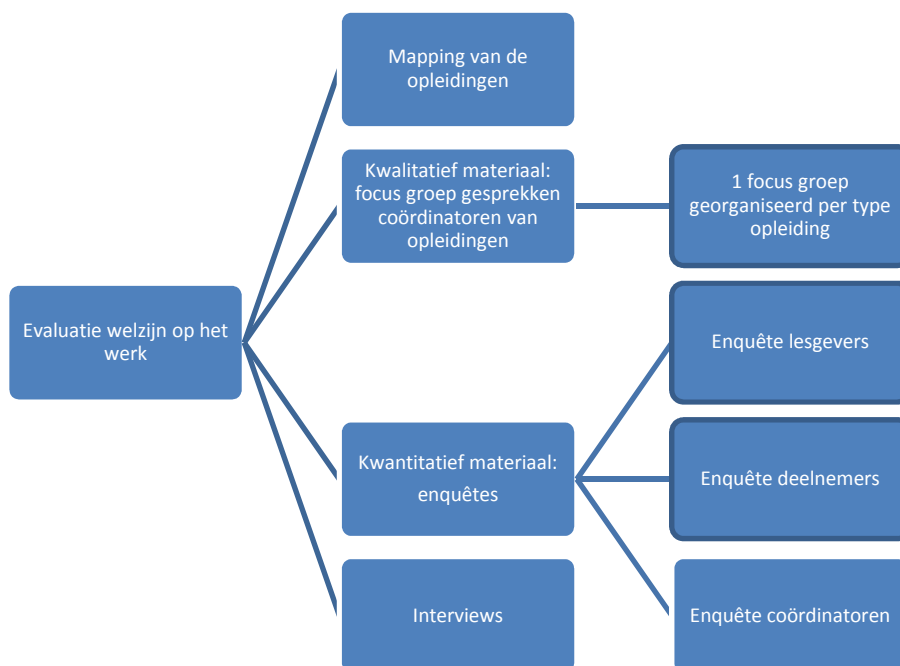
Volgende zaken werden in kaart gebracht :

- Overzicht van de aanbieders van de vormingen:
 - Lijst en soort instelling van de verstrekkers (update van de lijst op website FOD WASO)
- Overzicht van de aangeboden vormingen per aanbieder (Excel fiches per enquête)
 - Toelatingsvoorwaarden opleiding
 - Instroom en uitstroom van deelnemers
 - Duur van de opleiding
 - Evaluatievormen
 - Niveau behaalde diploma's
- Aanbod opleidingen inhoud en vorm: Focus groepen en enquêtes met deelnemers en lesgevers

Samenvatting van de activiteiten in fase 3:

1. Analyse en synthese van de verschillende evaluatieonderdelen
2. Validatie via focusgroep experts
3. Rapportage

Figuur 2: Overzicht van de evaluatie-activiteiten



1.2.1. Mapping van de bestaande opleidingen

Er zijn verschillende opleidingen in het kader van welzijn op het werk. Enerzijds zijn er de opleidingen preventieadviseur en anderzijds de opleidingen veiligheidscoördinator. Beide opleidingen zijn verdeeld in verschillende niveaus. Een eerste opdracht van de evaluatie was de opleidingen in kaart te brengen.

Wat betreft de opleidingen preventieadviseur niveau 1, dient in sommige gevallen een erkenningsdossier te worden ingediend (uitzonderingen, cfr. Art. 19 KB). Dit niveau dient ook georganiseerd te worden aan of in samenwerking met een universiteit. Er bestaan dus slechts enkele opleidingen van dit niveau in België.

Wat het basisniveau (niv 3 van 40 uur) betreft, is er niet echt een erkenning nodig. Deze opleidingen kunnen wel op aanvraag worden opgenomen op de website van de FOD WASO. Voor de aanvraag moeten ze een dossier insturen met onder andere hun programma, het aantal uren enz.

Preventieadviseurs die de opleiding volgen bij instituten die voorkomen op deze lijst van de website van de FOD WASO, worden geacht te voldoen aan de basiskennis.

Voor wat betreft de mapping van de opleidingen, werd daarom enerzijds een screening gedaan van de bestaande erkenningsdossiers en anderzijds werd er contact opgenomen met alle vormingsinstellingen die zijn opgenomen in de lijst op de website van de FOD WASO.

Uit de screening van de erkenningsdossiers, konden we vaststellen dat er weinig homogeniteit bestaat in de dossiers. Een aantal elementen komen wel in elk dossier terug zoals de verschillende opleidingsonderdelen en het aantal uren, maar verder is er veel verschil tussen de uitgebreidheid van het aangeboden materiaal en de lay out waarin het wordt weergegeven. Bovendien is het materiaal op de FOD WASO enkel op papier aanwezig en niet in digitale versie.

Dit betekent concreet dat het erg moeilijk wordt om een vergelijking te maken tussen de verschillende opleidingen. Het materiaal wordt daarom onbruikbaar voor een monitorende meta-analyse die het beleid zou kunnen voeden.

Het zou immers interessant zijn indien een aantal basisgegevens voor elke opleiding worden verzameld in digitale vorm zodat vergelijkingen doorheen de tijd en tussen instellingen kunnen gebeuren.

Daarom werd in het kader van deze evaluatie besloten om een homogeen digitaal excell formulier te ontwerpen dat als basis databank kan dienen om zicht te krijgen op de opleidingen.

Een overzicht van de gegevens die in dit formulier werden gevraagd, vindt u in bijlage 1.

Er was weinig respons van de opleidingen om dit excell formulier in te vullen. Er werden in totaal 85 opleidingsinstellingen gevraagd om een excell formulier in te vullen. In totaal kregen we 28 ingevulde excell formulieren terug, dat is een respons van 33%. Gebrek aan tijd was de belangrijkste reden waarom coördinatoren van de opleidingen de excell formulieren niet invulden. De excell databank is niet opgenomen in dit rapport, maar wordt als apart bestand afgeleverd aan de FOD WASO.

1.2.2. Focusgroepen

In het kader van de evaluatie werden 5 focusgroepen georganiseerd, volgens het type opleiding: preventieadviseur niv 3, niv 2 en niv 1; Preventieadviseur specialisatie (ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten samen); veiligheidscoördinator.

Elke focusgroep stond stil bij een bepaald type opleiding:

- Preventieadviseur niv 3 (basisniveau), 17 februari ochtend
- Preventieadviseur niv 2, 18 februari ochtend
- Preventieadviseur niv 1, 18 februari middag
- Preventieadviseur specialisaties (ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten), 24 februari ochtend
- Veiligheidscoördinator

De doelstelling van de focusgroepen was voornamelijk het verzamelen van kwalitatief materiaal in verband met de opleidingen. Deze werden aangevuld met kwantitatief materiaal verzameld op basis van de enquêtes.

In elk van de focusgroepen, werd stil gestaan bij 4 thema's, op basis van een aantal vragen. Voorts was er ook de mogelijkheid om op een 'reflectiemuur' bijkomende zaken te noteren.

1. Inhoud:
 - Zijn de vormingen afgestemd op de behoeften van het werkveld en wat zijn die behoeften?
 - Hoe is de relatie tussen de wettelijk vastgelegde competenties die tijdens de vormingen moeten worden verworven en de realiteit?
 - Welke evaluatie criteria worden gebruikt?
 - Hoe wordt overlap van inhoud gedetecteerd (en verholpen indien nodig?)
2. Ondersteuning vanuit de FOD
 - Middelen (financieel en anderen)
 - Netwerking (tussen coördinatoren)
 - Rol van inspectie en stuurgroep
3. Omkadering
 - Wettelijke omkadering (wat is wel/niet nodig, nuttig)
 - Rekrutering lesgevers
 - Coherentie tussen de bevoegdheden (regionaal en federaal)
4. De rol van de opleidingen in de context van welzijn op het werk
 - Relatie tussen innovatieve projecten (vb ESF) en opleidingen
 - Welke actoren moeten betrokken worden en in welk forum om een continue reflectie over de opleidingen te hebben?

De methodiek die voor deze focus groepen werd gebruikt was die van het 'world café'. Dit wil zeggen dat elke persoon kon deelnemen aan 3 van de 4 vooropgestelde thema's in een subgroep discussie van 20 minuten. De deelnemerslijst van de focus groepen is opgenomen in bijlage 2.

1.2.3. Enquêtes

Naast de focusgroepen, werden er ook 3 enquêtes georganiseerd: met de coördinatoren van de opleidingen, met de lesgevers en met de deelnemers.

Doel en aanpak enquêtes

Voor wat betreft de enquête met de coördinatoren van de opleidingen, werd besloten om – zoals in het vorige deel over mapping aangegeven – een basisdatabank in Excell samen te stellen met

eenvormige digitale gegevens over elke opleiding. Deze databank wordt in een apart bestand afgeleverd aan de FOD WASO en daarop gaan we dus hier verder niet op in.

Daarnaast werd ook een online enquête gehouden met de lesgevers in de opleidingen en de deelnemers aan de verschillende opleidingen.

De enquête met de deelnemers en de enquête met de lesgevers, werd aangemaakt in het softwarepakket 'Survey Monkey' (<https://nl.surveymonkey.com/>). De enquêtes werden in het Nederlands en in het Frans opgesteld en de link naar de enquêtes werd naar de verschillende coördinatoren van de opleidingen doorgestuurd met de vraag om de link verder door te sturen naar de doelgroep. Wegens privacy redenen, werden geen adressenlijsten gevraagd aan de opleidingen. Dat wil zeggen dat we niet weten hoeveel respondenten de enquête hebben ontvangen. Uiteraard weten we wel hoeveel personen de enquêtes hebben ingevuld:

Tabel 1: Aantal deelnemers aan de online enquête

	Nederlands	Frans
Lesgevers	167	24
Deelnemers	217	24

Profiel van de deelnemers:

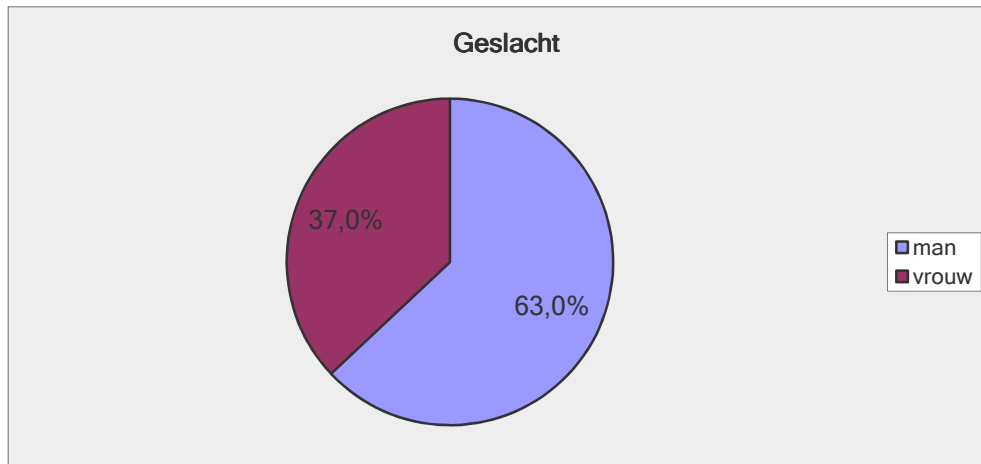
Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal mannen en vrouwen volgens taalgroep.

Tabel 2: Profiel van de deelnemers aan de online enquête

Aantallen (absolute cijfers)	NL	FR	Totaal
Mannen	133	14	147
Vrouwen	79	10	89
Totaal	212	24	236

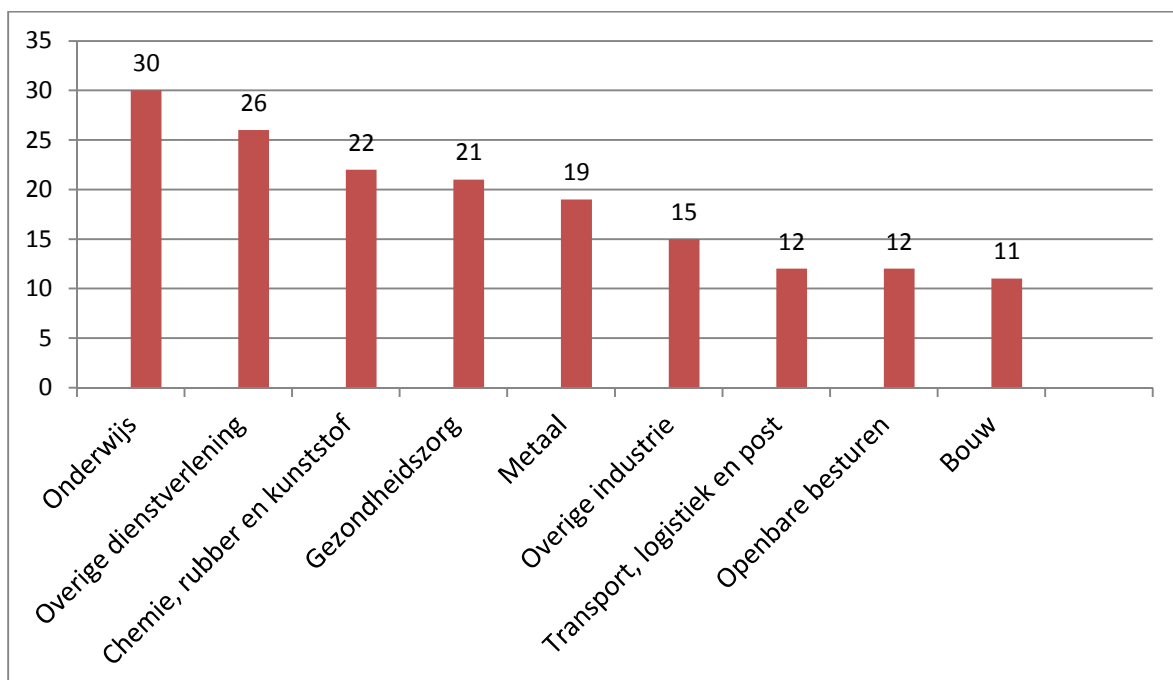
Wat betreft geslacht levert dit volgend plaatje op:

Figuur 3: Geslacht van de deelnemers aan de enquête



De deelnemers zijn werkzaam in verschillende sectoren. De belangrijkste sectoren worden hieronder weergegeven:

Figuur 4: Sectoren waar de deelnemers werkzaam zijn – absolute cijfers (n= 168)



In de onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de deelnemers aan de enquête volgens de sector waar ze zijn tewerkgesteld.

Tabel 3 : Deelnemers aan de enquête opgesplitst volgens gevolgde opleiding - absolute cijfers (n=222)

Aantallen (absolute cijfers)	NL	FR	Totaal
Preventieadviseur niveau 3	102	15	117
Preventieadviseur niveau 2	34	6	40
Preventieadviseur niveau 1	60	0	60
Preventieadviseur spec. Psychosociale aspecten	0	3	3
Preventieadviseur spec. Arbeidshygiene	0	0	0
Preventieadviseur spec. Ergonomie	0	0	0
Veiligheidscoördinator basismodule	1	0	1
Veiligheidscoördinator niv B	1	0	1
Veiligheidscoördinator niv A	0	0	0
Totaal	198	24	222

Profiel van de lesgevers:

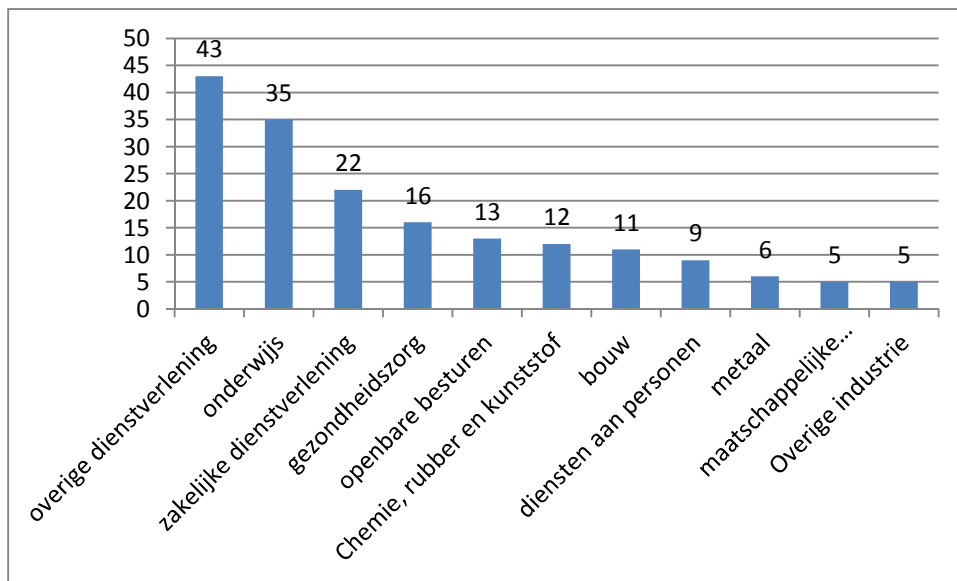
Onderstaande tabel geeft een overzicht van de lesgevers die hebben deelgenomen aan de enquête opgesplitst naar geslacht en taalgroep.

Tabel 4 : Profiel van de lesgevers naar geslacht en taalgroep – absolute cijfers

	vrouwen	mannen	Totaal
FR	12	12	24
NL	29	135	164
Totaal	41	147	188

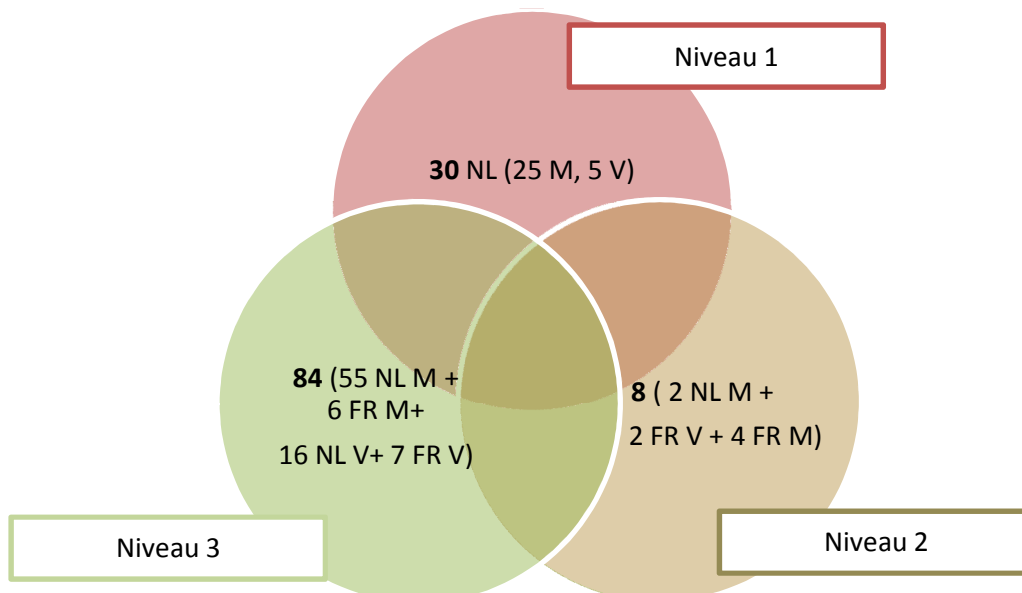
De belangrijkste sectoren waarin ze werkzaam zijn, zijn de volgende:

Figuur 5: Sectoren waar de lesgevers zijn tewerkgesteld – absolute cijfers? – (n = 177)



Hieronder wordt het aantal lesgevers weergegeven dat momenteel lesgeeft aan niveau 1, 2 en/of 3. Niet opgenomen in de tabel zijn 4 Nederlandstalige lesgevers die alleen les geven voor veiligheidscoördinatoren 1 Franstalige lesgever geeft alleen les voor preventieadviseur specialisatie psychosociale aspecten – 1 FR lesgever geeft les voor preventieadviseur specialisatie psychosociale aspecten en specialisatie ergonomie).

Figuur 6: Aantal lesgevers uitgesplitst naar opleiding waar ze lesgeven – absolute aantallen (n = 122)

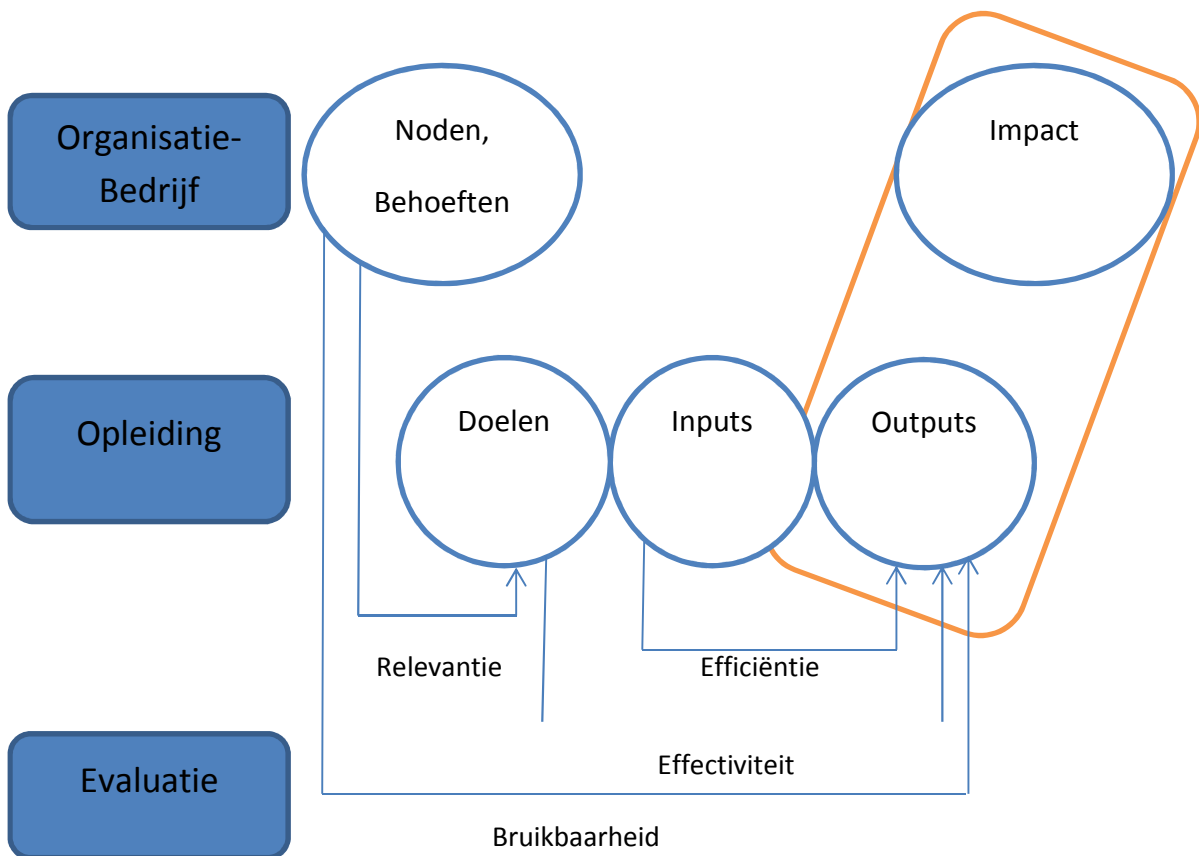


1.2.4. Interviews

Tot slot werden er ook interviews georganiseerd met werkgevers. Er hebben in totaal 5 interviews plaats gevonden met werkgevers uit verschillende sectoren. De interviews gebeurden aan de hand van een semi-open vragenlijst.

1.2.5. Evaluatiecriteria

Voor deze evaluatie maken we gebruik van volgend schema voor wat betreft de onderlinge verhouding van de verschillende elementen:



1.2.6. Moeilijkheden en beperkingen van de methodologie.

Over de ganse evaluatie heen, kunnen we stellen dat de Franstalige zijde is onderbelicht. Dit heeft te maken met het feit dat er weinig Franstalige lesgevers en deelnemers de enquêtes hebben ingevuld.

Als onderzoekers hadden we weinig invloed op de deelname van de enquêtes. Omwille van privacy redenen, konden de opleidingsinstellingen ons geen adressenlijsten doorsturen van hun huidige en oud- studenten. Dit wil zeggen dat de link om de online enquêtes in te vullen, naar de opleidingscoördinatoren werd doorgestuurd met de vraag de link te mailen naar al hun lesgevers en (oud) deelnemers aan de opleidingen. We weten niet welke opleidingen dit wel/niet hebben gedaan en ook niet naar hoeveel personen zij de link hebben doorgestuurd.

Dit wil zeggen dat we niet over de gegevens beschikken om de responsratio te berekenen. Wel is duidelijk dat er een veel grotere respons kwam van Vlaamstalige dan van Franstalige zijde. Tijdens de focus groep gesprekken hebben we ook een oproep gedaan naar de verschillende opleidingscoördinatoren om de link voor de enquête door te sturen, maar daarop kwam vaak – in overgrote meerderheid van Franstalige zijde – de opmerking dat ze hiervoor geen tijd hadden. Wellicht is de lage responsratio aan Franstalige zijde dus te verklaren door het laag aantal instellingen dat de link heeft door gestuurd naar de deelnemers.

Langs de andere kant hebben we toch wel de stem gehoord van 188 lesgevers en 236 deelnemers. Ongetwijfeld zijn ze statistisch gezien dus weinig representatief voor het totaal aantal lesgevers en deelnemers, maar hun antwoorden waren consistent en vaak eenduidig en in die zin wellicht toch een indicatie van de realiteit op het terrein.

Een tweede beperking die werd ervaren bij de analyse van de huidige situatie, is dat er niet van alle instellingen een erkenningsdossier is en die bovendien sterk verschillen in format, inhoud, kwaliteit, diepgang, enz. Bovendien zijn ze enkel op papier beschikbaar. Dit zorgt ervoor dat het moeilijk is om de opleidingen met elkaar te vergelijken, omdat een aantal basisgegevens dus niet voor alle opleidingen beschikbaar zijn. Vandaar dat de keuze werd gemaakt om de opleidingscoördinatoren een excell bestand te laten invullen zodat er eenduidige gegevens beschikbaar worden gemaakt.

Tot slot werd ook door de stuurgroep besloten om de opleidingen voor vertrouwenspersonen niet op te nemen in de evaluatie omdat dit domein in volle verandering zit. Vaststellingen zouden dus wellicht meteen achterhaald worden door de nieuwe realiteit.

Deel 2:

Wetgeving en beleidscontext

2.1. Welzijn op het werk

Welzijn definieert men als het geheel van factoren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd:

- veiligheid op het werk
- bescherming van de gezondheid van de werknemer
- psychosociale risico's veroorzaakt door het werk
- ergonomie
- arbeidshygiëne
- verfraaiing van de werkplaatsen.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ook de "welzijnswet" genoemd, is de basiswet op het vlak van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Deze wet schept namelijk een kader waarin de uitvoeringsbesluiten genomen worden. Deze uitvoeringsbesluiten worden voor het merendeel gebundeld in de Codex over het welzijn op het werk, die momenteel wordt herwerkt.

Welzijn op het werk betreft een breed beleid, waarbij zeer uiteenlopende aspecten aan bod komen. In het jaarverslag 2012 van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk, vinden we volgend overzicht van het aantal ingediende en ontvankelijk verklaarde klachten (dus waar er effectief een inbreuk werd bevestigd door de inspectie):

Tabel 5: Ingediende en ontvankelijk verklaarde klachten, 2012 (Jaarverslag van de Algemene Directie Toezicht op het welzijn op het werk – 2012)

RUBRIEKEN	2012		
	Aantal ingediend	Met vaststelling van inbreuken	%
Welzijnswet	154	65	42%
Welzijnsbeleid	103	63	61%
Gezondheidstoezicht	101	42	42%
Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	54	37	69%
Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk	57	22	39%
Externe dienst voor technische controle	10	6	60%

Comité preventie en bescherming op het werk	35	17	49%
Veiligheid- en gezondheidssignalering	41	20	49%
Bescherming tegen tabaksrook	76	33	43%
Opslagplaatsen ontvlambare vloeistoffen	17	13	76%
Ruimten met explosieve atmosfeer	10	9	90%
Tijdelijke en mobiele bouwplaatsen	99	40	40%
Omgevingsfactoren en fysische agentia	173	72	42%
Chemische agentia	71	40	56%
Kankerverwekkende agentia	48	18	38%
Biologische agentia	6	3	50%
Arbeidsmiddelen	84	44	52%
Beeldschermen	3	-	0%
Mobiele arbeidsmiddelen	24	15	63%
Arbeidsmiddelen voor hijsen/liften	33	18	55%
Werkzitplaatsen en rustzitplaatsen	24	10	42%
Werken op hoogte	87	46	53%
Werkkledij	57	28	49%
Persoonlijke beschermingsmiddelen	105	49	47%
Moederschapsbescherming	6	3	50%
Stagiairs en jongeren	2	2	100%
Uitzendarbeid	9	8	89%
Manueel hanteren van lasten	20	12	60%
Nachtarbeid en ploegendienst	3	2	67%
Algemeen reglement op elektrische installaties	52	43	83%
Brandpreventie (Arab art. 52)	69	50	72%
Sociale voorzieningen	114	68	60%
Psychosociale belasting met uitzondering van ongewenste omgangsvormen	13	8	62%
TOTAAL	1.760	906	51%

Klachten betreffende inbreuken in verband met welzijn op het werk zijn dus van zeer uiteenlopende aard. Uiteraard dient men te vermijden dat er klachten worden ingediend door een sterk preventiebeleid dat in elk bedrijf dient te worden verankerd. Het is noodzakelijk dat men dus binnen elk bedrijf personen opleidt die de expertise hebben om rond deze thema's een preventief en curatief beleid te voeren. Dit zijn de preventieadviseurs. Naast de welzijnswet zijn er nog andere wettelijke bepalingen waarmee een preventieadviseur in contact kan komen zoals de arbeidsongevallenwetgeving, de wetgeving rond productnormen (gevaarlijke stoffen) en de wetgeving rond veiligheid van producten (vb. machines).

Binnen deze wettelijke en beleidscontext worden vormingen georganiseerd die personen opleiden om een functie in verband met welzijn op het werk uit te voeren. Gezien de brede waaier aan aspecten die te maken te maken hebben met welzijn op het werk, staan de opleidingen dus ook voor een grote uitdaging. Men wil zowel diepgang in de inhoud als breedte in de behandelde

onderwerpen. Voorts zijn er budgettaire restricties en tijdsbeperkingen. Er moet een complex evenwicht worden gevonden om toch een kwaliteitsvolle opleiding af te kunnen leveren.

Het evalueren van deze opleidingen vormt het voorwerp van dit rapport.

2.2. Wettelijk kader

Er zijn 2 soorten functies waarvoor men opleiding kan volgen die in de evaluatie onder de loep werden genomen:

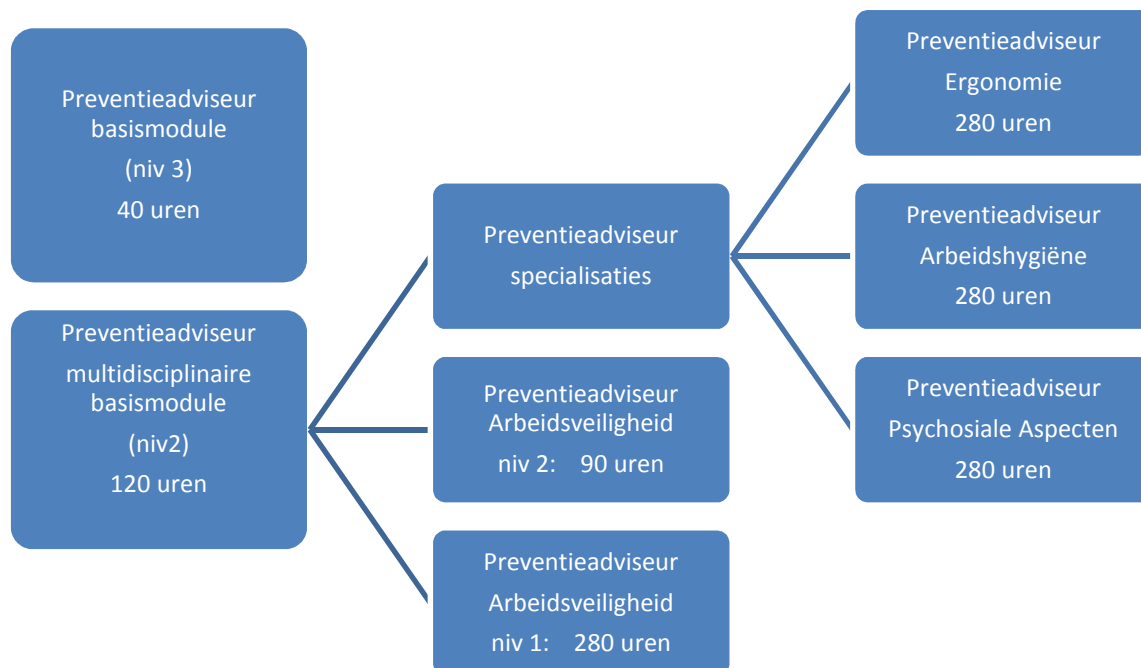
1. Preventieadviseur (verschillende niveaus)
2. Veiligheidscoördinator

2.2.1 Preventieadviseurs

Preventieadviseurs interne dienst: persoon aangesteld binnen in het bedrijf

Preventieadviseur externe dienst: een externe dienst voor welzijn op het werk die instaat voor de arbeidsveiligheid van verschillende bedrijven (zie artikel 33 Welzijnswet). Een werkgever met minder dan 20 werknemers kan zelf de functie van preventieadviseur uitoefenen, maar elke werkgever met meer dan 20 werknemers moet een interne preventieadviseur hebben. Als deze preventieadviseur niet alle opdrachten en taken inzake welzijn zelf kan uitvoeren (wat meestal het geval is in kleine tot middelgrote ondernemingen omdat de preventieadviseur onvoldoende geschoold is) dan moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een externe dienst.

Figuur 7: Preventieadviseur overzicht opleidingen



Preventieadviseur Arbeidsveiligheid
niv 3 (basisniveau)

- voornaamste wettelijke referenties: KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en de bijscholing van preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en artikel 21 KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (inhoud van de vorming).
- de instellingen die de basiscursus verstrekken, kunnen een aanvraag indienen om te worden opgenomen op de lijst die gepubliceerd wordt op de website van de FOD Werkgelegenheid.
- opname op de lijst is gebonden aan voorwaarden; de instelling kan van de lijst worden geschrapt als de AD TWW vaststelt dat de voorwaarden niet (meer) vervuld zijn.
- de lijst bevat 57 cursussen

Preventieadviseur Arbeidsveiligheid
niv 2

- voornaamste wettelijke referentie: KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en de bijscholing van preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.
- de lijst van erkende aanvullende vormen kan worden geraadpleegd op de website van de FOD Werkgelegenheid: 21 aanvullende vormen van niveau II (8 Franstalige en 13 Nederlandstalige)
- elke inrichter moet een stuurgroep oprichten en, telkens een vormingscyclus is beëindigd, een verslag bezorgen aan de FOD Werkgelegenheid (AD HUA en AD TWW).

- voornaamste wettelijke referentie: KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en de bijscholing van preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.
- de lijst van erkende aanvullende vormingen kan worden geraadpleegd op de website van de FOD Werkgelegenheid: 11 aanvullende vormingen van niveau I (3 Franstalige en 8 Nederlandstalige)
- elke inrichter moet een stuurgroep oprichten en, telkens een vormingscyclus is beëindigd, een verslag bezorgen aan de FOD Werkgelegenheid (AD HUA en AD TWW).
- wat niveau I betreft, zijn de inrichters vrijgesteld van het oprichten van een stuurgroep (en van de erkenning) als zij onderworpen zijn aan een systeem van kwaliteitsbewaking.

2.2.2. Veiligheidscoördinator

Om het risico op arbeidsongevallen in de bouwsector te verminderen heeft de Europese Unie in 1992 een richtlijn (92/57/EEG) goedgekeurd waarin de minimale veiligheids- en gezondheidsvoorschriften werden opgenomen die van toepassing zijn op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. Deze voorschriften werden opgenomen in de Belgische wetgeving door het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Ze leggen de verplichting vast om coördinatoren aan te duiden voor bouw-, onderhouds- of herstellingswerken van bouwwerken.

Werven waarvoor coördinatoren moeten worden aangesteld

- Wanneer tenminste twee aannemers de werken uitvoeren, zelfs al komen deze aannemers nooit gelijktijdig op de bouwplaats, moeten coördinatoren aangesteld worden.
- Als het geheel van de werken door slechts één aannemer wordt uitgevoerd, is er dus geen verplichting om coördinatoren aan te stellen.

Rol van de coördinatoren

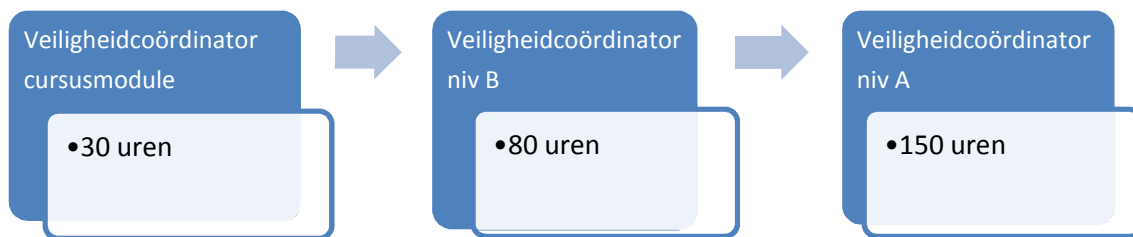
- Er moeten twee coördinatoren worden aangesteld: een coördinator-ontwerp en een coördinator-verwezenlijking.
- De coördinator-ontwerp legt zich toe op het op elkaar afstemmen van de activiteiten en desiderata van de tussenkomende partijen bij het ontwerp (opdrachtgever, architect,...). De

coördinator-verwezenlijking legt zich toe op het coördineren van de gelijktijdige en de opeenvolgende activiteiten op de bouwplaats.

- In de mate dat opdrachtgevers, de ontwerpers of de aannemers tekort zouden schieten bij het nemen van de gepaste preventiemaatregelen om bij de bouw van een nieuwe woning of bij het onderhoud of de eventuele herstellingen van een bestaande woning, de werken op een veilige en gezonde manier te kunnen uitvoeren, hebben de beide coördinatoren ook als taak hierover advies te geven.
- Voor de bouwwerken waarvan de totale oppervlakte kleiner is dan 500 m² is een soepeler regime voorzien dat toelaat dat aannemers zelf de functie van coördinator-verwezenlijking kunnen uitoefenen.

Bijkomend heeft België de opleiding van deze veiligheidscoördinatoren voorzien (want deze is verschillend in de lidstaten).

De opleidingen voor veiligheidscoördinatoren verlopen als volgt:



Veiligheidscoördinator

- voornaamste wettelijke referentie: KB 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen
- de lijst van de 16 erkende cursussen van specifieke aanvullende vorming voor veiligheidscoördinatoren kan worden geraadpleegd op de website van de FOD Werkgelegenheid (8 Franstalige en 8 Nederlandstalige).
- de organisatoren van de erkende cursussen moeten een kwaliteitswaarborgcommissie oprichten en jaarlijks een verslag bezorgen aan deze commissie en aan de FOD Werkgelegenheid (AD HUA en AD TWW).
- de cursusmodule (30u) mag uitsluitend worden georganiseerd door de organisatoren die eveneens de aanvullende vorming niveau I of II voor preventieadviseurs organiseren

Deel 3:

Vaststellingen

3.1. Rol en functie van de opleidingen

Alhoewel iedereen het belangrijk vindt om zich goed te voelen op het werk, vormt het toch geen vanzelfsprekende focus in het bedrijfsleven. Het merendeel van de werkgevers en de meeste werknemers richten hun aandacht op de inhoud van het werk, economische strategieën of creatieve ontwikkelingen en hun focus ligt dus meestal niet op welzijn op het werk. Risico's worden soms onderschat of niet gezien. Een bedrijfscultuur kan een negatieve impact hebben op het welbevinden van de personeelsleden. Soms moeten er eerst incidenten gebeuren vooraleer welzijn op het werk als thema au serieux wordt genomen.

Terwijl dit zeker niet voor alle bedrijven geldt, dreigt dus soms het risico dat welzijn op het werk als thema stiefmoederlijk wordt behandeld.

Een opleidingscoördinator drukte het als volgt uit: 'Preventie rond welzijn op het werk is geen sexy thema! Preventieadviseur is dus ook geen aantrekkelijke functie. Binnen het bedrijf is er vaak weerstand tegen deze rol en krijgen ze weinig steun. Dit weegt op de motivatie van de preventieadviseurs'.

Een andere opleidingscoördinator was ook bekommerd over het gebrek aan aandacht binnen het bedrijfsleven voor veiligheid: 'Motiveren tot veiligheid moet een rode draad zijn doorheen de hele opleiding'.

Dit wijst dus op een eerste belangrijke functie voor de opleidingen welzijn op het werk: namelijk niet enkel moeten ze inhoudelijk expertise overbrengen op de deelnemers, maar in eerste instantie dienen ze te **sensibiliseren rond het belang van het thema op de werkvloer**. Immers, niet iedereen begint met die overtuiging aan de opleiding.

Naast de eerste stap van sensibiliseren, dient een opleiding uiteraard ook te zorgen dat de nodige **expertise inhoudelijk en vormelijk wordt overgedragen naar de deelnemers** zodat zij hun rol als preventieadviseur kunnen opnemen.

De opleidingen dienen dus de sensibilisering en kennisoverdracht op zich te nemen om het thema levend te houden op de werkvloer en preventief een kwaliteitsvol beleid uit te bouwen.

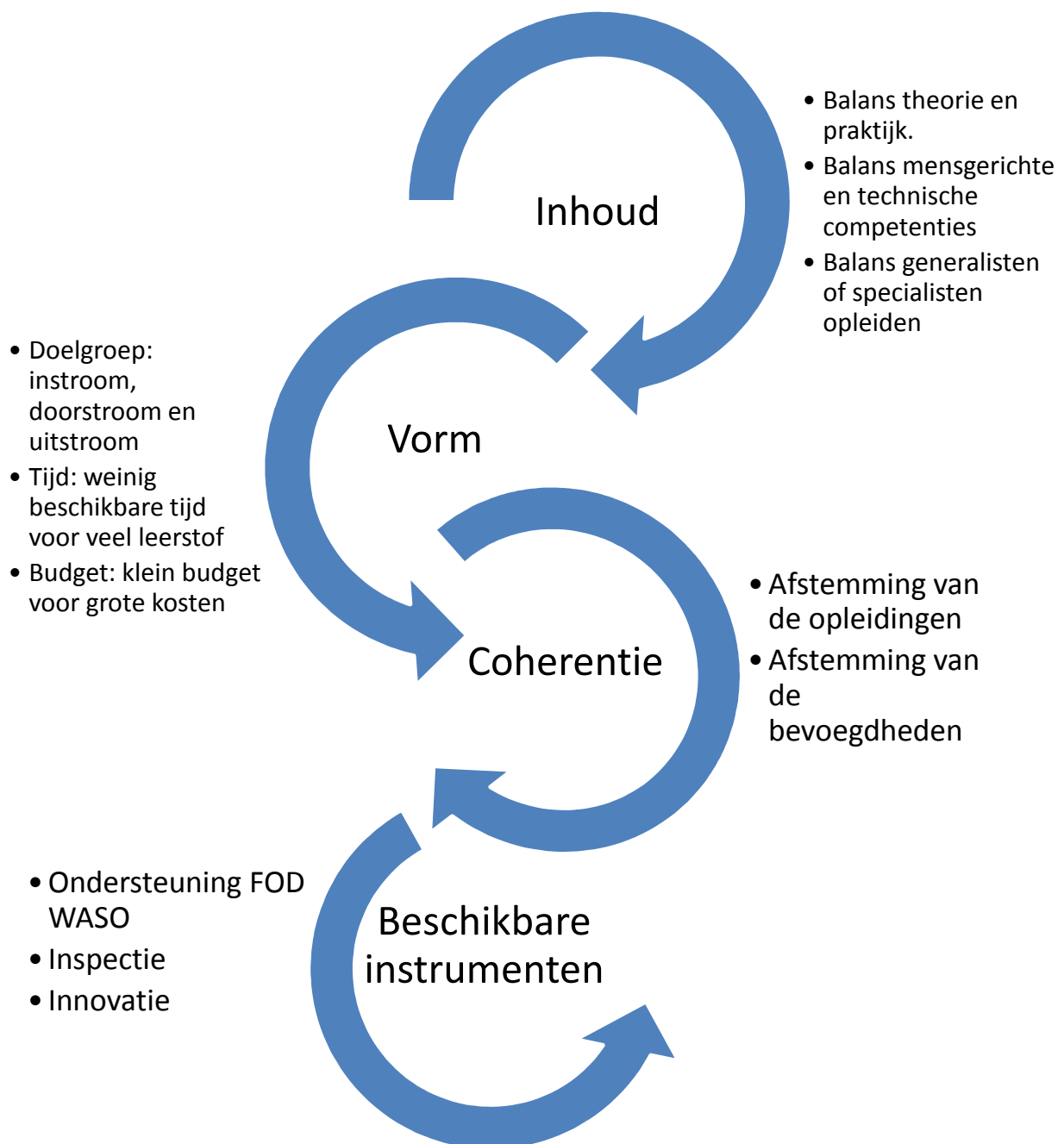
In dit deel willen we de vaststellingen die werden gedaan structureren en analyseren. We gebruiken hiervoor een centraal schema dat samenvattend alle bevindingen weergeeft.

Dit helpt ons om het globale plaatje van de vormingscontext niet uit het oog te verliezen. We willen daarom als eerste stap een overzicht geven van de globale context en de problemen die zich daarbinnen situeren.

Tijdens de focusgesprekken met de coördinatoren kwamen namelijk enkele problemen naar voor, die ook werden bevestigd vanuit het perspectief van de werkgevers, deelnemers en lesgevers. Het is duidelijk dat er veel praktische belemmeringen in de weg staan om de opleidingen zo kwaliteitsvol mogelijk te maken. Het is belangrijk om zicht te krijgen op deze belemmeringen omdat elke hervorming van het opleidingslandschap hiermee rekening zal moeten houden.

Het betreft hier dus randvoorwaarden die beperkend of juist faciliterend kunnen werken.

Figuur 9 : Samenvattend overzicht van de bevindingen



Elke opleiding heeft dus beschikbare middelen en wil daarmee een kwaliteitsvolle opleiding uitbouwen wat betreft inhoud en vorm. Bovendien moet elk niveau van opleiding (niv 3, 2 of 1) ook logisch en complementair aansluiten bij de andere niveaus van opleiding. Dit lukt op dit moment zeker niet altijd. De details zullen we verderop bespreken, maar soms is het onevenwicht tussen middelen en wensen zo groot dat sommige opleidingen zelfs niet meer doorgaan (vb specialisatie ergonomie langs Vlaamse zijde).

In het samenvattend overzicht, zien we dus 4 thema's waarbinnen zich problemen voordoen: inhoud, vorm, coherentie en beschikbare middelen. Binnen elk van deze thema's situeren zich spanningsvelden die vaak de vorm aannemen van een dichotomie (theorie versus praktijk en oplossingsgericht of generalisten versus specialisten,...).

Op dit moment wordt het evenwicht tussen deze thema's (inhoud, vorm, coherentie en beschikbare instrumenten) per opleidingsniveau pragmatisch ingevuld. Het is echter van belang dat indien er een hervorming komt, er wordt uitgegaan van het totale plaatje zodat de verschillende niveaus meer coherent in elkaar inhaken. Er zijn immers preventieadviseurs die de verschillende niveaus van opleiding doorlopen (eerst niveau 2 en dan na 5 jaar ervaring niveau 1), terwijl anderen dan weer meteen aan niveau 1 beginnen.

We zullen nu de 4 thema's globaal overlopen: Inhoud, vorm, coherentie en beschikbare instrumenten.

3.2. Inhoud van de opleidingen

3.2.1. De rol van de opleiding volgens de werkgevers

De werkgevers beklemtonen het belang van het ontwikkelen van een **visie op veiligheid** tijdens de opleiding vooraleer mensen aangeleerd wordt hoe een preventieplan opgemaakt dient te worden. Het ontwikkelen van zulke visie past in het sensibiliserende karakter van de opleiding en sluit dus aan bij de mening van de lesgevers en de coördinatoren van de opleidingen. Leren de wetgeving te interpreteren als een minimale vereiste voor deze visie hoort bij de opdracht van de opleiding.

De deelnemers aan de preventieopleidingen zullen zich ook als persoon dienen te ontwikkelen. De opleiding kan bijdragen in de **ontwikkeling van de zelfkennis, de teamcapaciteiten en de relationele vaardigheden** van de deelnemers. Daarnaast moet de preventieadviseur overtuigend overkomen, transparant leren zijn, hij moet een verslag kunnen schrijven, mag geen schrik hebben om op de werkvloer te komen en mensen aan te spreken. Het gaat niet om de statistieken, wel wat er gebeurt in de praktijk. Dus accent op voortgangscontrole, managementvaardigheden, leidinggeven. Volgens de werkgevers is het belangrijk dat deelnemers een open geest ontwikkelen: contacten met andere bedrijven en sectoren tijdens de opleiding, overleg tussen deelnemers tijdens de opleiding worden als essentieel gezien.

Werkgevers zien de rol van de opleidingen dus niet op het vlak van overdracht van specifieke technische kennis. Dit zou in de vooropleiding van de deelnemers moeten zitten. In realiteit is dit echter niet zo, preventieadviseurs hebben ook vaak een niet technische vooropleiding. In grote bedrijven wordt de kennisoverdracht overigens soms intern georganiseerd (via systemen als mentorschap en opleiding). Zoals we verderop zullen aangeven, hebben de lesgevers, opleidingscoördinatoren en deelnemers een andere kijk op deze zaak, omdat zij vooral een praktijkgerichte opleiding willen.

We kunnen samenvatten dat de werkgevers vooral nood hebben aan preventieadviseurs die goed en helder zijn in hun communicatie, overzicht hebben, verbanden leggen tussen en over de bedrijven en sectoren heen, initiatieven nemen.

In dit kader is het ook belangrijk om te kijken of de deelnemers voldoende competenties hebben om na de opleiding(en) aan de slag te gaan in de bedrijven.

Tabel 6: Denken **de lesgevers** dat de deelnemers na de opleiding voldoende competenties hebben om de functie uit te voeren waarvoor ze zijn opgeleid? (absolute aantallen)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Ja	49	38	73	160	67%
Neen	23	18	35	76	32%
Totaal	72	56	108	236	100%

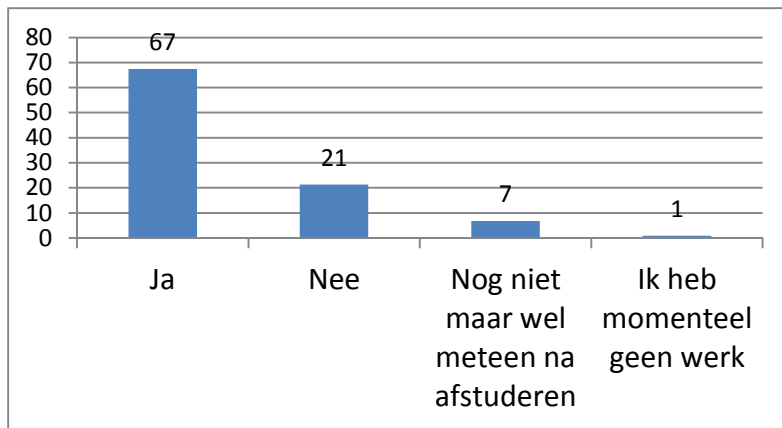
Tabel 7: Denken **de deelnemers** na de opleiding voldoende competenties te hebben verworven? (absolute aantallen)

Aantallen (absolute cijfers)	Prev. Advis Niveau 1	Prev. Advis. Niveau 2	Prev. Advis. Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Ja	42	25	80	147	72%
Neen	15	12	30	57	28%
Totaal	57	37	110	204	100%

Zowel bij de deelnemers als de lesgevers is een grote meerderheid overtuigd dat de deelnemers voldoende competenties hebben om na de opleiding als preventieadviseur aan de slag te gaan.

Belangrijk is ook om hieraan toe te voegen dat deelnemers aan de opleidingen vaak reeds de functie uitoefenden vooraleer ze de opleiding volgen.

Figuur 10: Zijn de deelnemers reeds tewerk gesteld in de functie? (%)



Aangezien reeds 67% de functie uitoefent, zullen ze vrij accuraat kunnen inschatten of de opleiding voldoet voor de uitvoering van de functie. Dit is gelijklopend over de verschillende niveaus heen.

Een eerste belangrijke vaststelling is dus het feit dat de deelnemers en lesgevers vinden dat de opleidingen erin slagen om competente preventieadviseurs op te leiden.

Voorts formuleerden de werkgevers enkele concrete aandachtspunten voor de opleidingen in de context van welzijn op het werk. Deze aandachtspunten zijn opgenomen in bijlage 3.

3.2.2. Competenties en kennisniveaus

Wat betreft **de inhoud van de vormingen**, is het belangrijk op te merken dat er algemeen een grote nood wordt ervaren om de inhoud van de verschillende niveaus optimaal op elkaar af te stemmen. Volgens de coördinatoren en de lesgevers van de opleidingen (focusgroepen), blijkt dit nu niet voldoende het geval. Hierop komen we ook terug in het hoofdstuk over coherentie, maar belangrijk is voor ogen te houden dat elke wijziging aan de inhoud van 1 niveau coherent zal moeten zijn met de andere niveaus.

Wettelijk werd vastgelegd wat de competenties zijn die iemand wordt verondersteld te verwerven tijdens de opleidingen. Ze zijn als volgt omschreven:

De preventieadviseurs bezitten een voldoende kennis van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in de onderneming of instelling waarin zij hun opdracht vervullen, en hebben de nodige technische en wetenschappelijke kennis om de activiteiten bedoeld in afdeling II te kunnen vervullen.

Deze kennis heeft inzonderheid betrekking op:

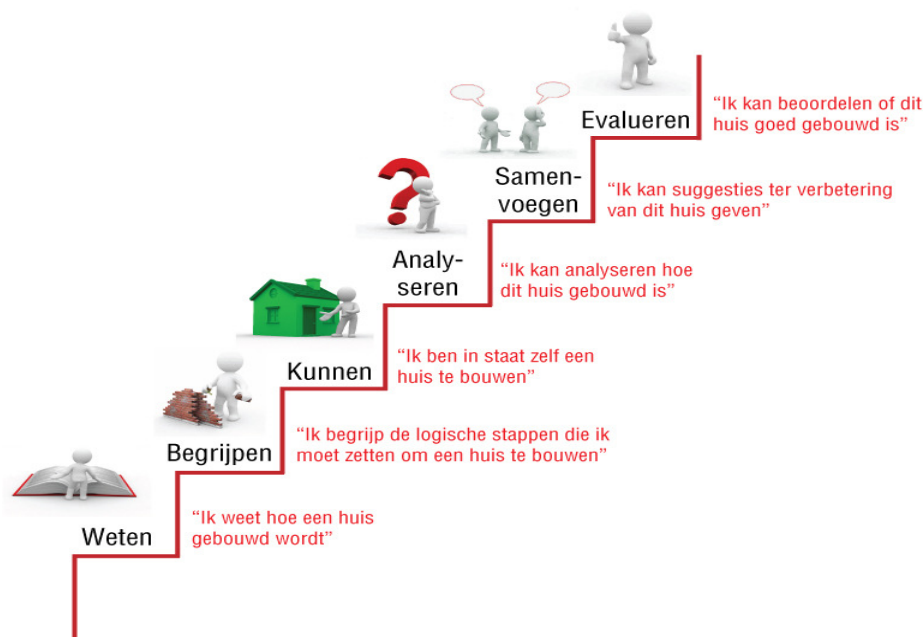
- 1° de technieken in verband met risicoanalyse;
- 2° de coördinatie van preventie activiteiten:
 - in de interne dienst;
 - tussen de interne en externe dienst;
 - met de werkgevers en werknemers van ondernemingen van buitenaf die in de eigen onderneming werkzaamheden uitvoeren;
- 3° de maatregelen in verband met de hygiëne op de arbeidsplaatsen;

- 4° de organisatie van de eerste hulp en dringende verzorging van slachtoffers van een ongeval of een plotse ziekte en de maatregelen te nemen in geval van een ernstig en onmiddellijk gevaar;
- 5° de opdrachten van de preventieadviseurs bedoeld in het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk;
- 6° de verslaggeving.

Een eerste belangrijke opmerking in verband met deze wettelijke bepalingen, is dat ze niet steeds gekend waren door de opleidingscoördinatoren en/of de lesgevers en voor veel discussie zorgden tijdens de focusgesprekken. De wettelijke bepalingen zijn in zeker opzicht eerder vaag. Zo is bijvoorbeeld niet duidelijk wat juist wordt bedoeld met 'behoorlijke kennis'. In de bijlage van de regelgeving werden wel specifiekere omschrijvingen gegeven.

Niet toevallig was het kennisniveau dan ook een eerste punt van discussie tussen de opleidingscoördinatoren. De kennisniveau classificatie van Bloom onderscheidt volgende niveaus:

Figuur 11 : Taxonomie van Bloom



Bron: <http://eigenwijsinonderwijs.blogspot.be/2014/08/ezelsbruggetje-taxonomie-van-bloom.html>

Er was en algemene consensus dat de hogere niveaus van de opleiding (niveau 1 en specialisaties) in ieder geval hoger op de classificatie van Bloom moeten scoren dan de lagere niveaus. Het spreekt ook vanzelf dat je in een cursus van 40 uur minder kennisoverdracht kan bereiken dan in een cursus van 190 of meer uren. Er is echter op dit moment geen consensus tussen lesgevers en coördinatoren over welk kennisniveau op welk opleidingsniveau moet worden bereikt.

3.2.3. Overlappen en hiaten in de inhoud van de opleidingen

In de enquêtes werden de deelnemers en lesgevers ook bevestigd over wat ze vonden van de inhoud van de opleidingen. We geven dit weer per opleidingstype, zodat een globaal overzicht ontstaat.

In eerste instantie werd gevraagd of er eventueel **overlap en afstemming** is tussen de verschillende noden van de opleiding, of tussen de verschillende niveaus van de opleiding¹.

Tabel 8 : Welke noden ervaren **de lesgevers** in verband met de inhoud van de opleidingen? (absolute aantallen – meerdere antwoorden waren mogelijk) (n=282)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Geen onnodige overlappen	21	20	22	63	22%
Onnodige overlappen binnen de modules van 1 opleiding	10	10	13	33	11%
Onnodige overlappen tussen modules van verschillende opleidingen	28	19	58	105	37%
Andere	29	17	35	81	28%
Totaal	88	66	128	282	

Bijna de helft van de lesgevers (48%) geeft aan dat er onnodige overlappen zijn tussen de modules of tussen de niveaus.

Wanneer we de deelnemers dezelfde vragen stellen, krijgen we volgend overzicht:

Tabel 9: Welke noden ervaren **de deelnemers** in verband met de inhoud van de opleidingen - overlappen? (absolute aantallen – meerdere antwoorden waren mogelijk)

	Prev. Advis Niveau 1	Prev. Advis. Niveau 2	Prev. Advis. Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Geen onnodige overlappen	27	17	87	131	64%
Onnodige	19	10	9	38	18%

¹ In principe is men niet verplicht om elk niveau van opleiding te doorlopen. Indien men voldoet aan de diploma vereisten om aan niveau 1 te beginnen, kan men meteen op dat niveau instappen. Echter, sommige preventieadviseurs voldoen niet aan de nodige diploma vereisten en volgen dus eerst niveau 2 en kunnen dan na 5 jaar relevante ervaring aan niveau 1 beginnen. Voor hen zou teveel overlap tussen niveau 1 en 2 dus storend kunnen zijn, terwijl het voor preventieadviseurs die meteen aan niveau 1 beginnen toch noodzakelijk is om ook basiskennis uit niveau 2 in de opleiding niveau 1 op te nemen.

overlappen binnen de modules van 1 opleiding					
Onnodige overlappen tussen modules van verschillende opleidingen	12	6	1	19	9%
Andere	4	6	4	14	6%
Totaal	62	39	101	202	

Interessant genoeg vinden de deelnemers minder vaak dat er onnodige overlappen zijn. Aangezien de deelnemers degenen zijn die de opleidingen volledig volgen en dus een breder overzicht hebben over overlap dan lesgevers, zouden we dus kunnen concluderen dat het probleem van overlap wellicht wordt overschat door lesgevers.

Zowel de lesgevers als de deelnemers hadden ook de mogelijkheid om opmerkingen in verband met de inhoud weer te geven in de enquêtes. Daarin werd weergegeven dat overlap soms nuttig is, maar dat er tegelijk toch vaak onnodige overlap is. Zowel binnen eenzelfde opleiding als tussen verschillende opleidingen.

Voorts werd tijdens de enquête ook gevraagd welke onderdelen volgens de lesgevers en de deelnemers ontbreken.

Tabel 10 : Welke zaken ontbreken volgens **de lesgevers**

	Nederlandstalige lesgevers	Franstalige lesgevers
Er ontbreken geen onderdelen	59%	72%
Er ontbreken wel onderdelen	41%	28%

Ruim 1/3^e van de lesgevers vindt dus dat er ontbrekende onderdelen zijn. Gekoppeld aan het feit dat ruim de helft van hen denkt dat er onnodige overlappen in de inhoud zit, wijst dit op het feit dat er nood is om de inhoud van alle onderdelen en van de verschillende niveaus beter op elkaar af te stemmen.

Tabel 11 : Welke noden ervaren **de deelnemers** in verband met de inhoud van de opleidingen – ontbrekende onderdelen? (absolute aantallen – meerdere antwoorden waren mogelijk)

	Prev. Advis Niveau 1	Prev. Advis. Niveau 2	Prev. Advis. Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Er ontbreken geen onderdelen	33	21	95	149	74%
Onderdelen ontbreken	22	18	13	53	26%
Totaal	55	39	108	202	100%

Ongeveer 1/4^e van de deelnemers vinden ook dat er ontbrekende onderdelen zijn. De meningen van lesgevers en deelnemers komen dus ongeveer overeen, alhoewel de lesgevers de ontbrekende delen groter inschatten. Voor een gedetailleerde lijst met welke onderdelen en noden er volgens de lesgevers en deelnemers waren verwijzen we u graag naar bijlage 4.

3.2.4. Drie dichotomieën

Veel opmerkingen die zowel door de opleidingscoördinatoren als de lesgevers én de deelnemers over de inhoud werden gemaakt, kon men terugbrengen op 3 dichotomieën:

- A. theorie – praktijk
- B. generalisten – specialisten
- C. mensgericht en technisch gericht

Aangezien het hier belangrijke inhoudelijke spanningsvelden betreft in de inhoud van de opleiding, zullen we ze elk afzonderlijk overlopen.

A. Theorie en praktijk

Iedereen was het erover eens dat er nood is aan een goede balans tussen theorie en praktijk. Tegelijk was er ook consensus over het feit dat praktijkoverdracht veel meer tijd vergt dan theorieoverdracht. Volgens een meerderheid van lesgevers dient de nadruk te worden gelegd om praktijk.

Het is interessant om in dit verband te kijken naar wat de lesgevers en de deelnemers zelf ervaren op dit vlak. Uit de enquêtes kwamen de volgende meningen naar voor:

Tabel 12 : Waar moet men volgens de lesgevers de nadruk op leggen? (absolute aantallen)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Nadruk op theorie	15	10	22	47	20%
Nadruk op praktijk	52	42	86	180	80%
Totaal	67	52	88	227	100%

Naast de vele opmerkingen aan de nood voor meer praktijk, gaven de lesgevers volgende bijkomende opmerkingen:

- Sommige modules zijn niet in lijn met de praktijk (bv. Mort als risicoanalyse)
- accent moet meer liggen op de filosofie van preventie, de attitude dan op de zuivere kennisoverdracht
- Academische diepgang is nodig.
- opzetten van een management systeem (vb:volgens OHSAS of ISO31000...)
- algemene aanpak welzijn op het werk - HOE moet ik iets doen? Hoe moet ik aan preventie doen op het werk

De lesgevers willen dus meer praktijk aan bod laten komen. De deelnemers aan de opleidingen zijn het helemaal eens met deze visie.

Tabel 13 : Waar ligt volgens de deelnemers de nadruk in de opleiding? (absolute aantallen)

Aantallen (absolute cijfers)	Prev. Advis Niveau 1	Prev. Advis. Niveau 2	Prev. Advis. Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Nadruk op theorie	48	30	69	147	72%
Nadruk op praktijk	9	8	39	56	28%
Totaal	57	38	108	203	100%

In de tabel hierboven zien we dat 3/4^e van de studenten vindt dat de nadruk in werkelijkheid op theorie ligt, maar (zie daaropvolgende tabel), dit is niet wat ze willen want bijna de helft geeft aan dat er teveel theorie zit in de opleiding.

Tabel 14: Welke noden ervaren de deelnemers in verband met de pedagogische aanpak van de opleidingen? (absolute aantallen – meerdere antwoorden waren mogelijk)

	Prev. Advis Niveau 1	Prev. Advis. Niveau 2	Prev. Advis. Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Teveel nadruk op theorie	33	24	35	92	47%
Niet aangepast aan mijn functie	6	1	13	20	11%
Niet aangepast aan mijn sector of werkveld	6	12	27	45	23%
Andere	11	2	26	39	19%
Totaal	56	39	101	196	100%

Interessant is ook op te merken dat bij niveau 3 slechts 1/3^e zegt dat er teveel theorie is, en bij niveau 2 en 1 een ruime meerderheid. Wellicht gaat er bij het niveau 3 dus toch meer aandacht naar concrete praktische tools. Verder stellen de coördinatoren zich ook vragen over de verplichting tot academische inbedding van niveau 1, aangezien een academische opleiding in eerste instantie theoretisch dient te zijn, gezien het universitaire karakter. Toch leeft er ook op dit niveau bij de deelnemers vooral een nood aan een praktische opleiding. In de opmerkingen die de deelnemers konden maken bij deze vraag, kwam de wens voor meer praktijk telkens terug.

Hieruit blijkt dus duidelijk dat de lesgevers en deelnemers pleiten voor meer nadruk op praktijk in vergelijking met de huidige situatie. Deze mening wordt ook door de werkgevers ondersteund, die vooral preventieadviseurs willen die weten hoe ze zaken concreet moeten aanpakken op de werkvloer. Dit werd ook bevestigd tijdens de focusgesprekken met de opleidingscoördinatoren. Zowel van het werkveld als van de deelnemers zelf krijgen ze vooral vraag naar praktijk.

Belangrijk is om de nood aan meer praktijkervaring mee te nemen in een hervorming.

B. Generalisten en specialisten

Een generalist is iemand die weinig weet over veel zaken en een specialist is iemand die veel weet over weinig zaken. Het is voor iedereen duidelijk dat beiden nodig zijn op de werkvloer.

De werkgevers hebben geen eenduidige visie op de opleidingen voor preventieadviseur: of een bredere opleiding waarin zeer uiteenlopende aspecten aan bod komen, of een opleiding die meer in de diepte ingaat op specifieke thema's. Ook bij de coördinatoren van de opleidingen en lesgevers leeft deze discussie

Een focus groep deelnemers drukte het als volgt uit: ' We moeten ons de vraag stellen of we het medisch model (eerste-, tweede- en derdelijns geneeskunde) kunnen toepassen op preventieadviseurs. Dat wil zeggen dat een preventieadviseur die de basismodule heeft gevolgd (40 uur, dus niveau 3) niet veel kennis in de diepte moet hebben, maar vooral moet kunnen signaleren dat er iets mis loopt en dan correct kunnen doorverwijzen naar een specialist.'

Concreet betekent dit dus dat een preventieadviseur niet zelf elektrische leidingen moet kunnen leggen, maar wel moet kunnen beoordelen of er mogelijk een risico is op elektrisch gebied. Indien dit het geval is, moet een specialist dan de nodige herstellingswerken komen uitvoeren. Dat doet de preventieadviseur dan niet zelf. In deze aanpak is vooral een brede opleiding rond alle mogelijke risico's in verband met welzijn op het werk nodig. Weten waar men hulp kan vinden is dan belangrijker dan concreet leren hoe je de problemen oplost of aanpakt.

Uiteraard is de vraag of er eerder in de diepte of de breedte dient te worden opgeleid, sterk gebonden aan het niveau van de opleiding. Een niveau 1 opleiding met veel meer uren dan een niveau 3 opleiding, zal uiteraard veel meer in de diepte kunnen gaan. Bovendien is het weinig waarschijnlijk dat een niveau 3 met slechts 40 uur opleiding correct alle risico's kan inschatten.

Er was geen consensus bij de verschillende coördinatoren over de best mogelijke verdeling tussen breedte en diepte voor elk niveau, maar wel was er consensus dat dit consistent en samenhangend moet worden ingevuld over de niveaus heen. Niveau 1, 2 en 3 moeten een complementair en aanvullend geheel vormen wat betreft breedte en diepte. Daarbij is de werkvloer het beste gediend. Wat dit concreet zou kunnen betekenen, zullen we verder bekijken in dit rapport.

Hoe dit echter aansluit bij de balans tussen theorie en praktijk, is niet altijd evident. De vraag naar meer praktijkervaring bestaat op elk niveau, maar daarmee is nog niet ingevuld wat praktijkervaring betekent voor een generalist of voor een specialist. Ook hierin is men dus duidelijk op zoek naar een nieuwe inhoud en balans waarbij de verschillende niveaus complementair zijn. In de enquêtes werden hierover ook verschillende opmerkingen gemaakt door zowel de lesgevers als de deelnemers. Er is hierin consensus dat er zowel nood is aan specialisten als generalisten.

D. Mensgerichte en technische sectoren en competenties

Deze derde en laatste dichotomie, kent 2 aspecten.

Enerzijds is er de vaststelling dat onze economie is geëvolueerd van een industriële naar een diensteneconomie. Dat wil zeggen dat de professionele context voor het merendeel van de werknemers eerder een bureau is met administratieve, beleidsvoorbereidende, coördinerende, communicatieve opdrachten. De zorgsector kende een enorme uitbreiding door de verouderende bevolking en dit brengt ook een heel eigen risicoprofiel mee op de werkvloer. Wanneer we dus tegenwoordig aan ergonomie op het werk denken, zal dit dus ook gaan over oudere patiënten leren opheffen in een rust en verzorgingstehuis, dan over het tillen van zware lasten in de bouwsector.

Anderzijds kent de evolutie van werken rond veiligheid en welzijn op het werk historisch gezien ook een start vanuit de meest risicovolle sectoren, waar de nood tot maatregelen het sterkst werd gevoeld. Vandaaruit kwam er een spill-over effect naar andere sectoren die elk een heel eigen aard van risico's hebben en tenslotte, ging men ook het soort risico's breder bekijken (niet enkel technische risico's maar ook psychosociale aspecten).

Dit wil zeggen dat men tegenwoordig op het domein van welzijn op het werk zowel in mensgerichte als in technische sectoren werkt, maar voorts dat ook binnen elke sector beide aspecten aan bod moeten komen in de opleidingen. Ook Seveso bedrijven hebben nood aan mensgerichte competenties voor preventie van psychosociale risico's net zoals rust- en verzorgingstehuizen nood hebben aan technische analyses van de risico's van hun installaties en apparatuur.

In de enquêtes drukten ook de deelnemers en lesgevers ook de nood uit om de opleidingen meer te diversifiëren per sector. Dit werd ook bevestigd door de coördinatoren van de opleidingen tijdens de focus groep gesprekken. Het diversifiëren van de opleidingen stuit echter op een budgettair probleem omdat het financieel moeilijk haalbaar is om les te geven aan kleinere groepen.

Deze diversifiëring van welzijnsaspecten en van economische sectoren, betekent dat de deelnemers vaak een veel diverser profiel hebben dan vroeger. Ze komen uit allerlei sectoren en bovendien hebben ze een heel diverse achtergrond van competenties. Terwijl het vroeger vooral deelnemers met een technische achtergrond (typisch ingenieurs) waren die preventieadviseur werden, zijn er nu ook psychologen, sociologen, enz. die de opleiding volgen. Dit vormt een specifieke uitdaging voor de lesgevers, die bepaalde basiskennis niet meer als evident mogen veronderstellen. Hoe diverser de groep deelnemers, hoe groter de uitdaging om iedereen mee te krijgen in de opleiding. In zekere zin moeten de lesgevers dus meer investeren dan vroeger in het aanbrengen van basiskennis rond zowel de psychosociale aspecten als de technische aspecten. Eventueel zou een systeem van vrijstellingen hier soelaas bieden.

3.3. Vorm van de opleidingen

3.3.1. Doelgroep

Een volgende vraag die zich stelt naar de rol van de vormingen in de context van welzijn op het werk, is wie de **doelgroep moet vormen voor de opleidingen**. De vraag dus wie het meest baat heeft in de werkcontext om gesensibiliseerd te worden en/of kennis te verwerven over welzijn op het werk.

Momenteel is de logica dat de aard en grootte van een bedrijf bepaalt of, hoeveel en welk type preventieadviseurs er aanwezig moeten zijn.

In de praktijk echter kan men zich de vraag stellen of een bredere sensibilisering van de werkvloer is aangewezen en wie hierin een hefboomfunctie kan vormen in de bedrijven.

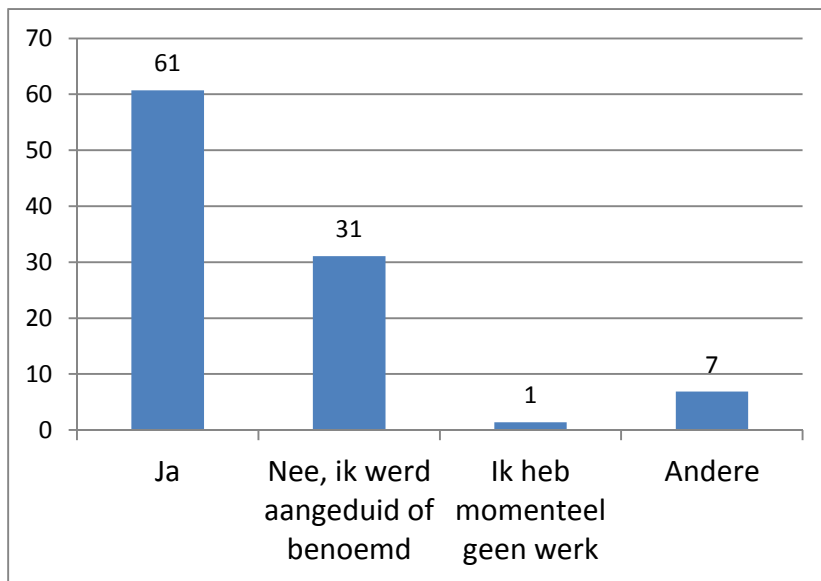
De doelgroep voor de vormingen was tijdens de focusgroepen met de coördinatoren en lesgevers een belangrijkdiscussie punt. Vaak werd **de werkgever en de leidinggevenden in de hiërarchische lijn binnen een bedrijf** vermeld als mogelijke doelgroep voor de opleidingen. Elke persoon die zich immers op de hiërarchische lijn bevindt, dient namelijk een rol te spelen in preventie en mede verantwoordelijkheid rond veiligheid en welzijn op te nemen. Andere deelnemers aan de focusgesprekken vermelden alle **leden van het comité voor veiligheid en preventie** als doelgroep voor de opleidingen.

Naast deze doelgroepen, werden ook specifieke doelgroepen uit bepaalde sectoren vermeld zoals leerkrachten in het TSO en BSO.

De meeste werkgevers beschouwen de leidinggevenden in de preventie afdelingen als doelgroep. Maar, slechts uitzonderlijk heeft de hiërarchische lijn de mogelijkheid de opleiding te volgen. Meestal wordt dit evenwel niet gezien als behorend tot hun kerntaak.

In de enquête werd gevraagd of de deelnemers zelf kozen in hun bedrijf om de functie van preventieadviseur uit te voeren. Dit blijkt voor een grote meerderheid het geval.

Figuur 12: Kozen de deelnemers aan de opleidingen zelf om deze functie uit te oefenen?



Toch zien we ook dat 1 op 3 preventieadviseurs de taak kregen toegewezen. Uiteraard zegt dit niets over de intrinsieke motivatie die ook hoog kan zijn bij iemand die de functie krijgt aangewezen.

Samenvattend kunnen we stellen dat er wel voldoende mensen bereid worden gevonden om de functie op zich te nemen, maar daarnaast nog veel potentiële doelgroepen voor de opleiding niet worden bereikt om de vorming te volgen.

3.3.2. Instroom

Zoals in het vorige punt aangegeven, is de typische doelgroep voor de opleidingen veranderd in de loop der jaren. Er is een verbreding van het soort basisprofiel van de deelnemers en hun behoeften zijn ook meer divers (zowel technische als mensgerichte competenties verwerven).

Daarnaast is er een wetgevend kader dat bepaalt wie onder welke voorwaarden mag deelnemen aan de opleidingen. Het was duidelijk tijdens de focusgroepen dat dit wettelijk kader vooral als beperkend wordt ervaren. Uit de voorbeelden die werden aangehaald bleek dat ‘Niet iedereen die bekwaam is om deel te nemen mag deelnemen en niet iedereen die mag deelnemen daarvoor bekwaam is’

Tabel 15 : Welke noden ervaren de lesgevers in verband met de pedagogische aanpak van de opleidingen? (absolute aantallen – n= 152)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Basis kennis niveau van deelnemers is niet voldoende of te variabel	30	25	38	93	61%

Een erg ruime meerderheid (61%) lesgevers vindt het basiskennisniveau van de deelnemers niet voldoende of te variabel. Interessant is dat dit voor alle 3 niveaus geldt.

Er werden door de lesgevers ook specifieke opmerkingen gemaakt over het ontoereikende en variabele niveau van de deelnemers.

Er zijn op dit moment 2 criteria die worden gebruikt om te bepalen of iemand kan deelnemen: **diploma en ervaringsdeskundigheid**. Niveau 1 bijvoorbeeld kan enkel worden gevolgd mits een universitaire vooropleiding. Dit wil zeggen dat het in de meeste gevallen buiten bereik ligt van professionele bachelor opleidingen (alhoewel de opleidingsinstelling uitzonderingen kan maken), terwijl daar wel soms erg gemotiveerde personen zijn. Bovendien heeft deze laatste doelgroep onder andere interesse in de niveau 1 opleiding juist omdat het hen in de gelegenheid stelt een academische master² te halen, wat zich op de bedrijfsvloer wellicht ook vertaalt in een hogere verloningsschaal en carrière mogelijkheden.

Indien iemand niet over het geschikte basisdiploma beschikt, kan men nog steeds na 5 jaar ervaring toch deelnemen aan de opleiding. De vraag stelt zich echter bij sommige werkgevers of het niet beter is om de gemotiveerde deelnemers meteen op te kunnen leiden in plaats van hen 5 jaar te laten wachten.

De coördinatoren van de opleidingen zeiden hierover het volgende:

- Er is een mismatch tussen de vooropleiding die nodig is om de opleidingen te volgen en de reële kennis die nodig is om te slagen in de opleiding. Voor niv 1 en de specialisaties moet je een universitaire master hebben, maar welke is niet gespecificeerd. Dat wil zeggen dat iemand met een master theologie aan niv 1 mag beginnen en iemand met een professionele bachelor opleiding in een technische richting, niet. Terwijl wellicht de tweede persoon veel meer affiniteit met de materie heeft.
- Inschaling van het diplomaniveau: deelnemers zien het behalen van een niv 1 vaak als manier om een universitair diploma (bachelor of masters) te behalen. In realiteit echter is het er geen, tenzij voor sommige opleidingen langs Franstalige zijde. Het zou dus een extra stimulans zijn indien het wel volgens master- of bachelor niveau wordt uitgereikt, of tenminste eenduidig voor het hele land wordt georganiseerd.

3.3.3. Doorstroom

Ook moet hier nog worden aangehaald, dat de overgang van het ene naar het andere niveau niet vlot geregeld is. Dit betekent dat er allerlei ingewikkelde in- en uitstroom trajecten mogelijk zijn om van het ene in het andere niveau over te gaan. Voor de coördinatoren van de opleidingen bestond hierover veel onduidelijkheid en de neiging om nu hierover per individueel dossier een beslissing te nemen (door de FOD WASO) wordt teveel als willekeur ervaren. Op het vlak van doorstroming is dus nood aan heldere en duidelijke principes.

² Niet alle niveau 1 opleidingen verstrekken echter een academische master diploma. Langs Franstalige zijde is dit wel het geval in Vlaanderen veel minder.

Een concreet voorbeeld van zulke problemen is het volgende: Sommige deelnemers hebben een specialisatie gevolgd zonder basisopleiding (omdat die nog niet bestond) en ze worden nu niet erkend, ondanks hun expertise. Dit is erg frustrerend voor hen. Ze moeten dus eigenlijk nog de basisopleiding volgen. Voor deze groep mensen zou het eventueel interessant zijn indien de opleiding via 'afstandsonderwijs' kan worden aangeboden. Ook de specialisaties zouden eventueel gedeeltelijk via afstandsonderwijs kunnen. Maar dat vraagt weerom een hele nieuwe aanpak en dat is momenteel niet aan de orde.

Een ander voorbeeld: een preventieadviseur die via een overgangsmodule de opleiding veiligheidscoördinator volgt, moet geen achtergrondervaring hebben in de bouw. Voor personen die de gewone opleiding veiligheidscoördinator volgen, geldt dit wel. Iedereen zou echter dezelfde toelatingsvoorwaarden moeten hebben. Ook de examens voor personen in de overgangsmodule zijn anders en dit zorgt voor ongelijkheid naar andere deelnemers.

Wat dit betreft zijn er nog 'overgangstrajecten' mogelijk die andere toelatingsvoorwaarden mogelijk maken. Bovendien is het soms niet duidelijk, dus hierin moet helderheid en consistentie worden aangebracht.

3.3.4. Uitstroom

Niet enkel de instroom en doorstroom van deelnemers werd als problematisch ervaren, ook de uitstroom. Deelnemers die een opleiding hebben afgerond, krijgen een bepaalde titel die geeft hen het recht geeft om bepaalde functies in de interne of externe diensten uit te voeren.

Het wettelijke kader geeft een beschrijving over welke functie verplicht wordt in welk soort bedrijf. Vanuit de opleidingscoördinatoren en lesgevers, kwam echter de opmerking dat de criteria die momenteel worden gebruikt om te bepalen welke het risiconiveau van een bedrijf is en dus welke functies er verplicht zullen worden, niet steeds het reële risico van zulk bedrijf dekken. Als voorbeeld werd een beschermde werkplaats genomen waar een draaibank voor houtbewerking wordt gebruikt. Hierdoor komt de werkplaats in een hoger risicoprofiel dan nodig. Ook de omgekeerde situatie – waarbij het reële risico hoger ligt dan volgens de criteria wordt ingeschaald – komt voor. Dit betekent dat de deelnemers van de opleidingen soms met risico's moeten omgaan waarvoor ze misschien niet voldoende zijn opgeleid. Er is dus een nood om de criteria voor risico-inschatting bij bedrijven te herzien en de overeenkomstige functies en opleidingen daarvoor aan te passen. Enkele coördinatoren van de opleidingen suggereren ook dat mogelijk een accreditatie van preventieadviseur nuttig zou kunnen zijn. Dit wil zeggen dat er een minimaal aantal uren per jaar moet worden gepresteerd om erkend te blijven. Anderen wijzen er dan weer op dat dit enkel de weerstand zal vergroten tov de functie. In de regelgeving werd ook voorzien in een noodzaak tot permanente bijscholing voor preventieadviseurs 1 en 2 en veiligheidscoördinatoren niveau A. Dit wordt evenwel niet gecontroleerd.

3.3.5. Tijd

Het tijdsaspect van de opleidingen omvat verschillende componenten: Enerzijds is er de tijd die preventieadviseurs spenderen aan hun werk, anderzijds is er de tijdsduur van de opleidingen die ze moeten volgen. Hier zien we tegengestelde krachten aan het werk.

Langs de ene kant zijn er de bedrijven die minimale investeringen doen in opleidingen omdat dit de werknemers van de werkvloer weghaalt. Wettelijk zijn er 40 dagen educatief verlof voorzien per jaar, en dus wil men zeker niet meer investeren.

Anderzijds worden aan de opleidingen steeds meer eisen gesteld door de verbreding van de economische sectoren en de verbreding van welzijnsaspecten, waardoor op een beperkte tijd steeds meer inhoud aan bod moet komen.

De opleidingscoördinatoren geven aan dat ze zich goed bewust zijn dat het aantal uren wellicht niet kan worden uitgebreid (dan komen er geen deelnemers meer). Tegelijk wordt aangegeven dat er te weinig tijd is om alle leerstof voldoende te behandelen. Zeker wat betreft de vraag naar meer praktijkervaring.

Tijd vormt dus een beperkende factor. Dit werd ook in grote mate bevestigd door de lesgevers in de enquête:

Tabel 16 : Welke noden ervaren de lesgevers in verband met de pedagogische aanpak van de opleidingen? (absolute aantallen – n=152)

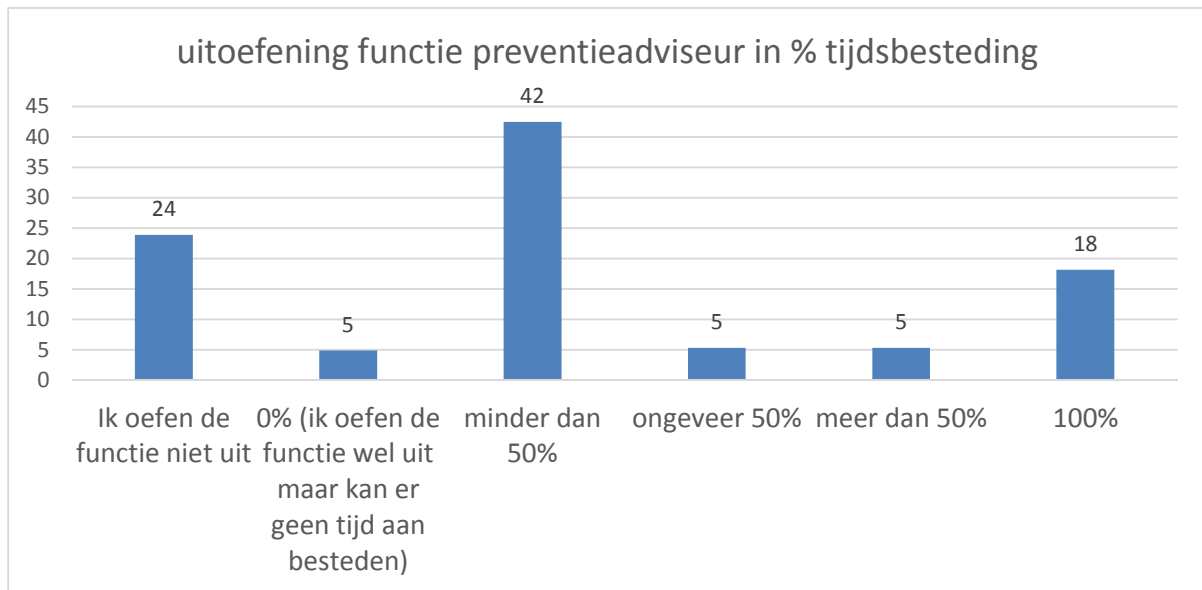
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Totaal
Aantal uren is te weinig	15	14	43	72
Aantal uren is te veel	0	0	0	0

Het is duidelijk dat geen enkele lesgever vindt dat er teveel uren worden besteed aan de opleiding. Bijna de helft vindt dat er te weinig uren worden besteed. Dit geldt overwegend voor niveau 3 opleidingen. Dit is ook logisch aangezien het de kortste opleiding betreft van alle niveaus (40 uren).

Niet enkel voor de organisatie van de opleidingen, maar ook voor de uitvoering van het werk achteraf op de werkvloer bestaat er veel tijdsdruk. Er is bij vele preventieadviseurs het gevoel dat ze niet voldoende tijd krijgen voor het uitvoeren van hun functie.

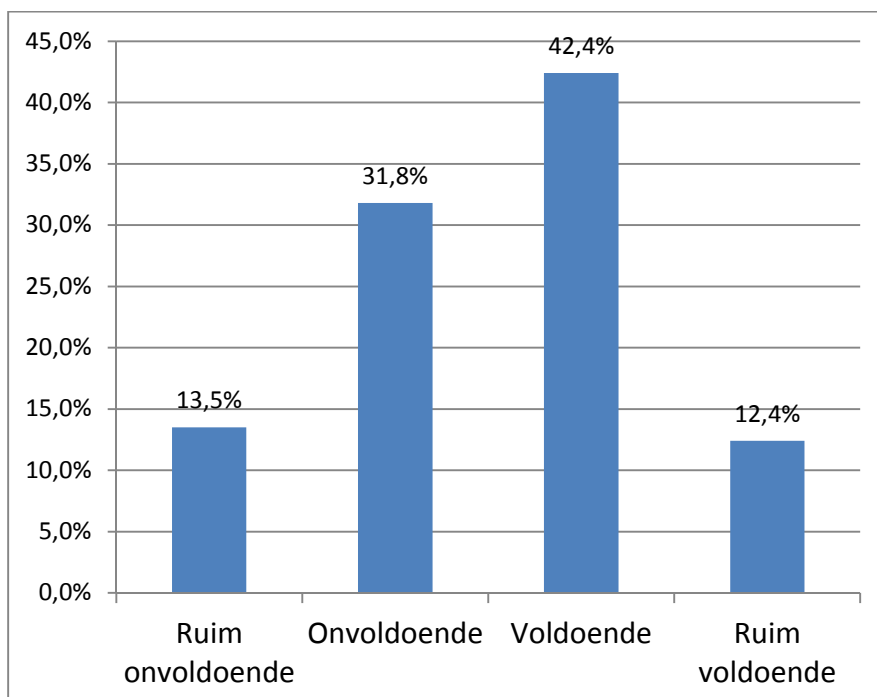
Tijdens de enquêtes met de deelnemers werd hen gevraagd hoeveel tijd ze aan hun werk besteden en of ze dit genoeg vinden. Dit gaf volgend resultaat:

Figuur 13 .: % van tijd besteed door deelnemer aan functie van preventieadviseur of veiligheidscoördinator – in percentages (n=227)



Hieruit blijkt dat de overgrote meerderheid van de deelnemers aan de opleidingen, niet full time als preventieadviseur tewerk worden gesteld. In veel bedrijven betreft het inderdaad een taak die naast andere opdrachten aan iemand wordt toegewezen. De helft vervult zelfs minder dan 50% van zijn/haar tijd de functie van preventieadviseur, wat dus wil zeggen dat het in de meeste gevallen niet de hoofdopdracht van de werknemer betreft.

Figuur 14 .: Vinden deelnemers dat ze voldoende tijd aan de functie van preventieadviseur of veiligheidscoördinator (kunnen) besteden? – in percentages (n=185)



Wanneer dan vervolgens wordt gevraagd of ze dit voldoende vinden, dan blijkt ongeveer 55% tevreden te zijn met de beschikbare tijd en ongeveer 45% niet. Bijna de helft van alle preventieadviseurs geeft aan niet voldoende tijd ter beschikking te hebben om hun functie als preventieadviseur uit te oefenen.

Deze tijdsbesteding op het werk, komt vaak nog meer in het gedrang op het moment dat men een opleiding volgt omdat men dan nog minder uren ter beschikking heeft voor de uitvoering van alle taken.

3.3.6. Budget

Tot slot is er ook een probleem in verband met het budget voor de opleidingen. Langs de ene kant zien we een uitgewerkt wettelijk kader waarin bepaalde functies worden voorzien die ook verplicht worden gesteld in interne en externe diensten. Langs de andere kant zien we dat er geen financiële middelen worden voorzien. De organisatie hiervan wordt overgelaten aan de 'vrije markt'. Dit blijkt niet zo problematisch voor niveau 3, omdat dit vanuit de werkvloer een relatief kleine kost en tijdsinvestering betreft, maar naarmate het niveau stijgt wordt het steeds moeilijker om de opleidingen rendabel te houden.

Dit resulteert in hoge inschrijvingskosten waardoor deelnemers afhaken. Langs Vlaamstalige zijde betekent dit bijvoorbeeld concreet dat de opleiding ergonomie al verschillende jaren niet meer is doorgegaan. We gaan hier dieper op in bij het overlopen van de verschillende niveaus.

Volgens de coördinatoren van de opleidingen, schrikt dit hoge inschrijvingsgeld potentiële deelnemers af:

“Nu zijn er mensen die de opleiding willen volgen, maar het financieel niet kunnen dragen (vb: werklozen die dus geen werkgever hebben die voor hen de kosten draagt). Hetzelfde geldt voor net afgestudeerde mensen in wachttijd. Eventueel zou voor hen subsidie kunnen worden voorzien?”

Wat betreft het beschikbare budget, zien we ook dat de meeste opleidingen enerzijds gebruik maken van externe lesgevers (meestal mensen uit de praktijk) en interne lesgevers, verbonden aan het opleidingsinstituut. Externe lesgevers kosten vaak meer, maar zijn net degenen die de praktijkervaring zouden kunnen ondersteunen en aanleren bij de deelnemers.

Het budget is dus ook een beperkende factor voor de kwaliteitsvolle organisatie van de opleidingen.

In dit kader is het dus interessant om te kijken naar wie er betaalt voor de opleidingen. In de enquête werd deze vraag aan de deelnemers gesteld.

Tabel 17 : Wie betaalt voor de opleiding? (absolute aantallen)

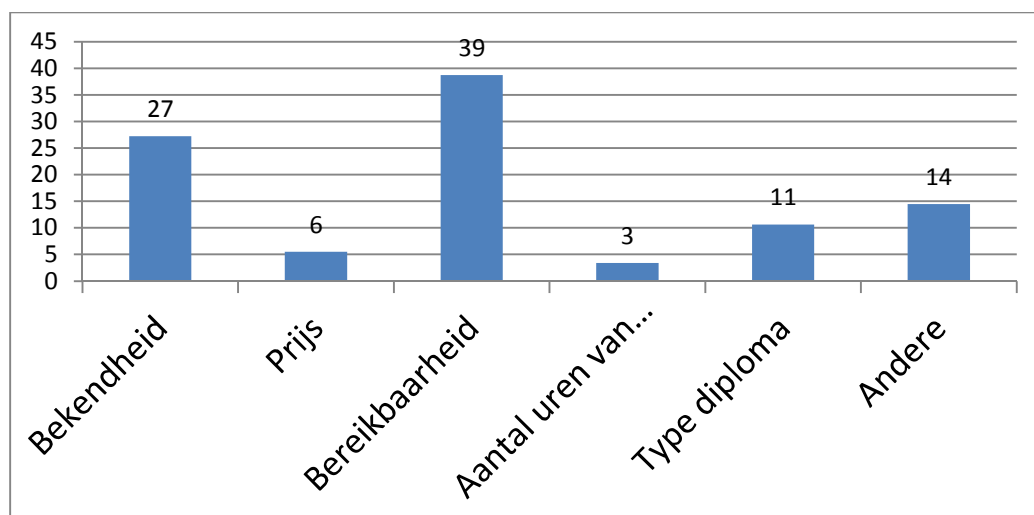
Aantallen (absolute cijfers)	NL	FR	Totaal	Totaal in %
---------------------------------	----	----	--------	-------------

Deelnemer betaalt zelf	14	4	18	9%
Werkgever of andere instantie betaalt	177	17	194	88%
Elk betaalt een deel	6	1	7	3%
Totaal	197	22	219	100%

In bijna alle gevallen wordt de opleiding dus betaald door de werkgever of een andere instantie.

De prijs blijkt na navraag in de enquête dan ook een weinig belangrijke reden te zijn om voor een opleidingsinstituut te kiezen.

Figuur 15 : Belangrijkste reden voor de deelnemers om te kiezen voor een bepaald opleidingsinstituut – in percentages



Het lijkt er dus op dat de deelnemers vooral een pragmatische reden hebben om voor een instituut te kiezen (bereikbaarheid), maar ook de bekendheid is een belangrijke tweede reden. Aangezien de deelnemers niet zelf de opleiding betalen is de prijs vanuit hun perspectief niet belangrijk, maar uiteraard wel vanuit het perspectief van de werkgevers wiens opleidingsbudgetten niet onbeperkt zijn.

Na deze globale bedenkingen in verband met de vorm en inhoud van de opleidingen, willen we nu nader ingaan op specifieke zaken die gelden voor bepaalde opleidingsniveaus in verband met hun vorm en inhoud.

3.3.7. Inhoud en vorm: specifieke opmerkingen per niveau

NIV 3: Inhoud en vorm

Zoals aangegeven is er op het niveau 3 basisopleiding onduidelijkheid over welk kennis niveau moet worden bereikt. De opleidingscoördinatoren en lesgevers waren het er wel over eens dat men van dit niveau echt niet teveel mag verwachten omdat het slechts 40 uren betreft. Bovendien werd er reeds op gewezen (in het deel over de vormingen in de context van welzijn op het werk), dat niveau 3 voor vele deelnemers vooral sensibiliserend moet werken rond de thematiek. Er werden opmerkingen gegeven over het beroep van preventieadviseur. Enkele deelnemers drukten dit als volgt uit tijdens de enquête:

‘Er zal nog véél water naar de zee moeten vloeien vooraleer de opleidingen preventieadviseur aangepast zijn aan de realiteit (die bovendien continu wijzigt). Ik geloof er eigenlijk niet in, want alle opleidingen zijn "logge mastodonten". Bovendien is de inbreng van alle betrokken partijen in de zgn opleidingscommissie gewoonweg te theoretisch. Wat is de betrokkenheid van FOD WASO in de opleidingen preventieadviseur? puur theoretisch. En waarom al die energie blijven steken in de vorming van PA, die met een ideologie naar huis trekken dat de ganse samenleving klaar is voor het verhaal welzijn op het werk? Dit is larie, want zolang men de toekomstige CEO's of werkgevers van de alom vertegenwoordigde KMO (bedrijven met minder dan 20 WN of tss 20-50 WN met geen sociaal overleg) niet vormt, zullen heel wat PA hun tanden knarsen, hoe goed de opleiding ook mocht zijn, de ideologie van de opleiding leeft dan niet in de praktijk en wat doe je dan als PA?’

‘Het veiligheidsgebeuren wordt zo omvangrijk dat het heel moeilijk wordt om alles correct op te volgen en uit te voeren. De grootste uitdaging vind ik nog altijd, het overtuigen van alle leidinggevendenden om veiligheid niet enkel te verkondigen als prioriteit nr1, maar dit ook werkelijk uit te stralen en te doen, zonder de bedrijfsresultaten tekort te doen.’

In de praktijk is men al erg tevreden als mensen gemotiveerd terug naar de werkvloer gaan en weten waar ze informatie kunnen vinden indien zich een incident of een risico op een incident voordoet. Men mag dus op dit niveau niet teveel rekenen op parate kennis, dan wel op het vermogen om te weten waar men indien nodig informatie kan vinden. Een coördinator drukte dit als volgt uit: ‘Een richtlijn voor het lessenpakket schijnt te zijn: Je moet niet alles weten, maar je moet wel weten waar het te vinden’.

In deze context wezen de coördinatoren ook op het feit dat de opleiding niveau 3 verplicht zou moeten worden gemaakt voor elke preventieadviseur. Nu zijn er nog teveel mensen aan de slag die de opleiding niet hebben gedaan.

Dan stelt zich uiteraard de vraag over welke zaken er inhoudelijke kennisoverdracht dient te gebeuren. Ook hierover was er onduidelijkheid bij de coördinatoren. **De eindtermen van het programma zijn niet voldoende gekend** omdat ze vaag en weinig concreet omschreven zijn. In de praktijk worden de eindtermen door elk instituut zelf opgesteld bij het indienen van hun erkenning dossier en er kunnen dus verschillen bestaan tussen de opleidingen.

Als ontbrekende onderdelen voor niveau 3 wezen de coördinatoren vooral op het onderdeel communicatie.

- Communicatie ontbreekt als topic in niv3 en is nochtans heel belangrijk. Je kan dat eventueel tijdens de opleiding aan bod laten komen door in andere opdrachten te verwerken (vb een PPT laten presenteren), maar toch zou er ook specifiek bij moeten worden stil gestaan. Het is wel erg moeilijk om het in de bestaande 40 uren bij te passen.

Voorts kwamen ook de spanningsvelden tussen theorie en praktijk naar voor en het steeds diverser worden van het welzijnsthema en deelnemers. Wat dat betreft werden er suggesties gedaan om meer modulair te werken of sectorspecifieke opleidingen te organiseren:

- In sommige opleidingen kan er een beperkte keuze gemaakt worden tussen modules door de cursisten, waardoor ze dus zelf gedeeltelijk hun pakket samenstellen.
- Enerzijds bestaat de mening dat de opleiding meer gediversifieerd zou mogen worden. Dat wil zeggen dat er bijvoorbeeld sector specifieke niveau 3 opleidingen zouden mogen zijn. Zo zou er een voor het onderwijs kunnen zijn, of voor leden van comités. Een andere mening is echter dat indien er teveel versnipperd wordt, de homogeniteit van de titel verloren gaat. Indien die persoon dan in een andere sector gaat werken zou de opleiding opnieuw moeten gebeuren voor die sector, dat is ook niet wenselijk. Er moet dus toch een gemeenschappelijk stuk zijn.

Ook werd er bij de coördinatoren stil gestaan bij de problematiek van de werkdruk op de werkvloer.

- Het praktisch toepassen van wat de preventieadviseurs hebben geleerd blijft problematisch. Tijdens de opleiding zelf zijn de deelnemers al 1 dag per week weg van de werkvloer en moeten dus hun werk in 4 dagen in plaats van 5 doen. Na de opleiding hebben ze ook zelden tijd om toe te passen wat ze hebben geleerd. Het minimaal aantal uren dat een preventieadviseur moet besteden aan zijn/haar taak, zou wettelijk moeten worden vastgelegd.
- Het aantal opleidingsuren is goed. In het onderwijs is het bv zo goed als onmogelijk om een leerkracht weg te trekken om deze opleiding te geven.
- Een veel voorkomende praktijk is ook dat er een natraject aangeboden wordt, meestal in de vorm van terugkomdagen, waarin thema's uit de opleiding uitgediept worden. Er worden ook bedrijfsbezoeken georganiseerd waarin niet alleen vaststellingen gemaakt worden maar waarbij er ook ruimte is voor gesprekken met de preventieadviseur over concrete veiligheidsproblematieken.
- Er bestaat geen eensgezindheid over de vraag of 40 uren voldoende is of niet. Als het programma enkel informatief is, kan dat. Maar dan is er een tekort aan praktijkervaring. Sommige instellingen breiden zelf het lessenpakket uit.
- Vooral voor kleinere bedrijven is de opleiding een zware investering (in aantal uren).
- Mensen maken weinig gebruik van educatief verlof.
- De opleiding van 40 uren is erg kort, maar uitbreiden zal nog meer mensen afschrikken om ze te volgen. Bijscholing mag ook worden verplicht.

Hieruit blijkt duidelijk dat er vanuit de werkvloer een sterke beperking is wat betreft het aantal beschikbare uren voor opleiding, terwijl men toch tegelijk heel veel inhoud moet zien in dit basisniveau. Modulair werken kan zeker een mogelijke uitkomst zijn om meer ruimte te creëren.

NIV 2: Inhoud en vorm

Inhoudelijk wijzen de coördinatoren op de groeiende discrepantie tussen de reële noden op het werkveld en de bestaande eindtermen voor niveau 2:

- De eindtermen in het KB stemmen niet overeen met de realiteit: ze zijn zeer technisch gericht, maar wat ontbreekt zijn sociale vaardigheden, coaching, overlegtechnieken,...: Meer menselijke ecologie.

Verder zijn er volgens de coördinatoren ook onduidelijkheden over de verplichte 3 dagen bijscholing per instelling.

NIV 1: Inhoud en vorm

Wat betreft niveau 1 zien we bij de coördinatoren ook onduidelijkheden die voortkomen uit het wettelijk kader. Dit zijn enkele voorbeelden:

- Het is ook onduidelijk hoe soepel het KB kan worden geïnterpreteerd. Bijvoorbeeld over de nodige deadline voor eindwerken is er onduidelijkheid en dit zorgt voor oneerlijke concurrentie tussen opleidingen. Het advies dat de FOD hierover geeft is ook niet altijd consistent.
- Wat met studenten uit Nederland? In het KB staat dat ze zich moeten bijscholen in juridische en sociale aspecten, maar er wordt niet aangegeven hoeveel uren of in welke aspecten. Dit moeten de instellingen zelf beslissen.

Voorts wijzen de Coördinatoren erop dat er een meer gedetailleerde omschrijving zou moeten komen van de vakinhoud van elke module in niv 1, met aandacht voor overlap.

Specialisaties: Inhoud en vorm

Wat betreft de specialisatie opleidingen is de realiteit totaal verschillend in beide landsdelen. Terwijl men langs Franstalige kant heeft gekozen om de opleidingen in een 'academische Master' structuur te gieten (Master na master) en dus de nadruk te leggen op het academische en onderzoek, biedt men langs Vlaamstalige zijde eerder een 'aanvullende vorming' aan, die eerder professioneel dan academisch wordt ingevuld.

Tabel 18 : Verschillen in specialisatie opleidingen in beide landsdelen

	Vlaanderen	Wallonie
Arbeidshygiëne	Wordt nu georganiseerd aan de KULeuven in samenwerking met KAHO St. Lieven. Zeker niet voldoende inschrijvingen om het elk jaar te laten doorgaan. Wellicht om de 3 jaar. 280 uren 3.500 Euro inschrijving	Gaat momenteel niet door langs Franstalige zijde
Ergonomie	Zal worden georganiseerd aan de KULeuven, maar voorlopig niet wegens te weinig inschrijvingen (nu 7 en er zijn er 20 nodig om 'break even' te zijn). Aantal uren: 280 Inschrijvingsgeld is 4.500 Euro	Gaat momenteel wel door en is samenwerking tussen 4 universiteiten: UCL, ULB, UMons en ULG. Het is een master na master (Manama) niveau en het totale pakket (inclusief basis) is 400 uur. Inschrijvingsgeld: 839 Euro
Psychosociale aspecten	Deze opleiding zal doorgaan aan de KULeuven vanaf september. Inschrijvingsgeld is 3.500 Euro Hiervoor zijn wellicht voldoende inschrijvingen om het elk jaar te organiseren Aantal uren: 280	Gaat momenteel wel door en is samenwerking tussen 4 universiteiten: UCL, ULB, UMons en ULG. Het is een master na master (Manama) niveau en het totale pakket (inclusief basis) is 400 uur. Inschrijvingsgeld: 839 Euro

Langs Vlaamse kant moeten de kosten van elke opleiding volledig kunnen worden gedekt door de inschrijvingsgelden. Langs Franstalige kant zijn er subsidies van de Franstalige Gemeenschap. Toch berusten ook langs Franstalige kant de opleidingen bijna uitsluitend op het vrijwillig engagement van de academici die deze lesopdrachten bovenop hun takenpakket erbij willen nemen, zonder vergoeding.

Langs Vlaamstalige kant kan een opleiding enkel doorgaan indien er genoeg inschrijvingen zijn. Dit aantal is verschillend voor de verschillende specialisaties (omdat bijvoorbeeld ergonomie duurder is). De kosten worden ook bepaald door het aantal externe experts tov het aantal interne academici. De externe experts moeten worden betaald en dat maakt de opleiding dus duurder,

Vanuit het perspectief van een deelnemer is het inschrijven voor een 'Manama' (Master na Master opleiding) veel interessanter dan het inschrijven voor een 'voortgezette' opleiding omwille van het diploma niveau. Dus zou het misschien beter zijn om het in die structuur te gieten. Doch, langs

Vlaamstalige zijde kan men ook geen extra subsidies krijgen voor een Manama (Master na Master), dus ook dit zou de kosten moeten dekken door inschrijvingsgelden.

Langs Vlaamstalige zijde is het erg problematisch dat er al jaren geen opleiding ergonomie meer is. Er is een omweg waarlangs men het diploma toch kan halen en dat is indien iemand de Master opleiding 'milieu en preventie management' doet en dan een eindwerk maakt over ergonomie. In dat geval beschikt de persoon over een diploma niv 2 en specialisatie ergonomie.

Bovendien zijn er andere (privé) opleidingsinstituten die na een opleiding van 12 dagen de titel 'ergonoom' verlenen (ze hebben echter niet de titel preventieadviseur dus kunnen niet worden tewerk gesteld bij een externe dienst).

De deelnemers geven aan dat ze vooral een opleiding willen die bruikbaar is in de realiteit. Indien het een 'Manama' zou zijn, zou het veel te theoretisch moeten worden. Langs Vlaamstalige zijde ligt dus de nadruk op een professionele opleiding die praktisch toepasbaar moet zijn.

Volgens de deelnemers van de focus groepen, wordt bij de specialisaties zwaar ingezet op tertiaire preventie (beroepsziekten), maar te weinig op primaire preventie. Er gaat ook teveel aandacht naar psychosociale aspecten ten opzichte van ergonomie. (vb: het is erger als iemand zelfmoord pleegt dan rugklachten heeft, dus gaat er meer aandacht naar psychosociale aspecten).

Opleidingen van 280 uur, moeten nu in 40 dagen worden geduwd, wat erg krap is. De reden is dat de deelnemers slechts 40 dagen educatief verlof per jaar kunnen krijgen

Veiligheidscoördinator: Inhoud en vorm

Volgens de lesgevers en coördinatoren is de behoefte op het terrein om simpele instrumenten (zoals checklijsten voor risico's) te hebben, maar in de realiteit is zowel de wetgeving als de verantwoordelijkheid voor een veiligheidscoördinator complex. Het is dus niet gemakkelijk om die zaken op elkaar af te stemmen. Toch zijn de coördinatoren ook tevreden over deze opleiding. Het bestaande wettelijk kader is een goede ondersteuning voor de vorming. Alhoewel de wetgeving een goed kader schept, verschilt de interpretatie op de werf soms. De brochures die de FOD maakt zijn dan heel nuttig (vb: TMB, Tijdelijke Mobiele Bouwplaatsen).

Er zijn 4 eindtermen gekozen in de opleiding veiligheidscoördinator en die zijn goed gekozen:

Het KB zegt hierover: Na het beëindigen van de cursus moeten de kandidaten in staat zijn om, of door te slagen in het specifiek examen moeten zij bewezen hebben in staat te zijn om, inzonderheid:

- veiligheids- en gezondheidsanalyses uit te voeren van concepten en arbeidsmethoden en -situaties op de bouwplaats, tijdens eventuele latere werken aan het bouwwerk en, in de mate dat zij de veiligheid en de gezondheid op de bouwplaats kunnen beïnvloeden, nabij de bouwplaats, door de verschillende vormen van risico's te identificeren en de preventie maatregelen voor te stellen;
- de evolutie te kunnen volgen van het veiligheids- en gezondheidsniveau van installaties gedurende hun aanwezigheid op de bouwplaats;

- het geheel van de risico's op de bouwplaats te kunnen beheren en in het bijzonder de residuele risico's die geïdentificeerd zijn door de hierboven vermelde aanpak van de analyse;
- de andere tussenkommende partijen, wat ook hun niveau is, te kunnen motiveren en vormen, om hun eigen veiligheid en gezondheid, alsook deze van de andere personen die bij het bouwwerk of bij latere werken hieraan, betrokken zijn, te garanderen.

Toch vinden de coördinatoren dat binnen het laatste deel (communicatie, motiveren en vorming) er meer aandacht zou mogen gaan naar conflictbeheersing want dat is vaak nodig.

Ook hier weerklinkt hier de vraag naar meer praktijk in plaats van theorie. Door tijdsgebrek blijft de opleiding vaak steken in theoretische beschouwingen. Vanuit de overheid menen de coördinatoren de boodschap te krijgen dat ze meer moeten academiseren. Vanuit de deelnemers is er echter een vraag om meer praktijkgericht te werken. Dit is tegenstrijdig en dus moeilijk om een evenwicht in te vinden. De opleidingsuren voor veiligheidscoördinator zijn zeker te kort om de praktische aspecten voldoende aan bod te laten komen.

Ook hier zijn vragen omtrent hoeveel en inhoud van de nascholing.

3.4. Coherentie van de opleidingen

3.4.1. Coherentie tussen de verschillende opleidingen

Tot slot komen we bij het derde en laatste grote spanningsveld terecht van de opleidingen en dit betreft de coherentie of afstemming tussen de verschillende opleidingen.

Bij de coördinatoren van de opleidingen, was er een algemene consensus dat momenteel de opleidingsniveaus niet voldoende op elkaar zijn afgestemd. Dit geldt voor alle niveaus. Er werden meteen ook allerlei scenario's ter verbetering door de coördinatoren voorgesteld, maar die zullen worden toegelicht in het deel 'Aanbevelingen'.

De samenhang tussen niveau 2 en 3 is volgens verschillende coördinatoren onduidelijk. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat de titel Preventieadviseur niveau 3 niet echt bestaat en er dus onduidelijkheid is wat de wettelijke waarde van een opleiding niveau 3 heeft op de werkvloer en/of dit de toegang tot niveau 2 kan faciliteren.

Sommige coördinatoren stellen voor dat Niveau 1 meer beleidsgericht moet worden. Niveau 2 zou zich meer op bedrijven kunnen richten en niveau 1 kan zich dan richten op bijvoorbeeld risico's die maatschappelijk relevant zullen zijn (bedrijf- en sector overschrijdend) nu of in de toekomst (fijn stof problematiek bv). Ook deze opdeling kunnen we weer bekijken in de context van eerder aangehaalde thema's zoals theorie en praktijk en mensgerichte en technisch gerichte opleiding(sonderdelen). Het onderscheid tussen niveau 1 en 2 zou de academische basis moeten zijn maar voor sommigen is het onderscheid niet relevant meer. Er is wel vrees bij sommige coördinatoren dat het ingangsniveau

omlaag gehaald wordt. Dit willen ze niet zien gebeuren. Niveau 1 moet op masterniveau blijven, daar het abstractievermogen van de cursisten belangrijk is. De vereiste dat er een link wordt gemaakt met een universitair niveau om de opleiding niveau 1 te organiseren, is niet duidelijk voor alle coördinatoren. Wat is de meerwaarde van die link en waaruit moet die samenwerking bestaan? Meer fundamenteel stellen ze zich de vraag of dit een beroepsopleiding moet zijn, dan wel een academische opleiding, wat ook weer samenhangt met de balans tussen theorie en praktijk. Echter, indien het niv 1 niet meer gelinkt wordt aan een universiteit, moet er wel een serieuze kwaliteitsbewaking gebeuren. In ieder geval is het duidelijk dat er nood is aan zowel een praktische als een meer academische opleiding.

Historisch gezien was de opleiding in het begin enkel toegankelijk voor burgerlijk ingenieurs, later voor alle masters. De meningen zijn hierover verdeeld: een filosoof heeft hier niets te zoeken versus deelnemers met filosofie diploma hebben evenveel bijdrage in het programma.

Wat betreft de veiligheidscoördinatoren, is er volgens de coördinatoren ook een moeilijke afstemming tussen hen en de preventieadviseurs. De opleiding veiligheidscoördinator wordt vaak gevolgd door preventieadviseurs. Indien ze dan op de werf komen, zien ze niet voldoende het verschil tussen hun taak als preventieadviseur en die van veiligheidscoördinator. Bij dat laatste ligt de nadruk op het coördineren in plaats van inspecteren en dat doen ze dan niet voldoende omdat ze in hun rol van preventieadviseur blijven zitten.

De overgangsmodule tussen preventieadviseur en veiligheidscoördinator is ook te kort volgens de Coördinatoren. (slechts 30 uur) en dit zou eigenlijk moeten worden opgevolgd door een soort coachingstraject achteraf op de werkvloer.

Op dit moment zijn er 2 criteria die bepalen of een werf een veiligheidscoördinator niv A of B nodig heeft: het aannemingsbedrag en het aantal aannemers. Echter, in de praktijk kunnen ook kleine goedkope werven heel risicovol zijn terwijl ze dan toch slechts een niv B nodig hebben. Bovendien omvat de opleiding niveau A 150 uren en de opleiding niveau B slechts 80. Het verschil van 70 uren is teveel volgens de coördinatoren. Er zouden dus volgens de coördinatoren meer uren moeten komen voor opleiding B en bovendien zouden de criteria moeten wijzigen zodat ook op kleine risicovolle werven een niv A moet aanwezig zijn.

Bovendien vinden sommige coördinatoren dat er niet genoeg onderscheid is tussen niv A en B en stellen zich dus ook de vraag waarom niv A op universitair niveau moet blijven?

3.4.2. Coherentie tussen bevoegdheden (Federaal en Gemeenschappen)

De bevoegdheden in verband met onderwijs en welzijn op het werk, zijn in België verdeeld over verschillende instanties. De Federale Overheidsdienst WASO is uiteraard bevoegd voor welzijn op het werk, terwijl de bevoegdheid voor onderwijs werden overgeheveld naar de Vlaamse en Franse gemeenschappen. Dit wil zeggen dat sommige instellingen (zoals universiteiten) die opleidingen organiseren, vallen onder de Vlaamse of de Franse bevoegdheid voor wat betreft onderwijs, terwijl

ze voor wat betreft de opleidingen over welzijn op het werk de federale regelgeving moeten volgen. Beide zaken zijn niet altijd optimaal op elkaar afgestemd. Over het algemeen werden er echter geen grote problemen gemeld door de coördinatoren, maar merken ze wel in concrete details dat er nood is aan afstemming (toelatingsvoorwaarden, accreditatie, financiering, enz) en op een betere informatie uitwisseling tussen beide bevoegdheidsniveaus.

Vanuit **niveau 1** komt het verzoek om de opleiding in te schakelen in het bestaande ‘Bologna’ systeem (met betrekking tot toelatingsvoorwaarden, studiepunten, evaluatie en credits). Op die manier is het gemakkelijker om de werkbelasting in te schatten of om vrijstellingen te geven. Dit houdt evenwel in dat het KB zou moeten worden aangepast aan de decreten op het universitaire onderwijs. Zo is bijvoorbeeld in het Koninklijk Besluit de limiet voor de indiening van een eindwerk beperkt tot 1 jaar terwijl er in het Vlaams decreet geen limiet is opgenomen.

In de **specialisatieopleiding** heeft men de moeilijkheid dat in het reglementair kader het aantal opleidingsuren bepaald wordt. De scholen die deze opleiding inrichten moeten dit dan vertalen naar het kader binnen het onderwijs. Met betrekking tot de evaluatie verschillen de Reglementering van de FOD en de Reglementering waaraan de universiteiten onderworpen zijn. Daardoor zijn de evaluatiecriteria (vb: termijn voor indiening eindwerken) niet toepasbaar.

Nog met betrekking tot de specialisatieopleiding is het langs Nederlandstalige zijde niet duidelijk wie het aanspreekpunt is aan Franstalige zijde en vice versa. Men is dus niet op de hoogte van wat er in het andere landsdeel gebeurt. Dit is ook problematisch voor tweetalige deelnemers die in beide landsdelen willen werken. (Deze opmerking geldt in het bijzonder voor de specialisatie psychosociale aspecten en arbeidshygiëne).

De coördinatoren van de opleidingen **niveau 3** en de coördinatoren van de opleiding veiligheidscoördinator melden geen problemen met betrekking tot de coherentie tussen de bevoegdheden.

3.5. Beschikbare instrumenten voor de opleidingen

3.5.1. Ondersteuning vanuit FOD (Federale Overheidsdienst): middelen

Er is een algemene vraag vanuit de coördinatoren om meer contacten met de FOD WASO te hebben. Indien er een wettelijke herziening gebeurt, zou best een consultatie ronde worden voorzien met de opleidingen. Nu is het soms niet duidelijk wat de drijfveer is van de FOD om bepaalde zaken te herzien.

Wat **alle niveaus** betreft is er voor het inrichten van de cursus momenteel geen financiële ondersteuning. Dat wil zeggen dat de kostprijs (inschrijvingsgeld) alle kosten moet dekken. Het inschrijvingsgeld wordt door de werkgever betaald, maar die drempel ligt hoog voor sommige kmo's.

De coördinatoren bevelen daarom aan om

- een tegemoetkoming te voorzien voor de cursisten.
- samen te werken met sectorfondsen
- de opleiding in aanmerking te laten komen voor de kmo-portefeuille
- niveau 3 te integreren in een bredere opleiding

Nog voor niveau 3 zijn er enkele bedenkingen en suggesties t.a.v. ondersteunende middelen:

- brochures:
 - Ze zijn wel beschikbaar, maar soms snel uitgeput.
 - Vaak duurt het lang voor er een update gebeurt.
 - De brochures kunnen ook iets beknopter samengesteld worden met ‘key-items’, vooral voor niveau 3.
 - Er wordt voorgesteld om ook brochures voor andere sectoren te ontwikkelen zoals het onderwijs. Het zou goed zijn als er een brochure over ‘werken op hoogte’ wordt gemaakt.
- De codex wordt slechts om de 4 jaar geüpdatet en dat is te traag. De codex wordt reeds online ter beschikking gesteld, maar indien dit in de toekomst de enige manier is (dus geen papieren versie), dan is dat problematisch voor lesgevers en cursisten (tenzij iedereen tijdens de les over een tablet beschikt, wat niet het geval is).
- Ook de website wordt soms te traag geüpdatet.

Wat **niveau 2** betreft worden sommige opleidingen gesubsidieerd (mastersopleidingen niveau 1 langs Franstalige zijde), terwijl andere enkel worden gefinancierd door inschrijvingsgeld. Er lijkt dus een probleem van financiële coherentie te bestaan. Er wordt ook gepleit voor de uitbouw van documentatiecentra naar analogie met het Provinciaal Veiligheidsinstituut in Antwerpen. Dit laatste staat overigens ook op de wenslijst van niveau 1.

Ook hier vraagt men om een snellere update van de codex (Om de 4 jaar is te traag.) en om deze in de opleidingscentra te verspreiden.

De coördinatoren van **niveau 1** wijzen erop dat er in documenten vaak slordig omgegaan wordt met terminologieën. Zo wordt bijvoorbeeld in het tijdens de focusgroepen verspreide document “Wettelijk vastgelegde competenties” gesproken over “basiskennis” terwijl men “Multi” bedoelt en over “bachelor” terwijl men “academische bachelor” bedoelt.

Men vraagt hier ook een begeleiding van de FOD WASO voor eindwerken en projectwerken (dit omwille van de hoger vermelde moeite die men ondervindt om promotoren te vinden).

Middelen om onderzoek te stimuleren zouden ook zeer welkom zijn.

Er is grote nood aan een basisfinanciering om de opleiding mogelijk te maken, los van het aantal inschrijvingen. Dit soort opleidingen zouden steeds moeten doorgaan, ook als er minder inschrijvingen zijn.

In de focusgroep van de specialisatieopleidingen maakt men daarbij nog de bedenking dat lesvolgers financiële ondersteuning kunnen krijgen via opleidingscheques, maar dat de organisatoren van de opleidingen zelf niet gesubsidieerd worden.

De communicatie zou ook transparanter zijn wanneer antwoorden op vragen, algemeen beschikbaar zouden gemaakt worden voor alle opleidingen, bv via een soort FAQ rubriek op de website. Dit is overigens ook een opmerking van de coördinatoren van de specialisatieopleidingen.

In de **specialisatieopleidingen** apprecieert men het dat de FOD WASO middelen beschikbaar stelt voor onderzoek en ontwikkeling (via brochures enz.). Maar de invulling en het toekennen van die opdrachten zou meer in samenspraak moeten gebeuren met de beroepsverenigingen en opleidingsorganisaties. Nu lijkt die verdeling eerder arbitrair.

De verdeling tussen onderzoek en onderwijs kan beter volgens de coördinatoren. Veel middelen gaan volgens hen nu naar onderzoek door de FOD WASO, terwijl ondertussen de wettelijk verplichte opleidingen niet kunnen doorgaan (omdat de weinige inschrijvingen de kost niet kunnen dekken). Misschien is het beter indien er ook middelen gaan naar het mogelijk maken van de opleidingen zelf. Die zouden evenwel niet de vorm van 'beurzen' mogen aannemen, maar zouden beter rechtstreeks naar de opleidingen gaan.

Nochtans beveelt men ook aan om fundamenteel toegepast onderzoek te financieren, bv door middel van vierjarige mandaten. Voor de opleiding arbeidshygiëne is de situatie vrij ernstig. Daar is ondersteuning en onderzoek op wetenschappelijk niveau echt noodzakelijk.

Wat de opleiding **Veiligheidscoördinator** betreft dringt men aan op de ontwikkeling van gesystematiseerde risicoanalyses die specifiek zijn voor bouwverven, als aanvulling op de brochures die ter beschikking gesteld worden ter ondersteuning van risicoanalyses.

De contacten met de FOD WASO blijven volgens de coördinatoren eerder beperkt, behalve wat de erkenning van vormingen betreft. Ook is er een samenwerking in het kader van de stuurgroep. De FOD Waso wordt door de coördinatoren op de hoogte gebracht van de examendata. Ook hier geven de coördinatoren het signaal dat de FOD WASO meer richtlijnen zou kunnen publiceren over zaken die verschillend geïnterpreteerd kunnen worden. Hierover zouden bijkomende brochures kunnen worden gemaakt.

Het systeem van autofinanciering is op zich volgens de coördinatoren verdedigbaar wanneer ook de sectorale fondsen - naast de deelnemers en hun bedrijven - hieraan bijdragen.

3.5.2. Ondersteuning vanuit FOD : netwerking

In de opleiding van **niveau 3** vormt de bijscholing een gelegenheid om te netwerken.

Overigens is er binnen het onderwijs zelf een netwerk opgestart waarin materiaal wordt uitgewerkt en gedeeld.

De coördinatoren van **niveau 2** achten de creatie van een Nederlands- en een Franstalig netwerk voor alle opleidingscentra noodzakelijk. Elke opleiding heeft nu een eigen stuurgroep, die zou dan

kunnen worden opgeheven. In theorie moeten er ook externe experts zetelen in zulke stuurgroep, maar in de praktijk komen die volgens de coördinatoren bijna niet. Toch is hun input belangrijk en die zou dus kunnen worden georganiseerd via een breder netwerk over de opleidingen heen. De sectoren kunnen in grotere netwerken ook deelnemen. De sectoren zouden als bron kunnen beschouwd worden die het functioneren van de netwerken constructief en dynamisch zou maken. Er is in elk geval nood aan een overlegplatform met mede-inrichters. De FOD WASO betreft bij voorkeur ook de sociale partners bij het overkoepelend overleg. Men vraagt dus een coördinatie die verder gaat dan de inrichters (inhoudelijk, geografisch,...).

De coördinatoren van **niveau 1** spreken de nood uit aan een forum om inrichters samen te brengen onder leiding van de FOD. Dit zou eerder een 'resonantiegroep' kunnen zijn dan een stuurgroep. Dat wil zeggen dat de nadruk dan ligt op inhoudelijke thema's, niet enkel praktische mededelingen. Het is zeer zinvol om expertise te delen tussen verschillende inrichters. Ook materiaal en instrumenten zouden gedeeld kunnen worden (zoals innovatieve tools of Apps voor op de werkvloer). Overigens werkt de stuurgroep in zijn huidige vorm niet. In de realiteit wordt de kwaliteit bewaakt door de 'zelfsturende markt' (als mensen niet tevreden zijn over een opleiding, houdt die ook geen stand). Verder is het vooral de interne opleidingscommissie die over de kwaliteit zou moeten waken. Ook zou de regelgeving beperkt moeten kunnen gehouden worden.

De coördinatoren van de **specialisatieopleidingen** wijzen op het recent bestaan van een 'consortium van preventieadviseurs'. Er is zeker nood aan netwerking. Deze netwerken mogen niet enkel gaan over het regelen van praktische zaken, maar moeten ook inhoudelijk kunnen reflecteren. Dus in plaats van ex-post als stuurgroep te werken, is er nodig aan een ex ante begeleidingscomité voor de opleidingen. Dit netwerk zou proactief middelen moeten verdelen en de afstemming tussen de opleidingen regelen. Er wordt dus meer focus en minder vrijblijvendheid en een duidelijke agenda gevraagd.

De coördinatoren verwijzen ook naar het netwerk: de 'kwaliteitswaarborgcommissie' waar de inrichters eenmaal per jaar samen komen. Dit wordt als zeer nuttig ervaren, maar men wil meer focus op inhoudelijke aspecten: knelpunten, uitwisseling, goede praktijken.

3.5.3. Ondersteuning vanuit FOD: inspectie

De coördinatoren van **niveau 3** opleiding zijn van mening dat er onvoldoende opgelegde inspecties zijn vanuit de FOD WASO. Er is nood aan meer contacten. Het woord inspectie heeft een negatieve connotatie en inspectie is niet echt nodig voor niveau 3. Wat de coördinatoren eerder belangrijk vinden is coaching. Eventueel zou er inspectie aanwezig kunnen zijn op de evaluaties. Men kan ook inspecteurs uitnodigen als gastsprekers. Ook zou de inspectie centraal een opleiding kunnen geven aan lesgevers over specifieke preventie aspecten. Men pleit dus voor een opleiding voor opleiders. Dit heeft als extra voordeel dat men ook de pedagogische kwaliteiten kan aanscherpen want nu vraagt de wet geen pedagogisch diploma van de lesgevers.

Er is onduidelijkheid in de wet of het attest van preventieadviseur nodig is op de werkvloer. Eventueel zou de inspectie op de werkvloer mensen meer systematisch kunnen doorsturen naar de opleiding. De opleiding zou als een minimale vereiste aanwezig moeten zijn in bedrijven. Nu is dat

niet en heeft men enkel zelfstudie of ervaringsdeskundigheid. Eigenlijk zou toch minstens één persoon uit een bedrijf de opleiding moeten volgen, volgens de coördinatoren. Nu is te vaag omschreven in de wet wat 'basiskennis' betekent. Langs de andere kant moet men ook opletten om bedrijven tot niet teveel te verplichten (bijvoorbeeld bedrijven met minder dan 10 werknemers).

Ook bij **niveau 2** is men vragende partij voor meer inspectiebezoeken en voor minder eenrichtingsverkeer. Men krijgt bijvoorbeeld zelden feedback op de jaarverslagen die men doorstuurt. Meer respons op de (jaar-)verslagen is overigens ook een wens van de coördinatoren van **niveau 1**. Mogelijk kan het ook helpen om een uniform voorgedrukt sjabloon online ter beschikking te stellen voor de jaarverslagen.

Ook in de **specialisatieopleidingen** vindt men dat de inspectie een grotere en een bredere ondersteunende rol zou moeten hebben dan nu. De nadruk zou minder moeten liggen op inspectie en meer op het afstemmen van de opleidingen en op het faciliteren van de netwerking.

De coördinatoren van de opleidingen tot **veiligheidscoördinator** vinden dat een risicoanalyse reeds zou moeten gebeuren in de ontwerpfase. In de praktijk gebeurt dat echter zelden en wordt er pas werk van gemaakt als de werf van start gaat met alle risico's van dien. Hierop zou beter toezicht moeten worden gehouden door de inspectie, die hier ook een sensibiliserende rol zou moeten hebben. De inspectie gebeurt hier overigens ook door de professionele organisaties van de veiligheidscoördinatoren.

3.5.4. Evaluatie criteria

Een ander middel waarop de opleidingen kunnen beroep doen om de kwaliteit te garanderen – naast inspectie – zijn natuurlijk de examens. Daarin wordt namelijk de kennis van de studenten geëvalueerd.

In het algemeen kan worden gesteld dat er weinig homogeniteit zit in het evalueren op niveau 3, niet alleen naar de evaluatiecriteria, maar ook naar de criteria om te slagen. De coördinatoren en lesgevers geven aan dat de evaluatiemethodiek op niveau 3 meestal gewoon bestaat uit het meten van de aanwezigheid, schriftelijke (multiple choice) en mondelinge proeven en eventueel eindwerk. Een continue evaluatie door middel van taken op het einde van de les komt ook voor. Er wordt ook gebruik gemaakt van praktijkproeven (audit van een situatie en hierbij toelichting geven). Er wordt ook veel gewerkt met cases (bijvoorbeeld het analyseren van een foto van een risico situatie).

Ook op niveau 2 zijn er uiteenlopende praktijken. Er kan een mondeling examen zijn op het einde van een module, projectwerk met papers komen vaak voor en meestal worden er ook eindwerken verwacht.

Er wordt veel nadruk gelegd op evaluatie via groepswork binnen lessen. Ook presentatievaardigheden en managers- en coachcapaciteiten van de deelnemers worden

geëvalueerd. In sommige opleidingen worden die vaardigheden al in een vroeg stadium geëvalueerd zodat studenten zich nog verder kunnen bekwamen tijdens de opleiding.

Wat betreft het niveau 1 opleidingen, vinden de coördinatoren dat naast kennis de attitude van de preventieadviseur een belangrijk criteria voor evaluatie moet zijn. Eventueel stellen de coördinatoren ook een evaluatie voor de bijscholingen voor (dus een examen van de nieuwe leerstof die tijdens de bijscholing wordt aangeboden). Ze zijn het er ook over eens dat de nadruk bij de evaluatie moet liggen op het probleemoplossend vermogen in plaats van het volgen van regels. Als evaluatiemethodiek zijn er de klassieke examens. In sommige opleidingen ligt de nadruk op groepsopdrachten omdat men de samenwerking wil bevorderen. Overal wordt er een thesis gemaakt. Het accent zou meer moeten komen te liggen op feedback als continu evaluatiemiddel.

In de opleidingen veiligheidscoördinator, bestaat het examen uit het opmaken van een werk met 4 onderdelen (veiligheid- en gezondheidsplan, Coördinator dagboek, post interventie dossier, Coördinatie structuur (enkel voor niv A)). De termijn om het in te leveren is echter verschillend voor verschillende opleidingen.

Naast de evaluatie methodieken die worden gebruikt om de deelnemers aan de vormingen te evalueren, stelden sommige coördinatoren zich ook de vraag of er een soort evaluatiemethodiek zou moeten bestaan voor de opleidingen zelf. Dus een systeem waarin de kwaliteit van de opleiding door deelnemers wordt geëvalueerd. In de praktijk is dit nu erg verschillend en soms wettelijk verplicht voor bepaalde instellingen (zoals een visitatiecommissie in de universiteiten). Dit wil zeggen dat indien er reeds een kwaliteitsgarantie bestaat, er wellicht niets bijkomend nodig is. Voor andere opleidingen zou dit wel kunnen worden overwogen (bijvoorbeeld: standaard ISO 29990).

3.5.5. Rekrutering lesgevers

Het merendeel van de coördinatoren ervaart het rekruteren van lesgevers niet als een groot probleem, zeker niet voor de lesgevers van externe diensten. Er blijkt immers vanuit de overheid geen kader te bestaan waarin minimale eisen voor lesgevers zijn opgenomen. Toch zijn mensen uit de praktijk vaak niet bereid om lessen te verzorgen. Het is dus niet evident om **kwaliteitsvolle** lesgevers te vinden, die zich ook nog regelmatig kunnen vrij maken. Goede lesgevers zijn daarom overbevraagd.

Elke opleiding beschikt over enerzijds lesgevers met inhoudelijke theoretische expertise en anderzijds lesgevers vanop het werkveld met veel vooral ervaringsdeskundigheid. De coördinatoren waren het erover eens dat beide groepen nodig zijn, maar de verhoudingen zijn verschillend voor verschillende niveaus of instellingen. Bijvoorbeeld voor de Franstalige **niveau 1**-opleidingen komt 1/3 van de lesgevers uit het werkveld. De overige 2/3 komt uit de academische wereld, wat inhoudt dat deze lessen eerder wetenschappelijk gericht zijn. Deze verhouding wordt door coördinatoren van die opleiding als correct aanzien omdat de technische en sociale ontwikkelingen in de praktijk op het terrein cruciaal zijn. Men wil evenwel liever geen quota voor deze verhouding.

De Franstalige scholen die de opleiding inrichten melden ook dat ze moeten beantwoorden aan de regels van het Departement Onderwijs omdat ze van daaruit steun ontvangen. Dit heeft invloed op wie wel of niet kan worden aangeworven. Voor sommige lesopdrachten moeten ze rekruteren uit een bestaande 'pool' van lesgevers.

In de specialisatieopleiding is de verhouding volgens de coördinatoren eerder 50/50. Daar is de inhoud van de opleidingen afgestemd met de beroepsverenigingen, die meteen ook de lesgevers leveren. Vereiste hier is wel dat ze een basisopleiding in een wetenschappelijke richting hebben. Dit laatste geldt evenwel niet voor de opleiding ergonomie: Hier blijken er weinig academische experts te zijn en dus moeten de meeste lesgevers uit het werkveld komen wat de opleiding duurder maakt.

Aan Franstalige kant werkt men met een 'pool' van lesgevers, althans voor **niveau 2**. Dit betekent dan ook dat men geen vrije keuze heeft bij het aanstellen van lesgevers. Hier komt het voor dat alle lesgevers uit het werkveld komen.

Het monitoren van de kwaliteit van lesgevers is soms wel een probleem. Niet iedereen met inhoudelijke expertise is een goede lesgever. De coördinatoren blijken evenwel niet altijd de tijd en de middelen te hebben om dit systematisch op te volgen. Maar wanneer men een pedagogisch diploma voor lesgevers verplichtend zou maken, zou het wel problematisch kunnen worden om gespecialiseerde lesgevers te vinden.

In de enquête werd ook gevraagd aan de lesgevers of ze beschikten over een pedagogisch diploma.

Tabel 19 : Lesgevers per niveau en al dan niet in bezit van pedagogisch diploma (absolute aantallen)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Totaal	Totaal in %
In bezit van pedagogisch diploma	16	19	43	78	31%
Niet in bezit van pedagogisch diploma	57	37	73	167	68%
Totaal	73	56	116	245	100%

Twee op drie lesgevers beschikt dus niet over een pedagogisch diploma. Dit betekent concreet dat meerdere instellingen in de problemen zouden komen indien dit een wettelijke verplichting wordt.

Naast een pedagogisch diploma, is ervaringsdeskundigheid over de inhoudelijke materie uiteraard ook belangrijk voor een lesgever. Ook dit werd bevraagd in de enquête.

Tabel 20 : Hebben lesgevers zelf ervaring in functie waarvoor ze les geven? (absolute aantallen)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Totaal	Totaal in %
Ja	61	52	109	222	90%
Neen	12	4	8	24	10%
Totaal	73	56	117	246	100%

Maar liefst 90% van de lesgevers heft ervaring in de functie waarvoor ze lesgeven. Alle coördinatoren zijn het erover eens dat deze terreinkennis van onschatbare waarde is voor de opleidingen.

Indien er dus een kwaliteitscriterium zou komen voor de aanstelling van lesgevers, zou het hebben van ervaringsdeskundigheid een meer haalbaar criterium zijn, dan een pedagogisch diploma.

Omwille van de hoge werklast van academici zijn deze vaak weinig bereid om zich als lesgever of promotor te engageren. Er wordt immers veel vrijwillig engagement gevraagd van de lesgevers. De coördinatoren kunnen weinig druk zetten, want als ze zouden afhaken, bestaat het risico dat een opleiding niet kan doorgaan. Een universiteit geeft overigens geen erkenning voor de uren die academische lesgevers besteden aan deze opleiding. (Ze kunnen ook niet worden aangegeven als 'maatschappelijke dienstverlening'). De inzet van lesgevers wordt dus niet meegeteld in hun academische beoordeling.

Deze problematiek wordt vooral gevoeld bij het aanstellen van promotoren voor eindwerken en groepswerken. Vaak wordt een eindwerk door 2 personen begeleid: een academicus en iemand uit het betreffende werkveld.

Een andere moeilijkheid is de betaling van externe lesgevers. Hiervoor zijn vaak zeer beperkte budgetten aanwezig. Dit is zeker het geval voor het aantrekken van buitenlandse lesgevers die vaak over specifieke en belangrijke kennis en ervaring beschikken.

Alhoewel er in de enquêtes geen rechtstreekse vragen werden gesteld over de kwaliteit van de lesgevers, werden er toch opmerkingen gegeven door zowel lesgevers als deelnemers.

Enkele opmerkingen van de lesgevers zelf waren zeer kritisch ten opzichte van de andere lesgevers

- Programma's zijn niet goed samengesteld, hangen niet goed samen, worden ingevuld door docenten die naast elkaar lesgeven en zelf weinig relevante praktijkervaring hebben.
- sommige lesgevers kunnen de boodschap niet overbrengen

3.5.6. Link met innovatieve projecten

Welzijn op het werk is een domein dat volop in ontwikkeling is. Er worden dus regelmatig nieuwe projecten, instrumenten of hulpmiddelen gemaakt die van nut zijn op de werkvloer. De opleidingen zijn de beste plaatsen om rond deze innovatieve projecten te sensibiliseren. Op die manier blijven de opleidingen ook mee met de nieuwste evoluties op het domein. Tijdens de focus groep gesprekken werd dus bevraagd of deze innovatieve projecten worden geïntegreerd in de bestaande opleidingen.

De coördinatoren van **niveau 3** bevelen hier aan om het BeSWIC platform dat deel uitmaakt van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk, meer bekend te maken (bv de opleidingsagenda, de recyclageopleidingen

Innovatie kan ook meer gestimuleerd worden via E-learning. Er werden ook reeds online tools ontwikkeld voor risico analyse zoals OIRA.

Volgens de coördinatoren van **niveau 2** wordt er geen systematische informatie gegeven ten aanzien van de inrichters van opleidingen mbt mogelijkheden tot het indienen van projecten (zogenaamde calls). Men ziet ook niet meteen de meerwaarde om aan innovatieve projecten mee te werken. Voor de opleidingsinstellingen zou die eerder beperkt zijn.

Bij **niveau 1** meldt men dat informatie hierover schaars is en verspreid beschikbaar. Er is weinig verband is tussen onderzoek en onderwijs. Onderzoek gebeurt te weinig. In het opleidingsprogramma zijn geen competenties voor onderzoek opgenomen. Uitzonderlijk is er eens een doctoraat. Maar ook de thesis wordt verondersteld om vernieuwende inzichten aan te leveren.

De stuurgroep is ook belangrijk voor de link met innovatieve projecten. Het probleem hier is evenwel dat hierin geen ex-cursisten zitten. Daardoor is er geen feedback over de kwaliteit van de relatie met het werkveld.

Uiteraard worden docenten zelf verondersteld om up to date te blijven m.b.t. hun expertisedomein en dus ook op de hoogte te blijven van innovatieve projecten.

Er zijn ook te weinig middelen voor onderzoek. Een suggestie is om dit op bovenlokaal niveau te organiseren. Sevesobedrijven (hoge risico bedrijven) betalen een jaarlijkse bijdrage, maar dat geld wordt niet gebruikt voor onderzoek naar veiligheid. Dit is volgens sommige coördinatoren een gemiste kans.

Er zou ook een gecentraliseerd overzicht kunnen opgemaakt worden over onderzoek dat voor de FOD WASO relevant is en publicaties kunnen via een bibliotheek of online ter beschikking worden gesteld.

Bij de **veiligheidscoördinatoren** wijst men op een goede praktijk: namelijk de tool “contracteranto” (een ESF project). Dit project is een online vertaalinstrument om vakterminologie uit de bouwsector te vertalen naar andere Europese talen zoals het Pools of Roemeens. Spijtig genoeg is deze tool volgens sommige coördinatoren niet zo gekend bij de opleiders. Er zouden dus meer gestandaardiseerde methoden moeten worden ontwikkeld om innovatieve projecten in de opleidingen aan bod te laten komen.

Een ander voorbeeld van een nuttige tool is de website ‘HSE World’ van Kluwer, een interessant informatiekanal omdat daar de link gelegd wordt tussen veiligheid, milieu en preventie.

Als er tools worden ontwikkeld, worden die wel systematisch verspreid naar bouwbedrijven, maar niet naar inrichters van opleidingen. Dat zou wel systematisch kunnen gebeuren. De federale overheidsdienst kan hier ook een rol in spelen. Sommige bedrijven lossen dit op door bouwbedrijven in de opleidingscommissies te laten zetelen, en zo de kennis binnen te halen. Mogelijke partners hierin zijn: NAVB (Nationaal Actiecomité voor veiligheid in de bouw), WTCB (Wetenschappelijk en technisch centrum voor de bouw), OCW (Opzoekingscentrum voor wegenbouw).

3.5.7. Actoren die kunnen worden betrokken

De coördinatoren van **niveau 3** stellen voor om een uitwisselingsforum op te richten met werkgevers en hun federaties. Dit kan voor werkgevers nuttig zijn omdat ze via die weg op de hoogte kunnen gesteld worden van hun verplichtingen. Ook de sectoren kunnen op die manier betrokken worden. Het nut van dergelijk forum voor de overheid kan erin bestaan dat zij zich bewust zijn van de complexiteit van de wetgeving en wat daarvan de gevolgen zijn voor de opleidingen.

De coördinatoren van **niveau 1** stellen voor om de voorwaarden voor niveau 1 en niveau 2 te bekijken in functie van het onderscheid tussen een vakopleiding en een academische opleiding. De stuurgroep zou actoren meer kunnen betrekken, maar dan moet men af van het type “stand-van-zaken-vergadering” en meer reflectie toelaten.

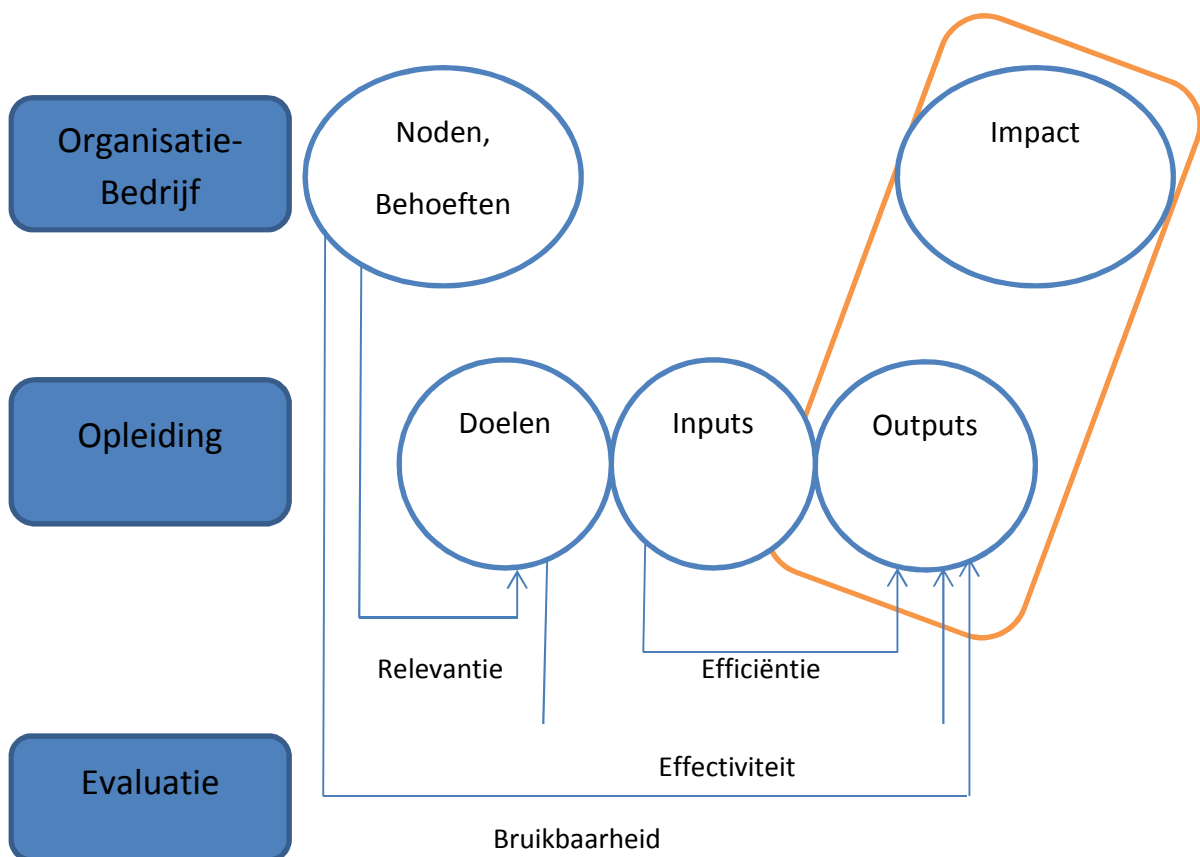
In de onderwijs- en visitatiecommissies gebeurt er wel voldoende reflectie. Ook Prebes en de ingenieursorganisaties zouden een rol kunnen spelen.

Andere potentiële actoren zijn de provinciale comités ter bevordering van de arbeid, Assuralia, Fonds voor Arbeidsongevallen en vertegenwoordigers van de verschillende disciplines (ergonomie, hygiëne, psychosociale, arbeidsgeneeskunde).

Deel 4: Conclusies: effectiviteit, efficiëntie, relevantie en bruikbaarheid van de vormingen.

Onderstaand schema geeft de complexe relatie weer tussen de verschillende elementen die in de evaluatie werden gemeten. We willen graag bekijken in hoeverre de opleidingen bruikbaar, relevant, effectief en efficiënt zijn, op basis van het materiaal dat we konden verzamelen. Soms bestaat er echter begripsverwarring over de betekenis vandaar dat we ze hieronder schematisch toelichten.

Figuur 16: Evaluatie overzicht



We kijken eerst naar de relevantie van de vormingen, waarna we stil staan bij de efficiëntie en tot slot kijken we naar de globale effectiviteit en bruikbaarheid.

4.1.Relevantie

Wanneer we spreken over relevantie, bedoelen we de relatie tussen de oorspronkelijke noden en behoeften op het terrein en hoe die worden vertaald in doelstellingen voor de vormingen. De vormingen dienen immers aan te sluiten bij die noden en behoeften anders creëert men een output die niet relevant is voor het werkveld.

We kijken dus naar de noden en behoeften van werkgevers en deelnemers die in onze dataverzameling de 'stem' vormen van de bedrijven en organisaties.

Eenzijds drukten de werkgevers in de interviews vooral een behoefte uit om aan visie ontwikkeling te doen in de opleidingen. We kunnen samenvatten dat de werkgevers vooral nood hebben aan preventieadviseurs die helder zijn in hun communicatie, overzicht hebben, verbanden leggen tussen en over de bedrijven en sectoren heen, initiatieven nemen.

Niet helemaal overlappend, maar wel aansluitend, gaven de deelnemers van de opleidingen in de enquêtes aan dat ze vooral praktijkgerichte opleidingen willen. Nu ligt de nadruk teveel op theorie. Ze hebben vooral behoefte om concreet aan de slag te kunnen gaan in hun bedrijf en willen de instrumenten die dit voor hen mogelijk maken.

Wanneer we anderzijds kijken naar de doelen van de opleidingen dan zien we dat deze preventieadviseurs competenties moeten aanleren die zouden moeten aansluiten bij de noden van de ondernemingen.

De wet zegt over de doelen van de opleiding, dat ze preventieadviseurs moeten opleiden die: (Art. 21. (12: KB 17.5.2007) De preventieadviseurs een voldoende kennis bezitten van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in de onderneming of instelling waarin zij hun opdracht vervullen, en hebben de nodige technische en wetenschappelijke kennis om de activiteiten bedoeld in afdeling II te kunnen vervullen.

In de wet wordt dus de nadruk gelegd op **kennen**, meer dan op **kunnen**, **meer de nadruk op theorie dan praktijk**.

Toch wordt er ook een concrete competentie lijst aan toegevoegd: risicoanalyse; preventie activiteiten; de maatregelen in verband met de hygiëne op de arbeidsplaatsen; de organisatie van de eerste hulp en dringende verzorging van slachtoffers van een ongeval; de verslaggeving. De vraag blijft wel in hoeverre men ze slechts theoretisch moet kennen of ook moet kunnen.

Wat relevantie betreft zien we dus **inhoudelijk een spanningsveld wat betreft de relevantie van de aangeboden inhoud: momenteel zijn de doelen eerder op kennisniveau geformuleerd, terwijl er vooral vraag is naar een praktijkgerichte opleiding vanuit het werkveld.**

Hiermee nauw mee verwant, kunnen we ook **het inhoudelijk spanningsveld situeren tussen enerzijds een opleiding voor generalisten of voor specialisten**. De werkgevers en deelnemers hebben zich hier niet specifiek over uitgesproken, in die zin dat beide types preventieadviseurs uiteraard nodig zijn in het bedrijfsleven. Voor de coördinatoren en lesgevers was het wel een heel relevante vraag om dit inhoudelijk duidelijk te bepalen in de doelen van de opleiding, zodat er zowel generalisten als specialisten worden opgeleid.

Tot slot hangen deze inhoudelijk spanningsvelden dan weer samen met de economische verandering, waarbij we een diensteneconomie zijn met naast technische welzijnsaspecten ook veel mensgerichte welzijnsaspecten. **De sectoren zijn diverser en ook de inhoudelijke welzijnsthema's. Dit zorgt voor een uitdaging die het moeilijk maakt om algemene doelen te formuleren die relevant zijn voor alle sectoren.**

4.2. Efficiëntie

Wanneer we spreken over efficiëntie, bedoelen we de relatie tussen de input en de output van de vormingen. Met andere woorden, bereiken de middelen die in de vormingen worden gestoken hun doel in de opleiding door te zorgen voor een kwaliteitsvolle output? Het gaat hier dus over de middelen en het gebruik ervan.

Het is duidelijk dat de verwachtingen voor de opleidingen erg ambitieus zijn. Het werkveld (werkgevers en preventieadviseurs), willen praktijkgerichte opleiding die de nodige competenties verschaft aan de deelnemers om daarna een brede visie te ontwikkelen, de nodige instrumenten in de praktijk toe te passen en initiatief te nemen.

Als we dan kijken welke concrete middelen er in de opleidingen worden gestoken om deze output te bereiken, dan zien we een niet gebalanceerde verhouding.

Er zijn 2 belangrijke factoren die een ernstige beperking vormen op de kwaliteit van de output: beschikbare budget en tijd.

De tijd is beperkt omdat de bedrijven het aantal dagen dat iemand op opleiding is, liever beperkt willen houden. Dit zorgt dat de opleidingsinstellingen weinig tijd ter beschikking hebben om van het theoretische naar het praktische te gaan. Kennisoverdracht gaat sneller dan praktijkervaring opdoen.

Budgetair zijn er vooral op het niveau 1 en in de specialisaties ernstige problemen. Het wettelijke kader voorziet personen op de werkvloer met dit diploma, maar voorziet geen financiering om de opleidingen te organiseren. Bovendien vallen de instellingen die deze niveaus organiseren (universiteiten) onder de Vlaamse en Franse gemeenschapsbevoegdheid Onderwijs. Dit zorgt voor grote regionale verschillen in de concrete uitwerking en vorm van de opleidingen.

Aangezien deze opleidingen alle kosten moeten kunnen dekken via inschrijvingsgelden, betekent dit dat verschillende gespecialiseerde opleidingen (arbeidshygiëne, ergonomie) niet elk jaar of zelfs niet om de 5 jaar kunnen doorgaan. Hierdoor ontstaat er dus een probleem aangezien de wet deze functies voorziet, maar mensen er geen opleiding voor kunnen volgen.

Voorts is er ook veel onduidelijkheid over het achtergrondprofiel van de deelnemers, hun voorwaarden voor instroom en doorstroom.

Wat middelen betreft ervaren de opleidingen op verschillende vlakken steun vanuit de FOD WASO. Enerzijds wordt er veel materiaal ter beschikking gesteld, is er inspectie die sporadisch voor ondersteuning kan zorgen en beschikt de FOD over een unieke positie om netwerking te faciliteren.

Toch is het materiaal dat beschikbaar wordt gesteld niet altijd eenduidig of voldoende up to date en is er behoefte om de begeleiding en netwerking nog verder te kunnen uitbouwen in de toekomst.

Ook innovatieve projecten worden nu te weinig systematisch geïntegreerd in de bestaande opleidingen en zijn er potentiële actoren (sectoren) die nu nog te weinig worden betrokken.

Wat de evaluatie technieken betreft, zien we op dit moment ook een grote variatie in examensystemen over de verschillende opleidingen heen, die kunnen variëren van meerkeuze examens, mondelinge examens, eindwerken, enz.

Tot slot wordt de efficiëntie ook bepaald door de manier waarop de verschillende opleidingen en opleidingsniveaus op elkaar zijn afgestemd. Momenteel is er teveel onduidelijkheid over de aansluiting of doorstroom van het ene niveau in het andere. Lesgevers schatten de mogelijke onnodige overlap van opleidingsonderdelen hoger in dan deelnemers ze effectief ervaren, maar toch zijn er verschillende onduidelijkheden over wat op welk niveau het meest effectief is als inhoudelijk aanbod.

4.3. Effectiviteit

Wanneer we spreken over effectiviteit, dan bedoelen we de relatie tussen de doelen van de opleidingen en de output.

Hier zien we dat de doelen wettelijk gezien vooral op theoretisch kennisniveau werden geformuleerd en dit overeenkomt met wat de opleidingen aan output kunnen bereiken. Immers, door de beperkte tijd die ze ter beschikking hebben en het beperkte budget, is er weinig ruimte om praktijkervaring te begeleiden of aan te leren. Dit laatste is echter wel de behoefte van het werkveld.

4.4. Bruikbaarheid

Wanneer we spreken over bruikbaarheid, hebben we het over de relatie tussen de noden en behoeften in het werkveld en de output van de vormingen.

Globaal genomen zijn de opleidingen zonder twijfel bruikbaar. Zowel de lesgevers als de preventieadviseurs zelf, geven voor respectievelijk 67% en 72% aan dat ze tijdens de opleidingen voldoende competenties hebben verworven om hun functie in het bedrijf uit te voeren. Dit duidt op een grote tevredenheid en betekent dat de opleidingen voldoende bruikbaar zijn.

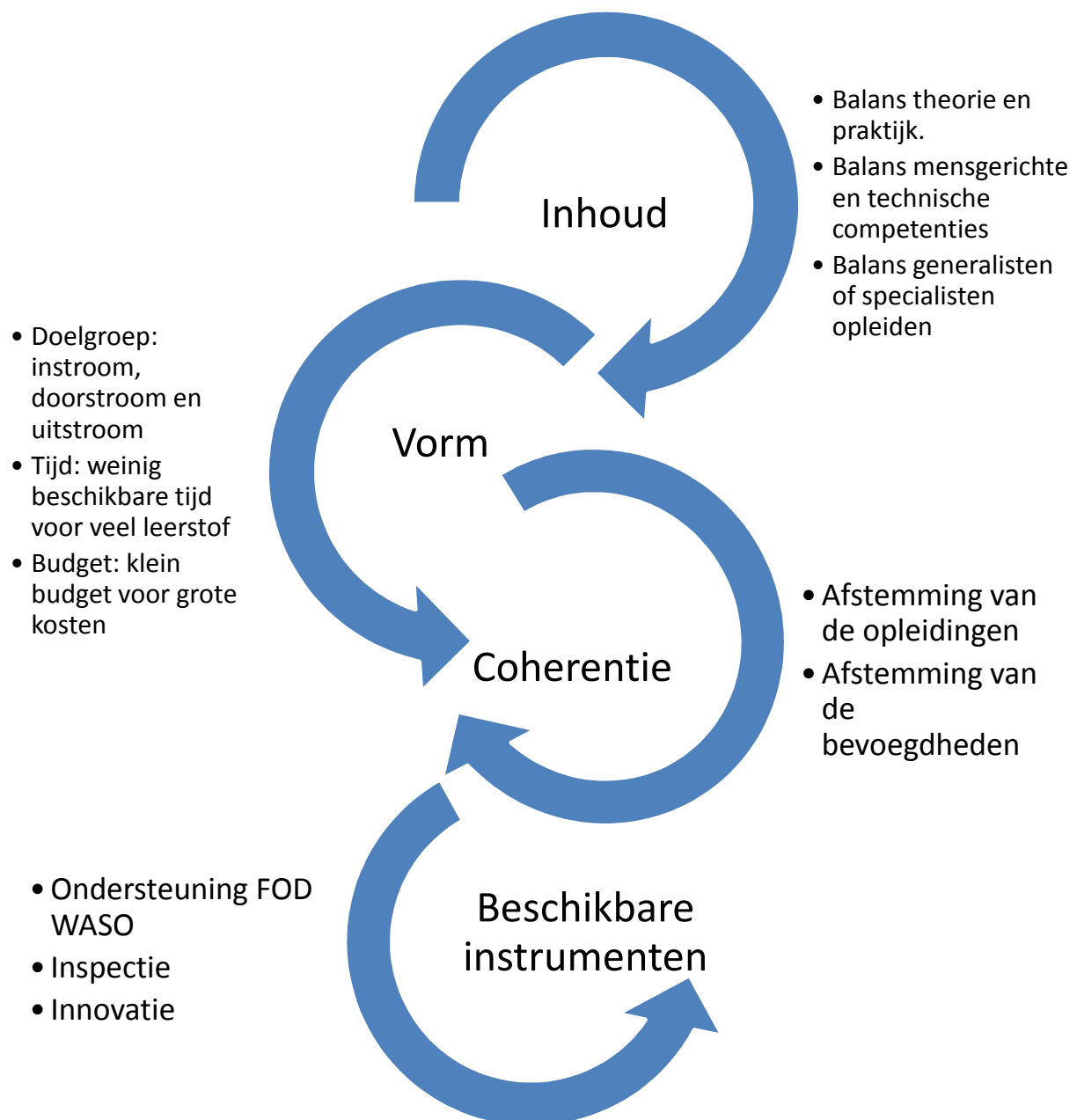
Echter, het spanningsveld tussen theorie en praktijk blijft toch wegen op de bruikbaarheid en indien de opleidingen meer middelen en tijd zouden hebben om hierop in te zetten, ze wellicht een nog betere afstemming kunnen bereiken tussen noden en output. Er is dus zeker nog ruimte voor verbetering.

Samenvattend kunnen we dus stellen dat de opleidingen zeker effectief zijn (er wordt voldoende kennis overgedragen), maar weinig efficiënt (beperkte budget en tijd) en ook niet optimaal relevant (omdat het werkveld vraagt naar praktijk, terwijl de doelen zich eerder op theorie richten).

Deel 5: Aanbevelingen

In dit laatste deel willen we kijken naar de mogelijke aanbevelingen die voortkomen uit de vaststellingen en de analyses. De aanbevelingen zullen zich richten op de verschillende thema's die tijdens de analyse aan bod kwamen. Samenvattend kunnen we ze als volgt schematisch weergeven:

Figuur 17: Overzicht bevindingen



We zullen elk thema overlopen om te kijken wat de mogelijke aanbevelingen kunnen zijn.

1. Inhoud

Wat betreft de inhoud van de opleidingen, zijn er 3 dichotomiën gedefinieerd: theorie – praktijk; mensgericht – technisch gericht; generalisten – specialisten.

Dit zijn geen dichotomieën waartussen een keuze moet worden gemaakt, integendeel, elk van de aspecten dient aan bod te komen in de opleidingen. De vraag die zich stelt is in de nodige verhoudingen en hoeveelheden op welke niveaus en in welke opleidingsonderdelen.

De realiteit op dit moment is dat er vooral theoretische kennisoverdracht plaats vindt op alle niveaus, terwijl er een uitgesproken wens aanwezig is, bij zowel de werkgevers, de lesgevers als de deelnemers aan de opleidingen, om praktische kennis op te doen.

Elke toekomstige opleiding, zou dus creatieve manieren moeten vinden om de praktijk inhoudelijk meer aan bod te laten komen.

Dit hoeft niet per se te zeggen dat er meer les moet worden gegeven. Praktijkkennis kan ook worden verworven via andere wegen zoals coaching op de werkvloer, bedrijfsbezoeken, concrete opdrachten uitvoeren en laten beoordelen, intervisies met behulp van concrete case studies....

Op dit moment wordt er weinig 'out of the box' gedacht om manieren te vinden die de praktijk in de opleidingen kunnen binnen brengen. Uiteraard betekent meer praktijk – via welke weg dan ook – een grote investering aan middelen en budget, wat nu niet voldoende aanwezig is.

Wat betreft de mensgerichte en technische sectoren en diversiteit aan welzijnsaspecten op het werk, is mogelijk een meer gespecialiseerde vorm van opleiding nodig. Een meer modulaire benadering kan potentieel meer diversificatie toelaten, maar ook hier moeten de beschikbare middelen dit organisatorisch mogelijk maken. Het is in dat kader ook aangewezen om nauwer samen te werken met de verschillende sectoren en de netwerking tussen de opleidingen en de niveaus zijn zeker nodig om een meer modulaire aanpak mogelijk te maken.

Inhoudelijk blijken communicatieve competenties ook steeds belangrijker te worden in het uitvoeren van de functie preventieadviseur en veiligheidscoördinator. Hoe deze communicatieve vaardigheden voldoende aan bod kunnen komen het huidige beperkte tijds kader is niet duidelijk. Toch is het aangewezen dat ze een meer centraal thema in elke opleiding worden.

Tot slot, is er nood aan een algehele afstemming tussen de verschillende modules en opleidingsniveau om overlap en leemtes te vermijden en een consistent, aanvullend en relevant geheel te vormen. Op dit moment is dit zeker niet het geval. De moeilijke afstemming situeert zich vooral tussen de verschillende niveaus van de opleidingen. Mogelijk is dit op te vangen door een systeem van vrijstellingen.

2. Vorm

Wat betreft de vorm van de opleidingen, zijn er aanbevelingen voor wat betreft doelgroep, beschikbare tijd en budget.

Voor wat betreft de doelgroep voor de opleidingen, is er een duidelijke behoefte om die meer te variëren naar functies op de werkvloer die te maken hebben met de hiërarchische lijn om zo meer te sensibiliseren rond het thema. Het betreft hier dan een korte introductie opleiding (zoals de huidige niveau 3 opleiding). Dit lijkt inderdaad aangewezen aangezien verschillende actoren bevestigden dat het thema vaak niet voldoende leeft op de werkvloer.

Dit betekent echter niet dat er een wettelijke verplichting zou moeten komen voor deze doelgroep, omdat dit voor organisatorische problemen zou zorgen op de werkvloer en daardoor mogelijk de weerstand vergroten. Eerder zou bijvoorbeeld het opnemen van educatief verlof kunnen worden gepromoot of de opties voor educatief verlof uitbreiden.

Wat betreft de vorm van de opleidingen zou het ook aangewezen zijn indien er vanuit de interventies van de FOD WASO meer rekening wordt gehouden met de bestaande onderwijs structuren zoals de Bologna reglementering voor hoger onderwijs.

Aangezien tijd een belangrijke beperking zet op de mogelijkheden in de opleidingen, dringt zich een realistische afweging op over wat er reëel mogelijk is aan kennisoverdracht en praktijkervaring in de beperkte tijd die beschikbaar is. Voor bijvoorbeeld de niveau 3 opleiding (of een gelijkaardige basisopleiding) kan men op die beperkte tijd niet meer verwachten dan een algemene inleiding waarbij vooral het sensibiliserende karakter van belang is. Er is dus een 'reality check' nodig tussen de ambitieuze doelen en de beschikbare tijd.

Een tweede belangrijke beperking voor de hogere niveaus van de opleiding, betreft het beschikbare budget waarbij de inschrijvingen de kosten voor de opleidingen moeten dekken. Dit betekent concreet dat wettelijk voorziene opleidingen niet kunnen doorgaan. **Het vrije markt principe lijkt in dit geval dus niet voldoende om in de nodige opleidingen te voorzien en de vraag naar structurele financiering dringt zich dus op. Het is dus aan te bevelen om te voorzien in een minimaal kader van structurele financiering voor de opleidingen, zodat elk type opleiding kan doorgaan. Dit geldt specifiek zeker voor de specialisaties.**

Voorts is er nood om concrete vragen vanuit de instellingen over wat betreft vorm en doelgroep, instroom, doorstroom en uitstroom van deelnemers, meer helder en consistent te beantwoorden van de FOD WASO. Het zou aangewezen zijn indien antwoorden op concrete vragen online beschikbaar worden gesteld – zonder de privacy van concrete dossiers te schenden – zodat het huidige gevoel van willekeur in dossiers bij de coördinatoren wordt weggenomen. Dit zou dus kunnen via een digitale vragenbank.

3. Coherentie

Een eerste belangrijke aanbeveling is dat er opnieuw moet worden bekeken of de huidige verdeling van opleidingsniveaus nog relevant is. Mogelijk moet dit kader worden losgelaten om tot een nieuwe balans te komen. Dat wil zeggen dat er zowel generalisten als specialisten moeten worden gevormd, als mensgerichte en technische aspecten aan bod moeten komen. Terwijl de balans theorie en praktijk helder moet worden geformuleerd voor alle niveaus.

Tijdens de focus groep gesprekken kwamen verschillende mogelijke scenario's aan bod voor een andere verhouding tussen de niveaus. Opvallend was dat ze meestal vertrokken vanuit de huidige verdeling en hieraan vervolgens iets toevoegden of wijzigden. De kritiek op de huidige samenhang, betrof echter zoveel aspecten, dat het wellicht meer aangewezen is om de huidige structuur los te laten en te vertrekken vanuit de reële noden en behoeften op het terrein.

Dit wil zeggen dat een nieuwe structuur een aanbod moet bevatten met mogelijk de volgende opbouw:

- Introductie opleiding (veel praktijkvoorbeeld, sensibiliserend, generalistisch, zowel technisch als mensgericht)
- Praktijkgerichte opleiding (nadruk op praktijk, generalistisch, zowel technisch als mensgericht)
- Specialisatie richtingen (nadruk op praktijk, gespecialiseerd, keuze tussen technisch of mensgericht richtingen)
- Beleidsrichting (nadruk op theorie en onderzoek, gespecialiseerd, keuze tussen technische en mensgerichte richtingen)

Er wordt aangedrongen op een betere informatie-uitwisseling tussen beide bevoegdheidsniveaus (de gemeenschappen voor wat betreft de bevoegdheid onderwijs en de FOD WASO voor wat betreft welzijn op het werk.)

Verder is het ook erg belangrijk dat de opleidingen onderling veel meer afstemmen en overleg plegen om gemeenschappelijke thema's te bespreken, afspraken te maken en ontwikkelingen in het domein op te volgen.

4. Beschikbare instrumenten

Ondersteuning vanuit FOD:

middelen

Er leeft een nood bij de coördinatoren voor meer overleg met de FOD WASO. Het is dan ook aangewezen om vanuit de FOD meer structureel overleg te voorzien.

Het zou volgens de coördinatoren zeer nuttig zijn moest er van de overheid uit een site zijn waar preventieadviseurs terecht konden met hun vragen. Een voorbeeld: het voor de eerste keer invullen van een jaarverslag zou kunnen worden begeleid, o.a. het berekenen van de gepresteerde werkuren is complex. De communicatie zou ook transparanter zijn wanneer antwoorden op vragen, algemeen beschikbaar zouden gemaakt worden voor alle opleidingen, bv via een soort FAQ rubriek op de website.

Er zijn vanuit de coördinatoren ook enkele suggesties t.a.v. de brochures. Ze mogen iets beknopter samengesteld worden met 'key-items', vooral voor niveau 3. Er mogen ook brochures komen voor andere sectoren zoals het onderwijs. Het zou goed zijn als er een brochure over 'werken op hoogte' wordt gemaakt.

Er wordt ook gepleit voor de uitbouw in de FOD WASO van documentatiecentra naar analogie met het Provinciaal Veiligheidsinstituut in Antwerpen.

De coördinatoren zijn ook vragende partij voor meer begeleiding van de FOD WASO voor eindwerken en projectwerken (dit omwille van de hoger vermelde moeite die men ondervindt om promotoren te vinden).

De coördinatoren bevelen aan om fundamenteel toegepast onderzoek te financieren, bv door middel van vierjarige mandaten. Voor de opleiding arbeidshygiëne is de situatie vrij dringend. Daar is ondersteuning en onderzoek op wetenschappelijk niveau echt noodzakelijk.

In het kader van de nood om zowel theorie als praktijk te stimuleren, is het dus aangewezen om onderzoek in de toekomst te blijven financieren.

netwerking

De coördinatoren zijn vragende partij voor de creatie van **een nederlands- en een franstalig netwerk voor alle opleidingscentra noodzakelijk**. De sectoren kunnen in grotere netwerken ook deelnemen. Zij zouden een input kunnen geven die het functioneren van de netwerken constructief en dynamisch zouden maken. Er is in elk geval nood aan een overlegplatform met coördinatoren van de opleidingen. Ook materiaal en instrumenten zouden gedeeld kunnen worden.

Inspectie

Het is belangrijk dat de inspectie haar rol niet louter controlerend en eventueel sanctionerend opneemt, maar ook ondersteunend en coachend aanwezig kan zijn.

Zo zou de inspectie bijvoorbeeld betrokken kunnen worden in een opleiding voor opleiders. Dit heeft als extra voordeel dat men ook de pedagogische kwaliteiten kan aanscherpen.

Meer respons op de (jaar-)verslagen is overigens ook een wens van de coördinatoren. Mogelijk kan het ook helpen om een uniform voorgedrukt sjabloon online ter beschikking te stellen voor de jaarverslagen. Hierdoor wordt het materiaal ook digitaal ter beschikking van de FOD WASO en is het gemakkelijker om er een meta-analyse op uit te voeren.

Innovatieve projecten

Het is aan te bevelen om een gecentraliseerd overzicht te maken over onderzoek dat voor de FOD WASO relevant is en publicaties kunnen via een bibliotheek of online ter beschikking worden gesteld. De coördinatoren bevelen hier aan om het BeSWICK platform dat deel uitmaakt van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk, meer bekend te maken (bv de opleidingsagenda, de recyclageopleidingen,...).

Innovatie kan ook meer gestimuleerd worden via E-learning.

Nieuwe tools zouden ook systematisch bezorgd kunnen worden aan de inrichters van opleidingen. De FOD WASO kan hier ook een rol in spelen. Mogelijke partners hierin zijn: NAVB (Nationaal Actiecomité voor veiligheid in de bouw), WTCB (Wetenschappelijk en technisch centrum voor de bouw), OCW (Opzoekingscentrum voor wegenbouw).

Bijlage 1: EXCELL formulier per opleiding

Vragenlijst voor de opleidingen welzijn op het werk (coördinatoren)

1. Opleiding:

Indien uw organisatie meerdere types opleidingen organiseert, verzoeken we u vriendelijk om per opleidingstype een vragenlijst in te vullen.

Soort instelling: i. Universiteit ii. Hogeschool iii. Andere onderwijsinstelling iv. Privé organisatie v. Paritaire sectoren (vb CNAC of NAVB) vi. Publieke sector (vb: provinciaal niveau) vii. Andere:	Type Opleiding ³ : - Preventieadviseur basis (niv. 3) - Preventieadviseur niveau 2 - Preventieadviseur niveau 1 - Prev. Adv. Specialisatie ergonomie - Prev. Adv. Specialisatie arbeidshygiëne - Prev. Adv. Specialisatie Psychosociale aspecten - Veiligheidscoördinator basismodule - Veiligheidscoördinator Aanvullend niveau B - Veiligheidscoördinator Aanvullend niveau A - Vertrouwenspersonen
---	--

Gelieve in te vullen hoeveel opleidingen (van hetzelfde type) plaats vonden.

2011	2012	2013	2014
Aantal opleidingen van dit type:	Aantal opleidingen van dit type:	Aantal opleidingen:	Aantal opleidingen:

Duur van de opleiding (uren):

2. Deelnemers

³ Indien er meerdere types opleidingen worden aangeboden door je organisatie, dan moet er per type opleiding een vragenlijst worden ingevuld. Duid in dit vakje aan over welk opleidingstype deze vragenlijst gaat

- Instroom – uitstroom

- i. Vul volgende tabel in (Indien uw organisatie meerdere opleidingen organiseert, gelieve dan één tabel per opleiding in te vullen)

Hoeveel personen hebben zich ingeschreven voor het opleidingstype dat hierboven werd aangegeven?
 Hoeveel personen hebben de opleiding beëindigd in de vooropgestelde termijn?

<u>OPLEIDING:</u>				
<u>jaar</u>	<u>VROUWEN</u>		<u>Mannen</u>	
	<u>ingeschreven</u>	<u>afgestudeerd</u>	<u>ingeschreven</u>	<u>afgestudeerd</u>
<u>2014</u>				
<u>2013</u>				
<u>2012</u>				
<u>2011</u>				

- ii. Diploma niveau

Niveau van het diploma dat de opleiding waarvoor u deze vragenlijst invult, verstrekt (kruis aan):

1. Getuigschrift	<input type="checkbox"/>
2. Universitair Diploma	<input type="checkbox"/>
3. Andere:...	<input type="checkbox"/>

3. Deelnemers en Lesgevers

Hoe worden de deelnemers gerekruteerd? (geef de verschillende kanalen weer)

Voor welke opleidingsonderdelen is het moeilijk om lesgevers te vinden?

Worden de lesgevers vergoed?

- Ja
- Nee

Wat is het vereiste diplomaniveau van de lesgevers?

- Universitair diploma in het domein waarover men les geeft
- Diploma in het domein waarover men les geeft
- Professionele ervaring in het domein waarin men les geeft
- Pedagogisch diploma

Hoeveel kost de opleiding?

4. Leerdoelen, kennisniveau, werkvorm, evaluatievorm

Indien u meerdere opleidingen organiseert gelieve één tabel per opleiding in te vullen.

U kan per vak meerdere opties invullen.

<u>OPLEIDINGSONDERDEEL</u> (VAK) +uren	<u>Omschrijf leerdoel</u>	<u>Kennisniveau</u> (zie opties onderaan)	<u>Werkvorm</u> (zie opties onderaan)	<u>Evaluatievorm</u> (zie opties onderaan)	<u>Materiaal</u>
<u>Vak:</u> <u>Uren:</u>					
<u>Vak:</u> <u>Uren:</u>					
<u>Vak:</u> <u>Uren:</u>					
<u>Vak:</u> <u>Uren:</u>					
<u>Vak:</u> <u>Uren:</u>					
<u>Vak:</u> <u>Uren:</u> <u>Vak:</u> <u>Uren:</u>					

<u>Vak:</u>					
<u>Uren:</u>					

Opties kennisniveau:

1. Theoretisch
2. Praktijk: kunnen toepassen op gekende situaties
3. Praktijk: kunnen toepassen op nieuwe en complexe situaties

Indien u een andere pedagogische indeling gebruikt, gelieve dat hier aan te geven:

Opties werkvorm:

1. **Hoorcollege:** weinig interactie, grote groepen studenten. Een mondelinge uiteenzetting
2. **Werkcollege, practica, oefeningen:** meer interactie, in kleine groepen bepaalde taken uitvoeren. Kan ook gaan over vaardigheden ontwikkelen, terreinwerk, enz.
3. **Zelfstandige externe werkvormen:** Dit zijn contactonafhankelijke activiteiten zoals een eindverhandeling of stage. De rol van de docent is hierin ondersteunend en begeleidend.
4. **Andere:**

Opties evaluatievorm:

1. **Examen:** schriftelijk, mondeling of praktijkexamen.
2. **Aanwezigheid** tijdens lessen
3. **Presentatie**
4. **Tussentijdse toetsen**
5. **Opdrachten** (paper, artikel, reflectieverslag, projectwerk,...)
6. **Andere:**

Opties aangeboden materiaal:

1. **Boek**
2. **Cursus (zelf geschreven/eigen verwerking)**

- 3. Reader (bundel artikels)**
- 4. Aanbevolen lectuurlijst**
- 5. Hand-outs (slides) van de les**
- 6. Oefeningen (op CD-rom)**
- 7. Andere:**

Bijlage 2: deelnemers focus groep gesprekken



Aantal personen voor maandag 17 februari ochtend: Opleiding Preventie

Adviseur Niv 3 (Basisniveau)

- Bavo Bakelants (zaakvoerder) BE-consult (NL)
- Ilka Hertogs (opleidingscoördinator) BE- Consult (NL)
- D. Dufrasne (Prevent) (FR)
- Aart Vandebroek (Abesco) (NL)
- Walter Krul (Docent Meesterwerk) (NL)
- Marc Seeuws (voorzitter nascholing meesterwerk) (NL)
- Vincent Lotin (Directeur VIDYAS) (FR)
- Kris De Troyer (Cresept) (FR)
- Vinciane Vlayen (Cresept) (FR)
- Wim Blommaert (Syntra midden Vlaanderen) (NL)
- Ann van Gool (Mediwet) (NL)
- Lieve Meerts (Descon (NL)
- Marc Beeldens (Mensura) (NL)
- Bertrand Vandescuren (CESI) (FR)
- Jos Schokaert (Provikmo) (NL)
- An Devriendt (IDEWE) (NL)
- Rudi Daniels (IDEWE) (NL)
- Krista Vankelecom (Premed) (NL)
- Tina Rooms (G4S training services) (NL)
- Chris Vandembemt (Don Bosco Onderwijscentrum) (NL)
- Peter Quidouce (CC Sp Dept LOG ; defentie) (NL)
- Ivan Van der Auwera (CC sp Dept Log; defentie) (NL)
- Lieven Brouckaert (SiVi) (NL)
- Collega Lieven Brouckaert (SiVi) (NL)
- Sigrid Sohier (IVV sint vincentius) (NL)
- Marleen Raeymaekers (Prevor noord kempen) (NL)
- Yannick Fiems (Securex) (NL)
- Herman Philippe (Syntra West) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Betrand Bielande (Cifop) (Fr)
- Christel Schrijvers (Adesia) (NL)
- Yannick Fiems (Securex) (NL)
- Chris Korthoutd (Securex) (NL)
- Jozef Peuters (Prebes) (NL)
- Geert David (TI Sint Carolus) (NL)
- Johan De Smedt (IT sint carolus) (NL)



Aantal personen voor maandag 18 februari ochtend: Opleiding

Preventieadviseur Niv 2

- Vincent Lotin (Directeur Vidyas) (FR)
- Wim Blommaert (Syntry midden Vlaanderen) (NL)
- Lieve Meerts (Descon) (NL)
- Pascal Meyns (Prevent) (NL)

- Hilde vrindts (KHLim) (NL)
- Koen Haagdoorens (KHLim) (NL)
- Albert Vandenberghe (HUBKAHO) (NL)
- Heleen Vandromme (HUBKAHO) (NL)
- Herman Philippe (Syntra West) (NL)
- Bernard Van Herzeele (Syntra West) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Bertrand Bielande (Cifop) (FR)
- Personne 1 de IRG – Institut Roger Guilbert (FR)
- Personne 2 de IRG (FR)
- Personne 3 de IRG (FR)
- Personne 4 de IRG (FR)
- Dominique Hermans (Prebes) (NL)
- Lindsey Ledoux (Amelior) (NL)
- Ingrid Vossen (Inom) (NL)
- Jo De Jonghe (Inom) (NL)



**Aantal personen voor maandag 18 februari middag: Opleiding
Preventieadviseur Niv 1**

- Dr. Kathleen Van Heuverswyn + collega (KULeuven en Hogeschool Brussel) (NL)
- Jan Degreve (KU leuven) (NL)
- Jan Van Peteghem ((KULeuven) (NL)
- Pascal Meyns (Prevent) (NL)
- Hilde vrindts (KHLim) (NL)
- Koen Haagdoorens (KHLim) (NL)
- Albert Vandenberghe (HUBKAHO) (NL)
- Heleen Vandromme (HUBKAHO) (NL)
- Marc vandenput (HUBKAHO) (NL)
- Anne Van Regenmortel (UA) (NL)
- Karen Muylaert (UA) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Bertrand Bielande (Cifop) (FR)
- Patricia Lorent (Umons) FR)
- Pierre Wantiez (Umons) (FR)
- Dominique Hermans (Prebes) (NL)
- Lindsey ledoux (Amelior) (NL)



**Aantal personen voor maandag 24 februari ochtend: Opleiding
Preventieadviseur specialisaties (ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten)**

- Elfi Baillien (KULeuven) (NL)

- Heleen vandromme (HUBKAHO) (NL)
- Paul Froeyman (HUBKAHO) (NL)
- Cécile van Leemput (ULB) (FR)
- Ginette Herman (UCL) (FR)
- Roeland Motmans (Eur Erg, voorzitter BES NL)) (NL)
- Jozef Peuters (Prebes) (NL)
- Veerle Hermans (BES) (NL) (blijft tot 11:30)
- Emmanuel Fabiocchi (SPMT – BES fr) (FR)
- Jeroen Vanoirbeek (KULeuven) (NL)



**Aantal personen voor dinsdag 25 februari ochtend: Opleiding
veiligheidscoördinatoren**

- Aart Vandebroek (Abesco) (NL)
- Vincent Lotin (Vidyas) (FR)
- Magda Pelsser (Cosetech) (FR)
- Guy Roymans (HUBKAHO) (NL)
- Peter Blomme (HUBKAHO) (NL)
- Heleen Van Dromme (HUBKAHO) (NL)
- Edwin Luyckx (HUBKAHO) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Bertrand Bielande (CIFOP) (FR)

Bijlage 3: Aandachtspunten van werkgevers

Specifieke aandachtspunten die tijdens de interviews met de werkgevers werden geformuleerd:

- Voor men aan de opleiding preventieadviseur begint zou in kaart moeten gebracht worden wat de vereiste competenties zijn. Bij voorkeur houdt men ook een intake in de bedrijven van de deelnemers.
- In opleiding zijn ook goede stages belangrijk. Men dient ook kennis te maken met de situatie in andere bedrijven.
- Men moet ook meer belang hechten aan het selecteren van bekwame en gemotiveerde lesgevers.
- De werkgevers zijn ook een absolute voorstander van een opleiding op Europees niveau.
Het opleidingssysteem is beter in België dan in Nederland en Duitsland. Vele Nederlanders volgen de opleiding hier en dit niet alleen om financiële redenen.
- Het aanbod van ergonomieopleidingen is erg beperkt. Het feit dat opleidingen geannuleerd worden omdat het aantal deelnemers wordt niet bereikt is een foute aanpak. Beter zou zijn de inspanningen te bundelen en een multidisciplinaire aanpak uit te werken.
- De vertrouwenspersonen zijn onvoldoende opgeleid: zij moeten empathie ontwikkelen. In het vervolg zullen zij ook psychosociale belasting moeten aankunnen omdat dit ook tot hun verantwoordelijkheid zal behoren. Kan de overheid hier bijv. niet samenwerken met Mensura die die opleidingen al inrichten. Een belangrijke vraag hier zal dan zijn wie de kwaliteit bewaakt en wie de regisseursrol in handen neemt.
- Een andere opmerking betreft hier het criterium “Diploma” als toelatingsvoorwaarde tot een opleiding. Dit is een verouderd en fout criterium. Mensen met interesse en /of ervaring in procesveiligheid zouden moeten toegelaten worden. Men zou ook soepeler kunnen omgaan met het verlenen van vrijstellingen voor die gebieden waarin mensen bekwam zijn. De bedoeling mag niet zijn dat men mensen in een keurslijf stopt. Werkervaring zou niet noodzakelijk mogen zijn: Als je als 22-jarige gebeten bent door preventie, zou je die kans moeten krijgen. Ook de wachttijd van 5 jaar is onzinnig.
- De opdeling Niveau 1 -2 -3 heeft ook zijn beste tijd gehad. Er kan best Sommige werkgevers suggereren dat naar een nieuwe indeling moet worden gezocht. Het preventieterrein wordt te breed om het in 1 diploma te vatten. Variëren en klantgerichter maken is de boodschap.
In niveau 1 is vooral de horizonverbreding belangrijk: mensen die interesse hebben in verschillende vakgebieden. De niveau 1 opleiding is nu te oppervlakkig : vele dingen

worden even aangereikt ; de waarde van het programma gaat achteruit omdat men teveel thema's wil coveren. Een derde van de inhoud is simpel, een derde is overbodig, een derde is nice to know.

Het publiek van Niveau 2 zijn vooral meestergasten uit bedrijven die wensen door te groeien. Daar zijn soms mensen bij die geen middelbaar diploma hebben, maar toch goed zijn om deze opleiding te volgen. (Overlap tussen niveau 1 en 2 zou daarbij vermeden moeten worden).

- Het voorstel van de werkgevers is om het opleidingsaanbod zo samen te stellen dat het veel meer gericht is op de activiteiten in een bedrijf : vb werken met losse modules die elk leiden tot een bepaalde erkenning (zoals de scouts een lint verwerven) : modules waarbij mensen hun eigen pakket kunnen samenstellen. Waarom zou men ook hier niet het systeem van studiepunten of credits kunnen installeren?. Nu blijven de opleidingen inhoudelijk te oppervlakkig. De opleiding zou ook een geïntegreerd traject moeten zijn, geen losse onderdelen: docenten moeten specialist zijn in hun vak en ze moeten dit ook via actuele casuïstiek onderbouwen. Men kan ook denken aan gerichte programma's voor typische preventieproblematieken. Het is wel belangrijk om deze niet sectoraal op te delen, maar functioneel, ook al hebben de bouwsector, de distributiesector, enz. hun typische preventiekenmerken. Preventie moet zich verder specialiseren. Men heeft hoge verwachtingen over de bachelor en masteropleiding die professionele veiligheidsdeskundigen zullen afleveren.

Bijlage 4: Ontbrekende delen en noden in de opleidingen.

Dit zijn volgens de lesgevers de ontbrekende delen:

- risques biologiques (mais très peu rencontrés dans les entreprises des participants)
- Champ électromagnétique - Aires de jeux - autres
- Apprendre à apprendre, visites d'entreprises,
- legal compliance (hoe een systeem opzetten voor het opvolgen van en aftoetsen van het voldoen aan de wetgeving) persoonlijke marketing (hoe jezelf verkopen als preventieadviseur) leiden van vergaderingen (technieken zoals de denkhoeden van De Bono)
- meer aandacht naar competenties van PA
- Projectmanagement: analyse van een probleem, probleemoplossend werken en vervolgens een synthese maken en deze presenteren met de nodige overtuigingskracht.
- Projectaanpak aanleren en minder fragmentarisch projecten toekennen.
- De PA is geëvolueerd van een technisch-organisatorische functie naar een animator en motivatie, helaas ligt de nadruk voor minstens 95% op de technische kant van veiligheid terwijl er grote nood is aan ervaring mbt gedrag en attitude in het algemeen
- Bestaande standaarden - RA op specifieke gevaren
- Doelstelling: Binnen het bos (welzijnsreglementering) aangeleerd krijgen welke bomen binnen hun organisatie van toepassing zijn en op welke manieren men invulling 'kan' geven aan dit gegeven
- Meer praktijk inzake Risicoanalyses en Ongevallenonderzoek
- atypische situaties, functies
- praktijk risicoanalyse
- dit wordt deels bepaald door de sector waaruit de cursist komt, maar het aanleren van een goede attitude om zelf info te zoeken blijft soms te zwak / onvoldoende motiverend
- te weinig verbinding met andere bedrijfsonderdelen zoals kwaliteit, HRM,...
- Intern transport en extern transport, wij hebben er allen mee te maken en toch zien we dit niet altijd vertaald in de opleidingen
- communicatieve vaardigheden
- management inzicht + bedrijfsbeheer wetgeving uitzendarbeid werd nooit opgenomen
- communicatie naar WG en WN over welzijn op het werk
- Wet welzijn te complex om alle onderdelen even uitgebreid laat staan allemaal te behandelen
- De opleiding is niet mee geëvolueerd met de wetgeving.
- Motivatie van de HL en motieven van preventie (ook het nut!).
- aanreiken , bespreken tools m.b.t. RA + voorbeelden - oefeningen
- verplichte EHBO opleiding, mini-stage, praktijk toepassing van specifieke onderdelen
- Er worden vaak niet relevante delen behandeld (die dus buiten welzijn op het werk vallen). vb. Milieu, ADR, voedselveiligheid enz. De echte noodzakelijke kerncompetenties worden veel te oppervlakkig behandeld (risicoleer, analyse van ongevallen, beheer van arbeidsmiddelen, omgaan met inspraak en overleg enz.
- Module - proactief werken aan het welbevinden op school!
- Trop de place attribuées à des matières techniques liées à la sécurité par rapport à la prévention des maladies professionnelles.
- Par conséquent parfois pas le temps de fiare toutes les mises en situations voulues
- meer psycho-sociale onderwerpen: gedragsbeïnvloeding, leiderschap, motivatie..
- meer nadruk op psychosociaal welzijn gezien stijgend belang

De deelnemers drukten hun noden als volgt uit:

- Ik mis soms de logische opbouw in de opleidingssessies: wetgeving (welke, waar in de codex) - toelichting- praktijkvoorbeelden - oefeningen/ervaringsuitwisseling. Sommige docenten zijn wel goed in hun vak, maar missen de pedagogische vaardigheden.
- Ik zou graag zien dat net als bij universitair onderwijs gewerkt wordt met modules, waar per module examen in afgelegd kan worden. Zodoende wordt de leerstof efficiënter verdeeld en

de stof voor één examen verminderd. De examenstof van de multidisciplinaire was veel te omvangrijk om te kunnen combineren met het dagelijkse werk.

- Er is niet voldoende eenduidigheid ivm risicoanalyse. Welke methode kan voor welke toepassing gebruikt worden? Iedereen heeft zijn eigen methode en dit doet op zijn beurt een afbreuk aan de andere methodes.
- De opleiding van anderhalf jaar (niveau 2) en nog eens anderhalf jaar (niveau 1) worden door de Vlaamse Overheid niet erkend zodat ze in de verloning van de Overheid geen enkele meerwaarde geven.
- teveel papers schrijven, kost erg veel tijd en is weinig leerzaam
- Schaf eindwerken af, heeft geen toegevoegde waarde maar beoordeel op competenties en groepswerken
- Schaf het eindwerk af en vervang dit door een verzameling van praktische opdrachten in het verloop van de cursus. Gaande van opzoekingswerk in wetgeving tot het animeren van een comité, overtuigen van het management.
- ik ben werkzaam in de haven, te weinig aandacht voor technische noden zoals aanslagmaterialen
- les agents biologiques en toxicologie par ex.
- analyse de risques pas adapté au secteur "soins"
- compétences en conciliation/médiation, jurisprudence et argumentation pour plainte abusives, recherches de solutions alternatives, droit social (bases)
- Droit social, aspects pratiques et non théoriques, applicables sur le terrain
- gestion de conflit proprement dite organismes vers lesquels réorienter les personnes en souffrance
- Quelle est la position d'un simple travailleur vis à vis du bien être car il est le principal concerné et on demande peu son avis, on l'implique très peu
- fonctionnement du SPF- Contrôle du Bien-Etre les limites de la fonction de CP et la relation avec le CBE...dans quel faut-il appeler le CBE?
- je suis à 100% pour de vrai notes écrite et pas le système de power point qui est déjà le résumé du résumé donc on prend encore plus de temps pour se renseigner clairement sur le sujet
- le niveau 3 est assez simple et la fonction de conseiller interne demande des compétence pas toujours abordées lors de la formation.
- Lister et résumer les requis légaux et obligations du conseiller en prévention.

Opmerkingen van de deelnemers in verband eventueel onnodig overlappende onderdelen:

- Overlap tussen voorbereidende cursus en cursus niveau 1.
- Niet alle modules volgen op mekaar. Geen duidelijke structuur ivm aanpak van een probleem.
- De overlap is er wel (basistaken PA), maar de diepgang is verschillend voor de 3 niveaus
- Ja, kan er mij eens iemand het verschil uitleggen tussen een zeer goed uitgebouwde niveau II opleiding (die ik in 2007 volgde bij Syntra West Brugge) en deze niveau I opleiding (volgens het nieuwe stramien?) Er zit hééél veel overlap in. Vrijstellingen worden bovendien niet gegeven.
- Aantal modules vertoonden onnodige overlap zoals: - zorgsystemen; - machinerichtlijn.
- nadruk lag teveel op chemische sector en minder op technische sector
- niet echt overlap maar soms ontbreekt de logica in volgende van modules of zou dit beter georganiseerd worden chronologisch volgens codex of zo.
- overlap of herhaling kan gewenst zijn
- Te weinig aandacht voor de uit te voeren taken als preventieadviseur.

Voorts gaven de lesgevers volgende opmerkingen in verband met het aantal uren:

- Sommige minder belangrijke cursussen ten nadele van andere te beperkte cursussen
- Soms teveel info voor een korte cursus (7 dagen)
- in feite te veel informatie/onderdelen in één opleiding
- De door de regelgeving opgelegde timing (40 uur) is te kort om de massa aan informatie en vaardigheden over te brengen.
- te veel thema's dienen gegeven te worden
- De opleidingen blijven in tijd wel beperkt. De belangrijkste dingen komen eerst aan bod.

- In de basisvorming kan binnen het tijdsbestek onmogelijk alle Aspecten van welzijn op het werk worden behandeld
- Het is in 40 u onmogelijk om alle aspecten in detail te behandelen, dit is ook niet noodzakelijk
- Veel te weinig tijd om alles te vertellen wat er moet verteld worden
- te veel stof op beperkte tijd
- In het onderwijs bestaat er geen eenvormigheid i.v.m. vrijgestelde uren p.a. Er moeten lestijden of punten besteed worden aan deze functie. In toegekende uren is er duidelijk nood aan een volwaardige erkennig van de p.a.