

Samenvatting: Evaluatie vormingen welzijn op het werk

Engender asbl (www.engender.eu) voor FOD WASO – Directie Humanisering van de Arbeid



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID
EN SOCIAAL OVERLEG

Inleiding

Welzijn op het werk (wettelijk omschreven door de wet van 4 augustus 1996) is opgebouwd uit volgende aspecten:

- Veiligheid op het werk
- Bescherming van de gezondheid van werknemers
- Psychosociale aspecten
- Arbeidshygiëne
- Ergonomie

Elke werkgever wordt geacht welzijn in het bedrijf te promoten, door het voorkomen van risico's, individuele en collectieve beschermingsmaatregelen te nemen en de werknemers hierover in te lichten via informatie en opleiding.

Het uitvoeren van een preventiebeleid op de werkvloer is een verantwoordelijkheid van elke werkgever en werknemer in de hiërarchische lijn. Om dit mogelijk te maken, doet de werkgever een beroep op een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) of een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW).

De belangrijkste opdracht van de IDPBW is het uitwerken van een preventiebeleid. Indien de interne preventiedienst niet over voldoende interdisciplinaire competenties beschikt om dit te doen (vooral bij bedrijven met minder dan 20 werknemers), is de werkgever verplicht een beroep te doen op een externe dienst.

Het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de vorming en de bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (B.S. 11.7.2007) en het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk regelen de vormingen en bijscholingen van de preventieadviseurs in de interne en externe diensten.

Om het in de interne dienst vereiste opleidingsniveau te bepalen, worden de ondernemingen gerangschikt in 4 groepen (A, B, C of D) volgens het aantal werknemers dat zij tewerkstellen en/of de omvang van het risico dat de werknemers er lopen (art. 3 KB Interne Dienst).

Alle preventieadviseurs moeten minstens beschikken over voldoende basiskennis met betrekking tot het welzijn op het werk, inzonderheid de risicoanalyse, de coördinatie van preventieactiviteiten, de werking van het comité voor preventie en bescherming op het werk, enz. (art. 21 KB Interne Dienst).

Deze basiskennis wordt in de ondernemingen dikwijls gemeenzaam “vorming preventieadviseur niveau 3” genoemd. Deze benaming komt echter niet voor in de reglementering

Interne preventieadviseurs in bedrijven met verhoogd risico (de zgn. bedrijven van groep A en B) moeten een aanvullende vorming volgen, hetzij van niveau I of van niveau II, al naargelang de groep waartoe hun werkgever behoort en het feit of zij al dan niet de leiding hebben van de interne dienst (art. 15 en 22 KB Interne Dienst). Het gaat hierbij om een aanvullende vorming inzake arbeidsveiligheid zoals deze vroeger werd opgelegd aan het diensthoofd veiligheid.

Voor de preventieadviseurs van de externe diensten regelt artikel 22 van het KB Externe Diensten de vereiste vorming: zij moeten deskundig zijn op het gebied van arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten van het werk.

- Zij moeten in elk geval beschikken over een (al dan niet specifiek) masterdiploma: voor arbeidsgeneesheren, preventieadviseurs arbeidsveiligheid en preventieadviseurs psychosociale aspecten worden slechts een aantal specifieke diploma's aanvaard; voor de overige disciplines volstaat een (niet nader bepaald) masterdiploma van een universiteit of van hoger onderwijs op universitair niveau.
- Met uitzondering van de arbeidsgeneesheren moeten alle preventieadviseurs van de externe diensten een aanvullende vorming volgen die een multidisciplinaire basismodule omvat, aangevuld met de relevante specialisatiemodule (zie schema).
- Met uitzondering van de arbeidsgeneesheren en de preventieadviseurs-arbidsveiligheid wordt in hoofde van elke preventieadviseur van een externe dienst ook een aantal jaren (3 of 5 al naargelang het geval) nuttige praktische ervaring vereist.

Het KB Vorming bepaalt de regels die van toepassing zijn op de aanvullende vorming arbeidsveiligheid niveau I en II en legt voorwaarden op aan de organisatoren ervan. Het KB van 5 december 2003 bevat de specifieke regels die van toepassing zijn op de preventieadviseurs van externe diensten.

De aanvullende vorming is steeds modulair opgebouwd, en bestaat uit een basismodule, gevolgd door een specialisatiemodule:

- De basismodule (120 uren) is multidisciplinair opgevat, zodat dezelfde basismodule dient te worden gevolgd door alle de preventieadviseurs, ongeacht hun discipline of niveau (I of II) en ongeacht of zij tewerkgesteld zijn in een interne dan wel een externe dienst.
- De inhoud van de specialisatiemodules verschilt echter naargelang de discipline en het niveau:
 - Er worden verschillende specialisatiemodules ingericht voor preventieadviseurs-arbidsveiligheid: niveau I (280 uren) en niveau II (90 uren).

- Wat betreft ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten van het werk bestaan er specifieke specialisatiemodules (280 uren) per discipline.

Een wetgeving over de psychosociale risico's (wet van 28 februari 2014) past de wet van 4 augustus 1996 aan. Deze nieuwe wetgeving werd van kracht op 1 september 2014. Deze wetgeving verbreedt het concept 'psychosociale belasting' naar 'psychosociale risico's op het werk'.

Het geheel aan vormingen op de verschillende niveaus beoogt dus enerzijds dat er voldoende personen gevormd worden om de functie van preventieadviseur in de interne en externe diensten te vervullen en anderzijds dat ze over voldoende competenties beschikken om hun werk uit te voeren. Deze taken en opdrachten evolueren ook volgens de nieuwe ontwikkelingen op het vlak van het wettelijk kader (bijvoorbeeld psychosociale risico's, op het terrein (sectoren) en in de industriële processen).

Doelstelling van de evaluatie

De 3 doelstellingen van dit onderzoek (uitgevoerd tussen augustus 2013 en juli 2014) zijn:

1. **Het evalueren van de verschillende bestaande vormingen** voor preventieadviseurs (niveau I, II, basiskennis (of in het jargon ook niveau III), specialisaties inzake ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten), vertrouwenspersonen en veiligheidscoördinatoren
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.

De methodologie steunt op 3 assen:

1. Analyse van de erkenningsdossiers van de vormingsinstellingen
2. Organisatie van focus groepen met verschillende actoren
3. Uitvoeren van enquêtes bij lesgevers en deelnemers van de vormingen.

Moeilijkheden bij het uitvoeren van het onderzoek:

- De informatie in de erkenningsdossiers is zeer variabel en enkel op papier beschikbaar. Een vergelijkende en waarderende analyse is dus niet mogelijk geweest.
- Ondanks het feit dat alles in beide talen werd georganiseerd, was er toch een veel kleinere deelname van de Franstalige groep aan de enquêtes.
- De enquêtes naar lesgevers en deelnemers werden via de opleidingscoördinatoren doorgestuurd (privacy redenen), waardoor we dus niet weten hoeveel mensen de enquêtes hebben ontvangen.

- Opleidingen voor vertrouwenspersonen werden wel gecontacteerd maar door de lage respons en de veranderende wetgeving, werd deze groep niet opgenomen in de enquête.

Resultaten

De resultaten worden hier weergegeven volgens de evaluatie criteria.

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.

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 te kunnen vervullen.

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 werkgevers en preventieadviseurs.

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 opleidingscoördinatoren 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. Het oorspronkelijk wetgevend kader werd vooral opgebouwd vanuit de industriële risico's, terwijl tegenwoordig de dienstensector erg belangrijk is geworden. **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 actoren.**

Coherentie

Er is een coherentieprobleem tussen het deelnemersprofiel en detoelatingsvoorwaarden (van universitair niveau) voor de opleidingen niveau 1 en de specialisaties. Zo kan iedereen met een universitair diploma zich inschrijven, ook indien men niet over de nodige technische voorkennis beschikt (voorbeeld: iemand met een diploma theologie). Iemand die echter wel een technische maar niet universitaire vooropleiding heeft, kan niet deelnemen (tenzij die persoon eerst niveau 2 volgt en 5 jaar ervaring heeft). Verschillende personen hebben ook gesignaleerd dat er weinig coherentie is om van het ene naar het andere niveau door te schakelen.

Ook is een meer evenwichtige verdeling nodig tussen theorie en praktijk om te komen tot een grotere coherentie tussen de behoeften van de werkgevers, werknemers en de output van de opleidingen (voor wat betreft het niveau van kennis en competenties).

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 geïnvesteerd hun doel in de opleiding door te zorgen voor een kwaliteitsvolle output?

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 over welzijn op het werk 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 opleidingsinstituten weinig tijd ter beschikking hebben om van het theoretische naar het praktische te gaan. Kennisoverdracht gaat sneller dan praktijkervaring opdoen.

Budgettair 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. Bovendien worden professoren die met pensioen gaan niet vervangen. Hierdoor ontstaat er dus een probleem aangezien de wet deze functies voorziet, maar mensen er geen opleiding voor kunnen volgen. Volgens sommigen wordt de situatie doorheen de jaren steeds erger.

Wat middelen betreft ervaren de opleidingen op verschillende vlakken steun vanuit de FOD WASO en zijn ze er tevreden over. Enerzijds wordt er veel materiaal (brochures) ter beschikking gesteld. Innovatieve projecten (zoals ESF projecten) worden nu echter te weinig systematisch geïntegreerd in de bestaande opleidingen.

Van de inspectie (op de opleidingen) wordt meer een coachende ondersteuning verwacht voor de erkenningsdossiers en meer hulp, bijvoorbeeld bij de opmaak van de jaarrapporten. De sociale partners zouden ook een meer actieve rol kunnen spelen in de stuurgroepen van de vormingen. Tot slot werd er ook op gewezen dat de FOD over een unieke positie beschikt om netwerking te faciliteren (tussen preventie comités, sectoren, vormingsinstellingen,...).

Wat de evaluatietechnieken 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 bleek uit de evaluatie dat er teveel onduidelijkheid over de aansluiting of doorstroom van het ene niveau in het andere is. 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.

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.

Bruikbaarheid

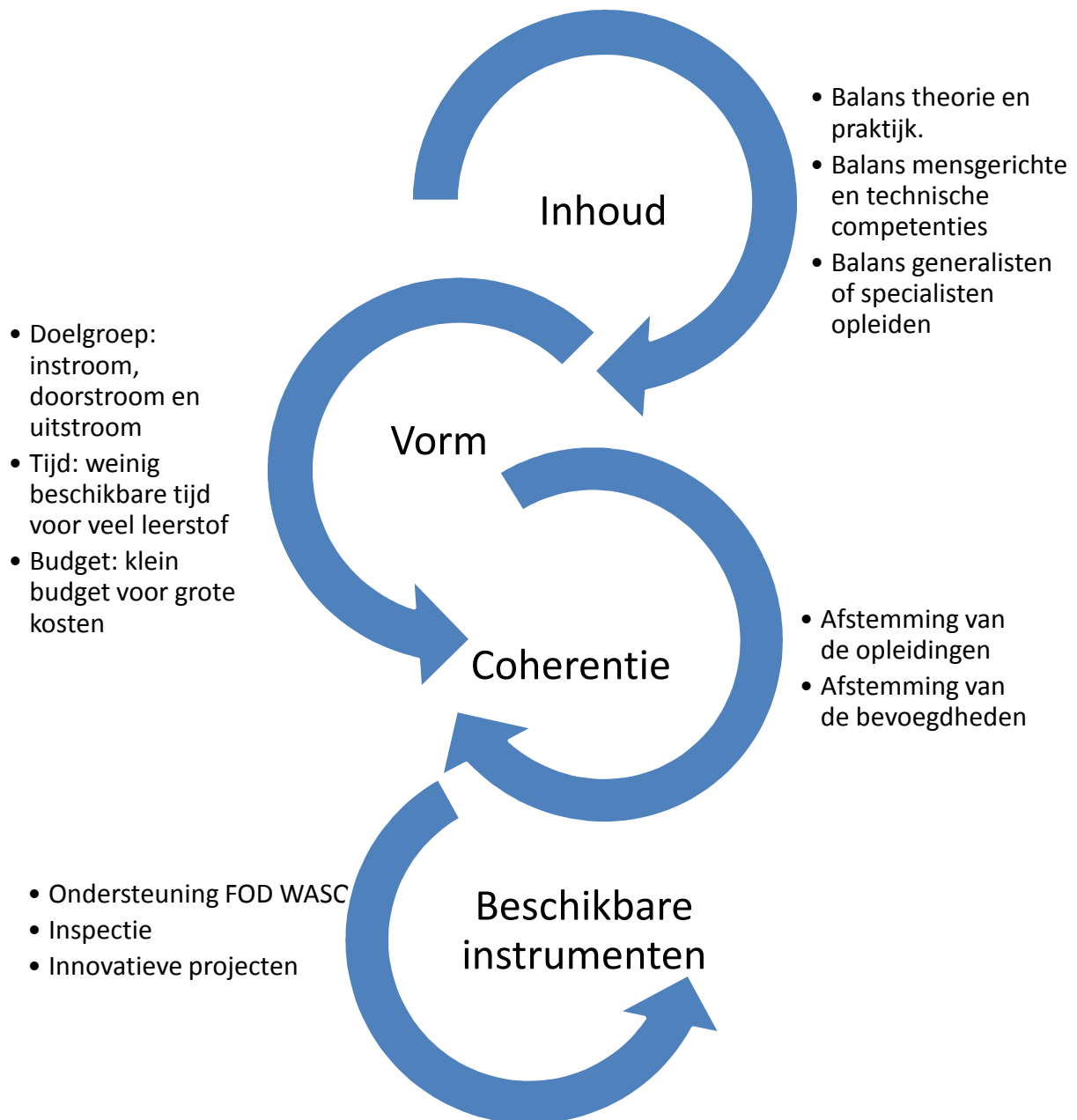
Wanneer we spreken over bruikbaarheid, hebben we het over de relatie tussen de noden en behoeften in het werkveld en de output van de vormingen.

Zowel de lesgevers als de preventieadviseurs zelf, geven in de enquêtes 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.

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).

Aanbevelingen

De aanbevelingen zullen zich richten op 4 verschillende thema's (inhoud, vorm, coherentie en beschikbare instrumenten) en zijn weergegeven in onderstaand schema.



Inhoud

Wat betreft de inhoud van de opleidingen, zijn er 3 dichotomieën 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 willen 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 studie.

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 vaardigheden ook steeds belangrijker te worden in het uitvoeren van de functie preventieadviseur en veiligheidscoördinator. Hoe deze communicatieve vaardigheden voldoende aan bod kunnen komen binnen 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.

Vorm

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

Om in de bedrijven meer te sensibiliseren rond de welzijnsthema's zou het goed zijn het opleidingsaanbod gevarieerder te maken zodat de doelgroep voor de opleidingen ook zou kunnen uitgebreid worden tot leden van de hiërarchische lijn. Er zou kunnen nagedacht worden over een korte inleidende 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 kunnen zorgen op de werkvloer en daardoor zou kunnen leiden tot weerstand. Eerder zou bijvoorbeeld het opnemen van educatief verlof voor de hiërarchische lijn kunnen worden gepromoot.

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 onderwijsstructuren 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, is het beschikbare budget waarbij de inschrijvingen de kosten voor de opleidingen moeten dekken. Dit betekent concreet dat wettelijk voorziene opleidingen niet kunnen georganiseerd worden. **Het vrijemarktprincipe 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 vanuit de instellingen aan concrete, heldere en consistente informatie vanwege de FOD WASO over vorm en doelgroep, instroom, doorstroom en uitstroom van deelnemers. Het zou aangewezen zijn indien antwoorden op concrete vragen online beschikbaar (FAQ) worden gesteld – zonder de privacy van concrete dossiers te schenden – zodat het huidige gevoel van willekeur in dossiers bij de opleidingscoördinatoren wordt weggenomen.

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. De bedoeling moet zijn dat er zowel generalisten als specialisten worden gevormd en dat mensgerichte en technische aspecten aan bod komen terwijl de balans theorie en praktijk helder moet worden geformuleerd voor alle niveaus.

Tijdens de focusgroepgesprekken kwamen verschillende mogelijke scenario’s aan bod voor een betere organisatie van de verschillende opleidingsniveaus. 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 voorbeelden uit de praktijk, sensibiliserend, generalistisch, zowel technisch als mensgericht)
- Praktijkgerichte opleiding (nadruk op praktijk, generalistisch, zowel technisch als mensgericht)
- Specialisatierichtingen (nadruk op praktijk, gespecialiseerd, keuze tussen technisch of mensgerichte richtingen)
- Beleidsrichting (nadruk op theorie en onderzoek, gespecialiseerd, keuze tussen technische en mensgerichte aspecten)

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 opleidingsinstellingen onderling veel meer afstemmen en overleg plegen om gemeenschappelijke thema's te bespreken, afspraken te maken en ontwikkelingen in het domein op te volgen.

Ondersteuning vanuit FOD

Middelen

Er leeft een nood bij de opleidingscoördinatoren voor meer ondersteuning door de FOD WASO. Het is dan ook aangewezen om vanuit de FOD meer structureel overleg te voorzien (in stuurgroepen of met de opleidingen en de sectoren samen).

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 aangepast aan sectoren zoals het onderwijs. Het zou goed zijn als er een brochure over 'werken op hoogte' wordt gemaakt.

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.

Netwerking

De coördinatoren zijn vragende partij voor de creatie van **een Nederlands- en een Franstalig netwerk voor alle opleidingscentra**. 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 mede-inrichters. Ook materiaal en instrumenten zouden gedeeld kunnen worden.

Ook de ondernemingen zijn vragende partij voor meer structureel overleg tussen preventieadviseurs uit dezelfde sector of type bedrijf, zodat goede praktijken, initiatieven, tools en lesmateriaal kunnen worden uitgewisseld.

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 door de link met de partij te leggen.

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 beschikbaar voor de FOD WASO en is het gemakkelijker om er een meta-analyse op uit te voeren.

Innovatieve projecten

Het zou nuttig zijn om een samenvatting van onderzoeken rond welzijn beschikbaar te maken op de website van de FOD WASO. De coördinatoren bevelen hier aan om het BESWIC-platform (Belgian Safe Work Information Center) dat deel uitmaakt van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk, meer zichtbaar en bekend te maken bij de actoren (bijvoorbeeld tijdens bijscholingsactiviteiten).

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 een sleutelrol 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).