

onder **DRUK**
wordt alles
vloeibaar

RAPPORTAGE
VAN EEN
WEB-ENQUÊTE
GEHOUDEN ONDER DE
LEDEN VAN
BA&O, NVvA en NVVK

Onderzoekperiode:
april-september 2006

Uitgevoerd door de Stichting Preventie Projectmanagement

De totstandkoming van het rapport
onder **DRUK** wordt alles **vloeibaar**
werd mede mogelijk gemaakt door financiële
bijdragen van:

Aviera, Terneuzen

COPLA, Harderwijk

Elsevier Opleidingen, Zwijndrecht

SKO, Zoetermeer

Stichting PHOV, Utrecht

TopTech, Delft

Voor deze steun geldt onze oprechte dank!

Introductie en verantwoording	1
1 De organisatie van de enquête	2
2 Conclusies	3
3 Samenvatting en analyse	6
4 Respons	12
5 Demografie van de verenigingen	13
6 Opleiding	14
6.1 Basisscholing	14
6.2 Beroepsopleiding	14
6.3 Andere opleidingen	15
6.4 Certificatie	16
7 Werksituatie	17
7.1 Anciënniteit.....	17
7.2 Fulltime of parttime.....	17
7.3 Type arbeidsrelatie.....	18
7.4 Adviseurs in loondienst	18
7.5 Zelfstandige adviseurs	20
8 Multidisciplinair of monodisciplinair adviseur	21
8.1 Disciplineoverschrijdend opereren	21
8.2 De markt.....	23
8.3 Een 'gekozen toekomst'	24
9 Een visie op (kern-)deskundigen als beroepsgroep	27
9.1 De (veranderende) rol van de deskundige.....	27
9.2 Kennis en kunde	30
9.3 De rol van de beroepsverenigingen	32
9.4 Adviseurs en hun opleiding	34
10 Toekomstverwachting	36
11 Samenwerking met andere verenigingen	39
12 Opleidingen	41
12.1 Arbeidshygiëne	41
12.2 Arbeids- en Organisatiekunde	41
12.3 Veiligheidskunde	42
13 Taakgerelateerde opmerkingen	48
13.1 Aandachtsgebieden	48
13.2 Taakgerelateerde opmerkingen	48
14 Aanvullende opmerkingen over deze enquête	50
15 Bijlagen	51
15.1 Multidisciplinair functioneren en multidisciplinaire scholing:.....	52
15.2 Gevolgde en gewenste nascholing en suggesties voor A&O-kunde	53
15.3 Gevolgde en gewenste nascholing en suggesties voor veiligheidskunde	54
15.4 Belangrijkste aandachtsgebieden A&O-deskundigen.....	55
15.5 Belangrijkste aandachtsgebieden arbeidshygiënisten	56
15.6 Belangrijkste aandachtsgebieden veiligheidskundigen	57

Introductie en verantwoording

Dit document is het resultaat van een enquête onder de leden van de drie beroepsverenigingen die worden vertegenwoordigd in de stichting Preventie Project Management. Het gaat om de Beroepsvereniging arbeids- en organisatiedeskundigen BA&O, de Vereniging voor arbeidshygiëne NVvA en de Vereniging voor veiligheidskunde NVVK.

Deze enquête maakt deel uit van een groter geheel, waarmee deze verenigingen de positie in kaart willen brengen van de beroepsbeoefenaren die zij vertegenwoordigen. Het gaat daarbij om de huidige situatie, maar ook om een visie op de positie van deze deskundigen in de toekomst. Op basis van dit onderzoek zullen de individuele verenigingen een beroepsprofiel opstellen, dan wel bestaande profielen actualiseren. Waar gewenst zullen de opleidingsinstituten hun curricula op basis van dit onderzoek aanpassen. Uiteindelijk is het doel om de beroepsopleidingen beter te laten aansluiten bij de behoefte, waardoor de deskundige van de toekomst zo goed mogelijk toegerust zal zijn om zijn werkgebied te betreden .

Aan deze enquête is een onderzoek vooraf gegaan naar de visie van een aantal representatieve beleidsmakers in 'arbo-land'. Dit onderzoek (de eerste fase van het totaal-onderzoek) werd in het voorjaar van 2006 uitgevoerd door Harold Janssen, partner bij Overmars Organisatie Adviseurs, en de resultaten daarvan zijn neergelegd in het rapport 'Modernisering van de kwaliteit van arbeid'. Op basis van dat rapport is door de besturen van de betrokken verenigingen een gezamenlijke conceptvisie op de toekomst van de betrokken beroepsgroepen opgesteld. Deze visie vormde de basis voor de web-enquête onder de aangesloten leden (de tweede fase van het totaal-onderzoek). Dit rapport is daar het verslag van.

Expliciete dank gaat uit naar de bijna 1000 (!) leden van de verenigingen die zelfs tweemaal de moeite hebben genomen om deze enquête in te vullen. De informatie die op deze wijze is ontsloten is van onschatbare waarde voor de beroepsgroep als geheel.

Noot: In dit rapport wordt de term 'preventist' geïntroduceerd. Hiermee wordt een arbeids- en organisatiedeskundige, arbeidshygiënist, of veiligheidskundige bedoeld die op zijn eigen vakgebied als specialist geldt, maar tegelijkertijd, doordat er in de praktijk geen 'harde' grenzen tussen de vakgebieden bestaan, een breed, discipline overschrijdend werkveld beslaat.

De term 'preventist' dient niet te worden verward met de in de Arbo-wet genoemde 'preventiemedewerker'; over deze functionaris handelt dit rapport NIET.

1 De organisatie van de enquête

Deze enquête is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de stichting Preventie Project Management (PPM).

De voorbereidingen zijn gedaan onder auspiciën van een werkgroep, waarin de volgende leden zitting hebben:

Namens de BA&O:

Peter Scheers

Harry Tweehuysen

Namens de NVvA:

Huib Arts

Koen Sturm

Namens de NVVK:

Hub Daniëls

Theo Jonkhoff

Victor Roggeveen

De technische uitvoering, ontwerp web-enquête, rapportage was in handen van Mireille Damsma en Luc Knaven (DK-Net te Amersfoort).

De rapportage en data-analyse werd uitgevoerd door Theo Jonkhoff en Victor Roggeveen, onder begeleiding van Dr. J. Groeneweg (Universiteit Leiden).

Harold Janssen verzorgde de eindredactie.

2 Conclusies

Representatief

In dit onderzoek heeft ongeveer 45% van de leden van de beroepsverenigingen de moeite genomen om de vragenlijsten in te vullen (men is tweemaal benaderd en beide vragenlijsten kennen deze hoge respons). De respons is nagenoeg gelijk over de drie verenigingen verdeeld. Uit dit relatief hoge percentage kan worden opgemaakt dat men het onderwerp actueel en belangrijk vindt.

Opereren op een vrije markt

Er is een opmerkelijk verschil in de plaats van de respondenten in hun organisatie. De veiligheidskundigen functioneren voornamelijk vanuit een staffunctie (en ook vaak niet als arbo-deskundige, maar met een andere adviesfunctie). De A&O'er daarentegen opereert voornamelijk vanuit een lijnfunctie. De Arbeidshygiënist zit daar tussen in.

Van de respondenten die werkzaam zijn in een externe adviesorganisatie zijn de A&O'er en de arbeidshygiënist voornamelijk actief in externe arbodiensten. Een aanmerkelijk deel van de veiligheidskundigen in deze groep werkt in een ander type organisatie. Dit komt voort uit het feit dat een groot deel van de veiligheidskundigen niet werkzaam is als arbeidsomstandighedenadviseur, maar als adviseur op meer specifieke veiligheidskundige aspecten (transportveiligheid, externe veiligheid, proces-/ systeemveiligheid, brandpreventie, etc.). Het ligt niet in de verwachting dat deze laatste groep zich in de toekomst als multidisciplinaire preventiedeskundige zal profileren.

Afhankelijk van de vereniging werkt 10 tot 19 procent van de respondenten als zelfstandig adviseur. Het succes van deze groep wordt voor een belangrijk deel bepaald door de mate waarin zij door hun opdrachtgevers worden gewaardeerd. De markt wordt niet gehinderd door kunstmatige grenzen tussen A&O-kunde, arbeidshygiëne en veiligheidskunde, dus vraagt men haast per definitie multidisciplinair advies.

Hoewel de vraag dus een multidisciplinair karakter heeft, blijkt uit dit onderzoek zonneklaar dat de adviseurs niet als zodanig zijn opgeleid. Het lijkt daarom wenselijk de multidisciplinaire kwaliteit van de zelfstandige adviseurs op enigerlei wijze te waarborgen.

De deskundige van de toekomst wordt dus niet alleen gevonden in een arbodienst, maar kan ook in een kleiner verband effectief opereren. Omdat prijs/kwaliteitverhoudingen steeds belangrijker worden, zullen kleinere organisaties met minder overheadkosten zeker hun plaats opeisen.

Multidisciplinaire opleidingsbehoefte

Bij de opleidingen bestaat, naast niveauverschillen in vooropleiding, nog een interessant onderscheid: de A&O'er heeft een sociaal-wetenschappelijke achtergrond, de arbeidshygiënist en de veiligheidskundige hebben een technische achtergrond. Tot nu toe worden deze achtergronden bij de toelating tot de beroepsopleidingen als harde criteria gehanteerd. Uit dit onderzoek blijkt dat in de praktijk sprake is van een hoge mate van integratie van de drie disciplines. Men kan zich daarom

afvragen of de selectie van nieuwe studenten op grond van wel/niet technische achtergrond nog wel wenselijk is.

Ten aanzien van de marktontwikkeling van opleidingen lijken de opleidingen die gericht zijn op A&O en arbeidshygiëne aan animo in te boeten, terwijl de veiligheidskundige opleidingen aan populariteit winnen. Dit is mogelijk te verklaren uit de verhoogde maatschappelijke interesse voor het fenomeen 'veiligheid'.

Er wordt door alle disciplines op grote schaal gewerkt op het vakgebied van de andere discipline(s). Veelal gebeurt dit zonder in de andere discipline te zijn opgeleid; dit kan worden gezien als een zorgelijke situatie. Deze situatie is echter het directe gevolg van de fragmentering van de preventiekunde, zoals die zich in het verleden heeft ontwikkeld. In de praktijk bestaat duidelijk behoefte aan een type adviseur met voldoende basiskennis van arbeids- en organisatiekunde, arbeidshygiëne en veiligheidskunde. Er is dan ook positief gereageerd op het idee om één multidisciplinaire 'preventiedeskundige' in het leven te roepen.

Tevens bestaat onder de huidige deskundigen grote animo om meer integrale kennis te verwerven. Op grond van het voorgaande lijkt het daarom zinvol om een opleiding te ontwerpen, waarin de drie vakgebieden geïntegreerd worden gedoceerd. Deze opleiding zou op een HBO-denkniveau moeten aansluiten. Het multidisciplinaire karakter van deze nieuwe opleiding biedt de mogelijkheid tot het ontwerpen van creatieve toelatingscriteria, waardoor het verschil in vooropleiding tussen met name de A&O'er (academisch geschoold) en de veiligheidskundige (voor een belangrijk deel middelbaar technisch geschoold) geen struikelblok hoeft te vormen. De integratie van de verschillende beroepsgroepen wordt als belangrijke toegevoegde waarde voor de preventiekunde gezien. De respondenten geven duidelijk aan dat branchegerichte kennis belangrijk is om doeltreffend te kunnen adviseren. Tevens wordt aangegeven dat veel waarde wordt gehecht aan praktische vaardigheden. Mogelijk ligt hier een kans voor het instellen van branchegerichte modules in de opleidingen.

Bij het ontwikkelen van een multidisciplinaire opleiding tot 'preventiedeskundige' mogen de arbo-coördinatoren als doelgroep niet over het hoofd gezien worden; zij zijn nu al multidisciplinair actief en zouden (met een passende bijscholing) eenvoudig kunnen toetreden tot deze nieuwe, op HBO-niveau opgeleide beroepsgroep.

Voor de huidige kerndeskundigen zouden disciplinegerichte korte bijscholingscursussen een oplossing kunnen zijn.

Gevraagd: multidisciplinair preventiedeskundige (oftewel een Preventist)

Uit het onderzoek blijkt dat vooral de arbeidshygiënist en veiligheidskundigen veel gelijksoortige activiteiten uitvoeren. De dagelijkse praktijk van de A&O-deskundigen ligt daar enigszins van verwijderd.

Dit onderzoek geeft echter over de hele linie zonneklaar aan dat, waar het advisering op het gebied van arbeidsomstandigheden betreft, de disciplinaire grenzen kunstmatig zijn en slechts in theorie worden gerespecteerd. De markt heeft geen boodschap aan tradities en de adviseurs dienen zich aan de markt aan te passen. De beroepsgroepen ontwikkelen zich aan de hand van de markt en niet andersom! Met de kennis die dit onderzoek ons heeft gegeven zullen de beroepsverenigingen zich dus moeten buigen over de vraag: "Is het wel zinvol om ons als individuele beroepen te blijven profileren, of is dit een teken van starheid waardoor onze klanten ons niet meer serieus nemen en

anderen, die hier weliswaar niet voor zijn opgeleid, onze rol overnemen omdat zij 'flexibeler' en dus klantvriendelijker zijn?"

Maatschappelijke relevantie

De resultaten van dit onderzoek vragen duidelijk om federatieve samenwerking tussen de drie binnen de Stichting PPM samenwerkende beroepsgroepen én de beroepsvereniging van de bedrijfsartsen (NVAB). Daarmee wordt de huidige beleidslijn van alle betrokken verenigingen bevestigd.

De rol van de drie verenigingen zou in de toekomst verbreed moeten worden, waarbij de nadruk moet liggen op een functie als kennisinstituut waar innovatie wordt geïnitieerd. Netwerken met branches, werknemers, werkgevers en overheid moet de meerwaarde van de federatie aantonen. De federatie der verenigingen als 'meta-adviseur'.

3 Samenvatting en analyse

In dit rapport wordt een beeld geschetst van de huidige wereld van arbeids- en organisatiedeskundigen, arbeidshygiënist en veiligheidkundigen (ook wel arbo-deskundigen genoemd). Tevens wordt een visie van de respondenten op de toekomst van deze beroepsgroepen neergezet.

Dit rapport is ingedeeld in 15 hoofdstukken. Deze samenvatting is opgebouwd volgens dezelfde indeling.

Respons (Hoofdstuk 4)

Er is tweemaal een vragenlijst uitgezet; de totale respons op de eerste lijst was 994, op de tweede lijst is door 938 personen gereageerd. Per vereniging is de respons procentueel ongeveer gelijk en gemiddeld heeft ongeveer 45% van de leden de moeite genomen om de vragen te beantwoorden.

Demografie (Hoofdstuk 5)

Qua leeftijd blijkt de NVvA uit relatief jonge leden te bestaan (29% is jonger dan 35 jaar). De BA&O en de NVVK zijn met meer dan 55% van het totaal aantal leden boven de 45 jaar beduidend oudere populaties. Bij de NVVK is slechts 10% jonger dan 35 jaar.

Wat betreft het aandeel vrouwen in het ledenbestand, is de BA&O met 52% duidelijk koploper, de NVvA volgt met 36%. De NVVK is als oorspronkelijk technische groepering de minst geëmancipeerde groep; een schamele 5% van haar leden is vrouw.

Opleiding (Hoofdstuk 6)

De BA&O is met 76% academici en geen enkele MBO'er de hoogst opgeleide groep.

De NVvA is met 56% academici, 43% HBO'ers en 1% MBO'ers de middenmoot.

De leden van de NVVK zijn overwegend HBO'ers (59%) en MBO'ers (27%) - in deze sterk op operationele aspecten georiënteerde groep zijn de academici met 14% in de minderheid.

Bij iedere beroepsvereniging heeft zo'n 95% de bij het vak behorende beroepsopleiding gedaan. Het valt op dat het aantal deelnemers aan deze opleidingen sinds het begin van de opleidingen (met name na 1985) is gegroeid. De A&O-opleiding vertoont tussen 1996 en 2000 een piek, bij de VK-opleidingen (MVK, HVK en MoSHE) is na 2000 sprake van een hausse.

Bij de NVvA is 69% van de leden gecertificeerd. De BA&O volgt met 61%. Bij de NVVK is 55% van de leden gecertificeerd.¹

¹ Hierbij moet men het feit betrekken dat een aanzienlijk deel van de NVVK uit MVK'ers bestaat, waarvoor geen certificatieplicht bestaat.

Ten aanzien van disciplineoverschrijdende opleiding kan worden aangegeven dat 30% van de arbeidshygiënist een veiligheidskundige opleiding heeft gevolgd. Van de veiligheidskundigen heeft 7% tevens de opleiding tot arbeidshygiënist gedaan. Van beide groepen heeft 2% de opleiding tot arbeids- en organisatiedeskundige gevolgd. Bij de BA&O beschikt een te verwaarlozen aantal over een veiligheidskundige opleiding.

Werksituatie (Hoofdstuk 7)

Meer dan 75% van de A&O'ers is minder dan 10 jaar actief in dit werkveld. Bij de andere disciplines ligt het zwaartepunt tussen de 11 en 20 jaar, waarbij opvalt dat 30% van de NVVA-leden minder dan 5 jaar actief is in dit beroep.

Van de veiligheidskundigen oefent 74% dit beroep op fulltime basis uit. Bij de anderen is dit tegen de 60%.

De A&O'er en de arbeidshygiënist zijn voornamelijk actief als uitvoerend extern adviseur in loondienst bij een arbodienst, de veiligheidskundige is over het algemeen als staffunctionaris werkzaam als intern adviseur.

Voor alle drie de disciplines geldt dat beroepsbeoefenaren, voor zover zij in loondienst werken, actief zijn in grote organisaties (met tussen de 500 en 5.000 werknemers).

De A&O'ers kennen met 19% de meeste zelfstandigen in hun bestand. Daarna volgen de veiligheidskundigen (15%) en dan de arbeidshygiënist (10%).

Multi-disciplinair of mono-disciplinair adviseur (Hoofdstuk 8)

Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen rondom de Arbo-wet en de positie van arbodiensten en de invloed van Europese regelgeving daarop, omvatte dit onderzoek een aantal vragen over de afbakening van het domein van de arbo-deskundigen.

Uit deze inventarisatie blijkt dat 50% van de arbeidshygiënist en veiligheidskundigen zich regelmatig tot zeer vaak op elkaars werkterrein begeeft. De veiligheidskundige is tevens actief op het territorium van de A&O'er (38%). De arbeidshygiënist is daar ook aanwezig, zij het op wat kleinere schaal (22%). Van de A&O'er geeft slechts 15% ook adviezen op het gebied van veiligheidskunde of arbeidshygiëne.

Daarnaar gevraagd, is 35% van de A&O'ers, die nu nooit tot soms adviezen geeft op de aanpalende gebieden, wel geïnteresseerd om wat vaker daar actief te zijn. Bij de veiligheidskundigen die nu nog niet actief zijn op die gebieden is dit minder (28%), en de arbeidshygiënist sluiten de rij met 24%. Maar de twee laatste zijn dan ook al veelvuldig op andermans terrein te vinden.

De vraag is derhalve relevant in hoeverre professionals die op andere gebieden dan hun eigen vakgebied adviezen geven, daartoe opgeleid zijn door een disciplineoverschrijdende opleiding. Het resultaat is opvallend: 30% van de arbeidshygiënist heeft een veiligheidskundige opleiding gevolgd. Daarentegen is slechts 8% van de veiligheidskundigen ook arbeidshygiënist. Wel dient hierbij te

worden opgemerkt dat 15% van de veiligheidskundigen een arbeidshygiënische nascholing heeft gevolgd en dat arbeidshygiëne een onderdeel is van de curricula van de veiligheidskundige opleidingen (MVK, HVK, MoSHE). Dit neemt niet weg dat bij een aanzienlijk deel van de respondenten, in alle drie de disciplines, de advisering op aanpalende gebieden niet gebaseerd is op door opleiding verkregen kennis.

Blijkbaar is men zich hier wel bewust van een ongewenste situatie, want, gevraagd naar de wens tot verbreding van kennis op andere terreinen, blijkt ruim 45% van de veiligheidskundigen interesse te hebben in kennisverbreding op de andere terreinen. Bij de arbeidshygiënist gaat de voorkeur uit naar veiligheidskunde (50%), maar is ook de A&O-kunde bij 29% in trek. Rond de 25% van de A&O'ers is geïnteresseerd in het opdoen van kennis omtrent de andere disciplines.

Op grond van de dagelijkse praktijk hebben de respondenten natuurlijk een bepaald zelfbeeld ontwikkeld ten aanzien van het fenomeen multidisciplinair of monodisciplinair adviseur.

Door 42 % van de veiligheidskundigen en 36 % van de arbeidshygiënisten wordt expliciet aangegeven dat zij zichzelf nu al als multidisciplinair deskundige beschouwen. Bij de A&O'ers geldt dat voor 14 %. Circa één op de vier A&O'ers voelt zich nu wel een multidisciplinair deskundige met HRM / P&O kwalificaties. Specialist beschouwt zich circa 50 % van de arbeidshygiënisten, 40 % van de veiligheidskundigen en 32 % van de A&O'ers.

Dat beeld wordt bevestigd door het antwoord op de vraag of men denkt dat men in de toekomst een keuze tussen deze twee modellen (multi- of monodisciplinair deskundige) moet maken; De A&O'er vindt van niet (75%), de anderen vinden duidelijk van wel.

Maar als die keuze dan toch gemaakt moet worden, zal deze als volgt uitvallen: de A&O'er kiest er voor om als specialist door het leven te gaan, hoewel ook 65 % van de A&O'ers het er mee eens is dat een adviseur op circa 80 % van de door werkgevers gestelde vragen zelf een antwoord zou moeten kunnen geven. Bij de veiligheidskundigen kiest ongeveer evenveel voor een toekomst als multidisciplinair of monodisciplinair adviseur; bij de arbeidshygiëne kiest overwegend 55% vóór een toekomst als monodisciplinair adviseur en 40% voor multidisciplinair adviseur.

Ook is gevraagd of de leden in de markt de behoefte aan een multidisciplinair adviseur zien. Het antwoord daarop is overtuigend: jazeker! (NVVK 80%, NvVA ruim 70% en BA&O 40%, 22% van de BA&O-respondenten weet het niet).

Een volgende stap zou dan zijn dat er één opleiding voor een multidisciplinaire adviseur ingesteld zou worden, maar daar reageren alle groepen zeer verdeeld op. Uit de antwoorden op die vraag kan dan ook geen harde conclusie worden getrokken.

Aan degenen die vinden dat er een multidisciplinaire adviseur moet komen, vindt de overgrote meerderheid dat deze (als die er ooit mocht komen) op (minimaal) HBO-niveau moet worden opgeleid.

De visie op de beroepsgroep (Hoofdstuk 9)

Binnen dit onderzoek is een aantal vragen gesteld waaruit kan worden afgeleid met welke visie de respondenten hun adviesfunctie uitoefenen. Deze vragen hadden betrekking op de rol, kennis, kunde en opleiding van de respondenten. Tevens zijn in dit kader vragen gesteld over hun opleiding. Hierna volgen de meest opvallende resultaten.

- De respondenten willen in hun adviespraktijk kennis centraal stellen, eerder dan de wetgeving;
- Bijna de helft van de arbeidshygiënist en A&O'ers vindt dat deskundigen zich te veel beperken tot het inventariseren van problemen en te weinig bezig zijn met oplossingsgericht adviseren;
- Kerndoelstelling van de advisering is 'verhoging van inzetbaarheid' in plaats van reductie van ziekteverzuim;
- Brede kennis van de branche wordt door veiligheidskundigen en arbeidshygiënist als belangrijker beschouwd dan specialistische kennis;
- Een goede relatie met de klant wordt van groter belang geacht dan de hoeveelheid parate kennis;
- Onze leden vinden dat adviezen altijd onpartijdig moeten zijn;
- Er is bij de leden geen eenduidige mening of werkgevers een oplossing eerder toe zullen passen als die wetenschappelijk bewezen is;
- De leden van de beroepsverenigingen zien dat werkgevers behoefte hebben aan één breed opgeleide adviseur;
- Veiligheidskundigen en arbeidshygiënist denken dat een breed opgeleide adviseur effectiever richting klant kan opereren dan een specialist;
- Rondom de breed opgeleide adviseur moet een netwerk van specialisten zijn;
- Samenwerken met meerdere disciplines (ook buiten de vier kerndisciplines) wordt belangrijk gevonden;
- Samenwerking bevordert innovatie;
- Een meerderheid van de leden meent dat een 'registratie als adviseur', aan de klant geen garantie biedt voor kwaliteit in de advisering;
- We verwachten dat innovatie ontstaat door samenwerking van alle arbo-disciplines;
- Verder vinden we dat innovatie gericht dient te zijn op optimalisatie van bedrijfsprocessen en de rol van mensen in de organisatie.

De visie van de leden op de (rol van de) beroepsverenigingen

- De beroepsverenigingen moeten leidraden en richtlijnen bij voorkeur in gezamenlijkheid ontwikkelen;
- Zij zouden moeten streven naar een intensieve samenwerking met andere beroepsverenigingen die actief zijn op het gebied van preventie en reïntegratie;
- Zij dienen een rol op te eisen bij de ontwikkeling van wetgeving;
- Beroepsverenigingen dienen samen te werken met sociale partners en 'Den Haag';
- Beroepsverenigingen zouden ook internationaal moeten samenwerken;
- Zij moeten innovatie stimuleren met eigen geld en/of door actief derde geldstromen te genereren.

De visie van de leden op de opleiding(en)

- Een meerderheid van de A&O'ers en circa 40 % van de veiligheidskundigen en arbeidshygiënist vindt dat een breed opgeleide adviseur ook moet kunnen adviseren op het gebied van ziekteverzuim, WIA en reïntegratie;
- Beroepsopleidingen moeten meer aandacht besteden aan onderwerpen als ondernemerschap en advies- en communicatieve vaardigheden;

- Het moet mogelijk zijn om op verschillende instituten certificaten te behalen ter verbreding en verdieping van vakinhoudelijke kennis;
- Beroepsverenigingen dienen betrokken te worden bij de opzet en inhoud van de beroepsopleidingen.

Toekomstverwachtingen (Hoofdstuk 10)

Meer dan 40% van de respondenten, verdeeld over alle disciplines, verwacht dat de werksituatie binnen zijn vakgebied sterk zal veranderen. Deze veranderingen hebben niet zozeer te maken met de taakhoud, als wel met een veranderende vraag vanuit de markt.

De A&O'er verwacht meer op het gebied van HRM werkzaam te gaan worden, de arbeidshygiënist ziet meer activiteiten op het vlak van A&O- en veiligheidskunde op zich afkomen en de veiligheidskundige ziet een verbreding van het domein (openbare veiligheid!) en benadrukking van beleids- en organisatorische aspecten.

De ontwikkeling van werkgelegenheid wordt door alle disciplines als gunstig of gelijkblijvend gezien, waarbij de veiligheidskundigen met een score van 50% op 'gunstig' het meest optimistisch zijn.

Samenwerking met andere verenigingen (Hoofdstuk 11)

De ontwikkelingen van de afgelopen jaren tonen een steeds nauwere samenwerking tussen de verenigingen. Aan de leden van de NvVA en NVVK is gevraagd hun visie daarop te geven².

De overgrote meerderheid (NVvA: 92%, NVVK: 84%) kiest voor een nauwere samenwerking tussen de twee verenigingen. Een fusie wordt echter resoluut van de hand gewezen. Men gaat bij voorkeur in federatieverband met elkaar in zee.

Op de vraag of dat dan met die twee verenigingen moet, of dat de NVAB (de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsartsen) daar ook bij past, kiest rond de 70% van beide verenigingen voor de tripartiete federatie.

Evaluatie beroepsopleidingen (Hoofdstuk 13)

In dit hoofdstuk zijn de resultaten opgenomen van de vragen met betrekking tot de verschillende beroepsopleidingen. Hieronder is per opleiding zowel een kwalitatief oordeel over de bijdrage van de opleiding te vinden, als ook indicaties van onderwerpen waarvan men vindt dat die in toekomstige curricula zouden moeten worden opgenomen. Het betreft hier onderwerpen waarvan de respondenten vinden dat ze met meer informatie daarover beter voorbereid de praktijk in waren gestapt. Dit hoofdstuk omvat veel gedetailleerde data omtrent zes verschillende opleidingstrajecten. De redactie acht samenvatting daarvan niet zinvol.

² De BA&O had aangegeven geen interesse te hebben in dit onderwerp.

Taakgerelateerde informatie (Hoofdstuk 14)

In dit hoofdstuk wordt (in samenhang met enkele bijlagen) zeer gedetailleerd aangegeven waar de respondenten in hun dagelijks werk op gericht zijn. De redactie acht een samenvatting hiervan niet zinvol.

Aanvullende opmerkingen over de enquête (Hoofdstuk 15)

Dit hoofdstuk beschrijft enkele algemene reacties op de enquête in het algemeen.

4 Respons

Eerste vragenlijst

Tezamen omvatten de verenigingen een ledental van 2.271. Daarvan zijn 2.103 personen (93%) door het gezamenlijke verenigingssecretariaat via email benaderd. Op de sluitingsdatum hadden 994 personen (47%) aan deze enquête deelgenomen.

Per vereniging is de respons als volgt samen te vatten:

	Aantal leden	Per email benaderd	Respons (absoluut)	Respons (procenten van ledental)	Respons (procenten van benaderde personen)
BA&O	255	242	106	42%	44%
NVvA	499	487	210	42%	43%
NVVK	1.517	1.374	678	45%	49%
Totalen	2.271	2.103	994	44%	47%

Tweede vragenlijst

Nadat de resultaten van de eerste vragenlijst waren verwerkt, bleek het wenselijk nog enkele aanvullende vragen te stellen om mogelijke foute interpretatie van de eerste resultaten uit te sluiten.

De respons op de tweede vragenlijst was als volgt:

	Per email benaderd	Respons (absoluut)	Respons (procenten van benaderde personen)
BA&O	242	111	45%
NVvA	487	240	49%
NVVK	1.374	597	43%
Totalen	2.103	938	45%

De resultaten van beide vragenlijsten zijn geïntegreerd in dit rapport verwerkt.

5 Demografie van de verenigingen

Verdeling naar leeftijd

De procentuele verdeling van de respondenten naar leeftijd is als volgt:

	< 26	26-35	36-45	46-55	> 55
BA&O	1	11	32	40	16
NVvA	1	29	33	28	9
NVVK	0	9	30	43	18

Verdeling mannen / vrouwen

Onder de respondenten is de procentuele verdeling van mannen en vrouwen als volgt:

	Mannen	Vrouwen
BA&O	48	52
NVvA	64	36
NVVK	95	5

6 Opleiding

6.1 Basisscholing

Bezien in de verdeling WO, HBO, MBO zijn de respondenten als volgt geschoold (de cijfers geven het percentage van de respondenten aan):

	WO	HBO	MBO
BA&O	76	24	
NVvA	56	43	1
NVVK	14	59	27

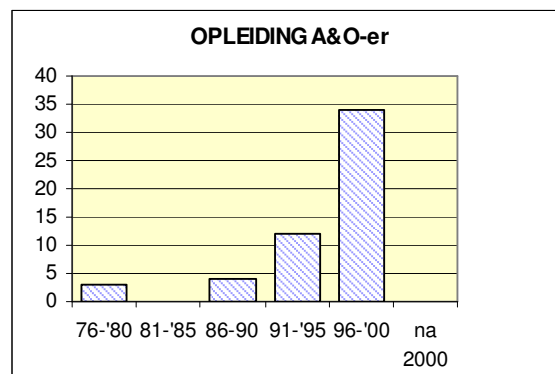
6.2 Beroepsopleiding

In deze paragraaf wordt aangegeven welk percentage van de respondenten een beroepsopleiding heeft gevolgd in het kader van de drie kerndisciplines.

6.2.1 Arbeids- en organisatiedeskundigen

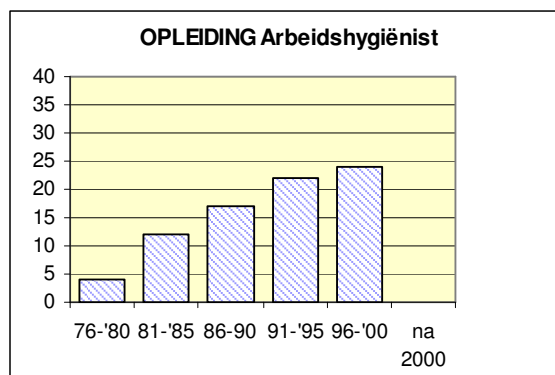
Van de respondenten (leden van de BA&O) heeft 94% de beroepsopleiding tot arbeids- en organisatiedeskundige gevolgd.

De respondenten zijn relatief recent opgeleid (4% tot 1990, 13% tussen 1990 en 1995, de rest is na 1995 opgeleid).



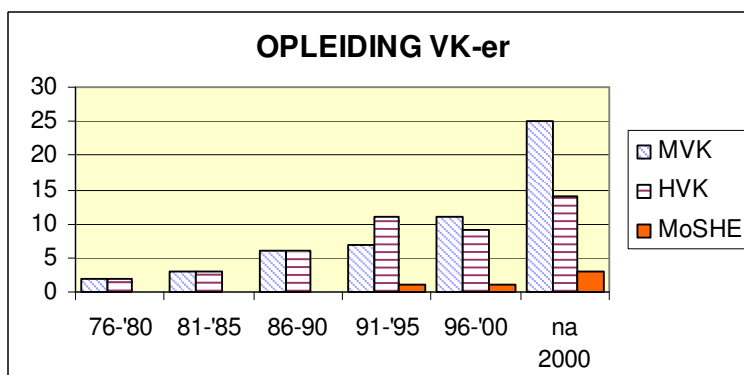
6.2.2 Arbeidshygiënist

Van de respondenten (leden van de NVvA) heeft 96% de beroepsopleiding tot arbeidshygiënist gevolgd. Ook heeft 30% van de respondenten een veiligheidskundige beroepsopleiding gevolgd (10% MVK, 17% HVK en 3% MoSHE). Tevens heeft 2% van de respondenten de opleiding tot arbeids- en organisatiedeskundige gevolgd. Van de respondenten heeft 12% de opleiding in de periode 1981-1985 voltooid. In de 5-jaren perioden daarna volgen 17% (tot 1990), 22% (tot 1995) en 24% tot het jaar 2000.



6.2.3 Veiligheidskundigen

Van de veiligheidskundigen heeft 54% een MVK-opleiding, 45% een HVK-opleiding en 5% een MoSHE-opleiding gevolgd (sommige leden hebben meerdere van deze opleidingen gevolgd). Daarnaast heeft 7% de beroepsopleiding tot arbeidshygiënist en 2% de opleiding tot arbeids- en organisatiedeskundige gevolgd. Van de veiligheidskundigen heeft 10% een aan brandveiligheid, 9% een aan stralingsveiligheid en 2% een aan milieukunde gerelateerde opleiding gevolgd.

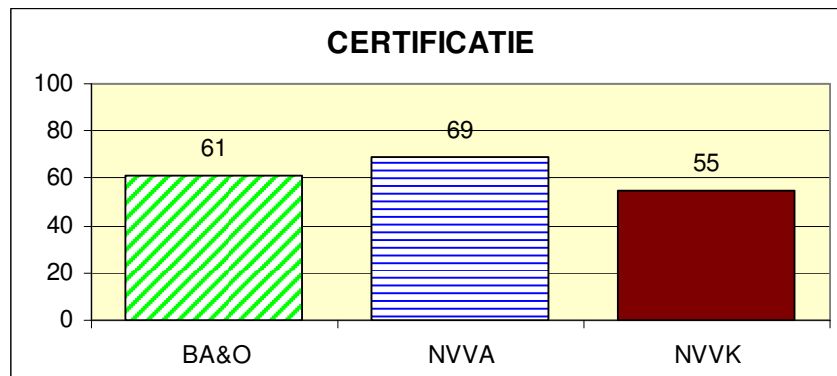


6.3 Andere opleidingen

Bij de mogelijkheid om 'andere opleidingen' te vermelden, zijn door de verschillende beroepsgroepen geen opleidingen genoemd die in het kader van dit onderzoek als relevant kunnen worden aangemerkt. De opsommingen zijn zeer divers; de respondenten die een andere dan de in de vragenlijst omschreven opleidingen hebben gevolgd, geven daarbij blijk van een bijzondere individuele voorkeur. Geen van de genoemde 'andere' opleidingen haalt het in dit onderzoek gehanteerde minimumcriterium van 5%.

6.4 Certificatie

Bij de verschillende beroepsgroepen zijn de volgende percentages respondenten gecertificeerd conform de aan de Arbo-wet gelieerde certificatieregeling:



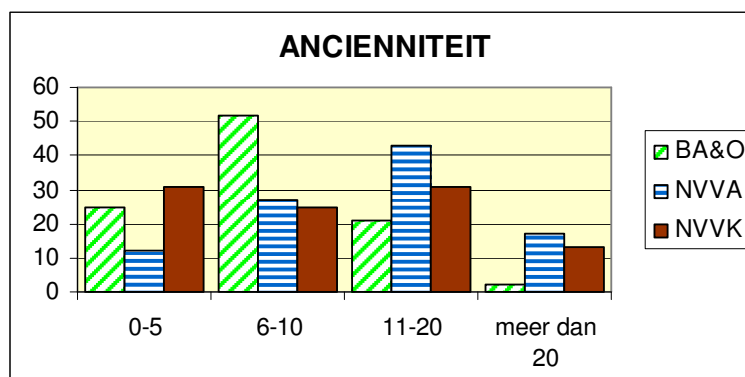
Noot: Binnen de respondenten van de NVVK zijn 367 personen die geen HVK of MoSHE opleiding hebben gedaan en daardoor niet onder de Arbo-wet certificeerbaar zijn. Daarnaast hebben 2 respondenten aangegeven zowel een HVK als een MoSHE-opleiding te hebben. Op grond daarvan is, om een zuivere vergelijking mogelijk te maken, het totaal aantal NVVK-respondenten voor deze vraag met 369 gereduceerd. Het getoonde percentage (55%) refereert dus naar de *onder de Arbo-wet certificeerbare* veiligheidskundigen binnen deze beroepsgroep.

7 Werksituatie

Voor alle respondenten geldt dat zij een aan hun persoon gebonden relatie met het beroep kennen; men is voor een bepaalde tijd binnen het vakgebied werkzaam (anciënniteit) en men oefent het beroep gedurende een bepaald aantal uren per week uit (fulltime of parttime). Deze gegevens worden in dit hoofdstuk gepresenteerd.

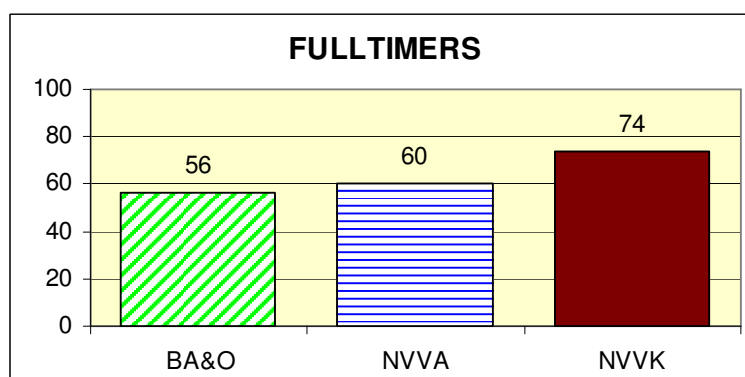
7.1 Anciënniteit

De respondenten laten, waar het anciënniteit betreft, procentueel het volgende patroon zien:



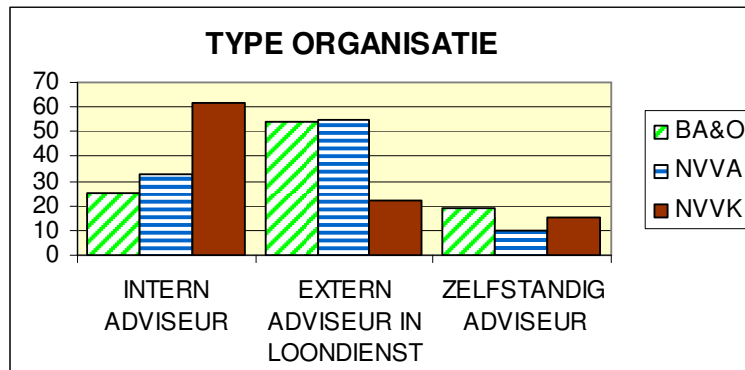
7.2 Fulltime of parttime

De volgende percentages respondenten geven aan de respectievelijke beroepen op fulltime-basis (meer dan 32 uur per week) uit te oefenen:



7.3 Type arbeidsrelatie

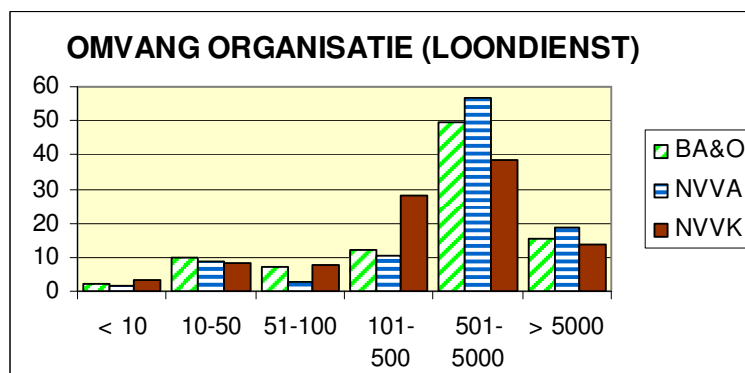
De verdeling van de respondenten met betrekking tot het type arbeidsrelatie is als volgt:



7.4 Adviseurs in loondienst

7.4.1 Omvang van de organisatie

De omvang van de organisatie waar de respondenten in loondienst werkzaam zijn, is weergegeven in de volgende grafiek. De hoogte van de balken vertegenwoordigt het percentage van de respondenten in de daaraan gerelateerde bedrijfsgrootte.



7.4.2 Aard van de organisatie

De respondenten die in loondienst bij een bedrijf of organisatie (niét zijnde een arbodienst) werken, zijn in verschillende branches werkzaam.

Men had de keuze uit 19 specifieke omschrijvingen én een optie 'andere nl.:...'.

Interessant is de constatering dat, ondanks de ruime keuze aan opties, een aantal respondenten zich niet konden vinden in de gegeven omschrijvingen. Deze hebben gebruik kunnen maken van de optie om een andere omschrijving van hun bedrijf of organisatie te geven.

7.4.2.1 Arbeids- en organisatiedeskundigen

Van de leden van de BA&O heeft 25% aangegeven tot deze groep 'interne adviseurs' te behoren.

Daarvan zijn de volgende percentages werkzaam in de genoemde sectoren:

- Zorgsector 23%
- Overheid 23%
- Onderwijs 15%
- Financiële dienstverlening 8%
- In een niet in de gegeven opsomming voorkomende sector 15%. Geen der genoemde 'overige' sectoren haalde het minimumcriterium van 5%.

7.4.2.2 Arbeidshygiënist

Van de leden van de NVvA heeft 33% aangegeven tot deze groep 'interne adviseurs' te behoren.

Daarvan zijn de volgende percentages werkzaam in de genoemde sectoren:

- Chemische industrie 19%
- Zorgsector 17%
- Overheid 13%
- Onderwijs 9%
- Onderzoeksinstituut 6%

In een niet in de gegeven opsomming voorkomende sector 20%, waarvan in:

- medische / farmaceutische omgeving 6%
- universiteit 6%.

7.4.2.3 Veiligheidskundigen

Van de leden van de NVVK heeft 62% aangegeven tot deze groep 'interne adviseurs' te behoren.

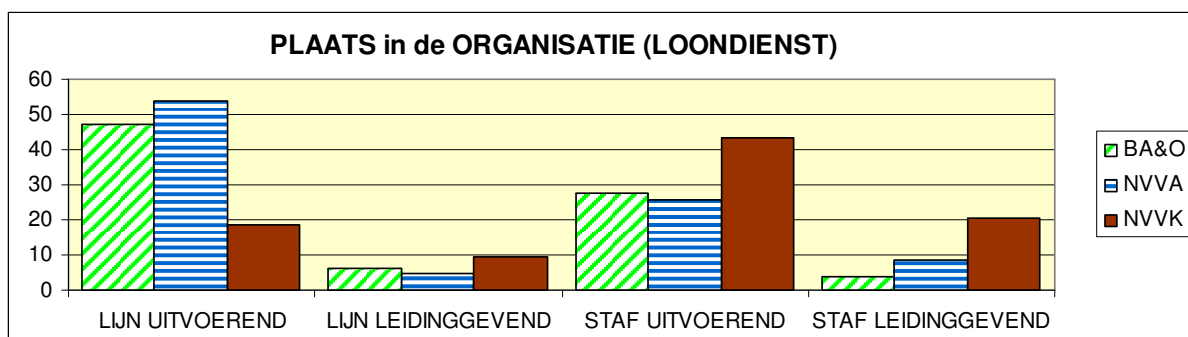
Daarvan zijn de volgende percentages werkzaam in de genoemde sectoren:

- Chemische industrie 16%
- Overheid 14%
- Bouw 9%
- Voedselsector 6%
- Olie-industrie 6%

In een niet in de gegeven opsomming voorkomende sector 24%, waarvan slechts de 'technische dienstverlening' met 6% het minimumcriterium behaalde.

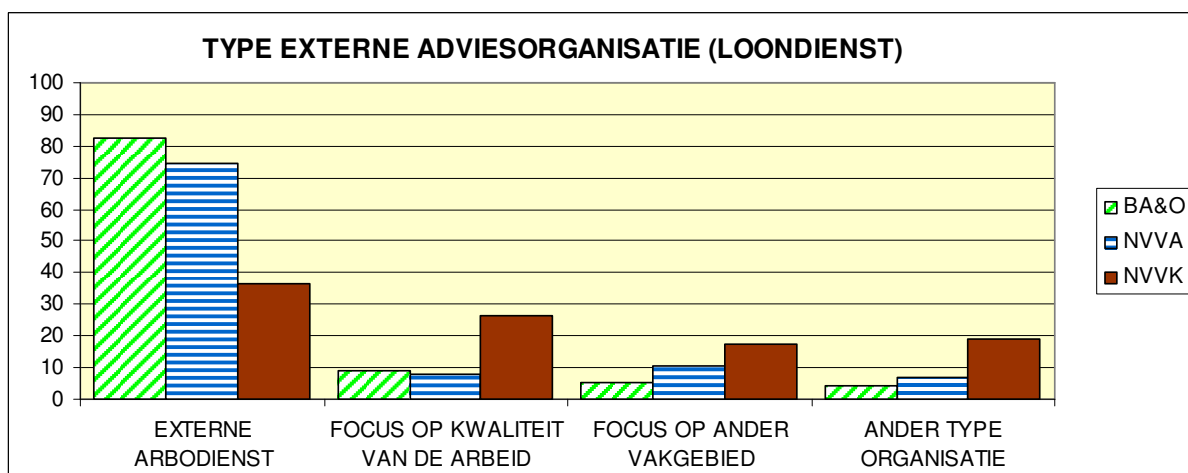
7.4.3 **De plaats in de organisatie**

De plaats in de organisatie die de respondenten in loondienst is toebedeeld verschilt. De navolgende grafiek toont welk percentage respondenten zich waar in de organisatie bevindt:



7.4.4 Externe adviseurs in loondienst (bijvoorbeeld bij een arbodienst)

Degenen die als extern adviseur in loondienst werkzaam zijn, werken bij de volgende type adviesorganisaties:



In de externe advieswereld zijn de A&O'er en de arbeidshygiënist duidelijk prominent actief in externe arbodiensten. Met 19% is de veiligheidskundige het meest actief in andere, niet in deze opsomming genoemde organisaties. De certificeringsbranche haalde daarbij met 6% als enige het minimumcriterium.

7.5 Zelfstandige adviseurs

Over deze groep zijn in dit onderzoek geen vragen gesteld, behalve naar het percentage van de respondenten dat als zelfstandig adviseur (dus *niet* in loondienst) werkzaam is. Deze percentages zijn onderdeel van de onder 9.1 (Type organisaties) gepresenteerde grafiek en luiden:

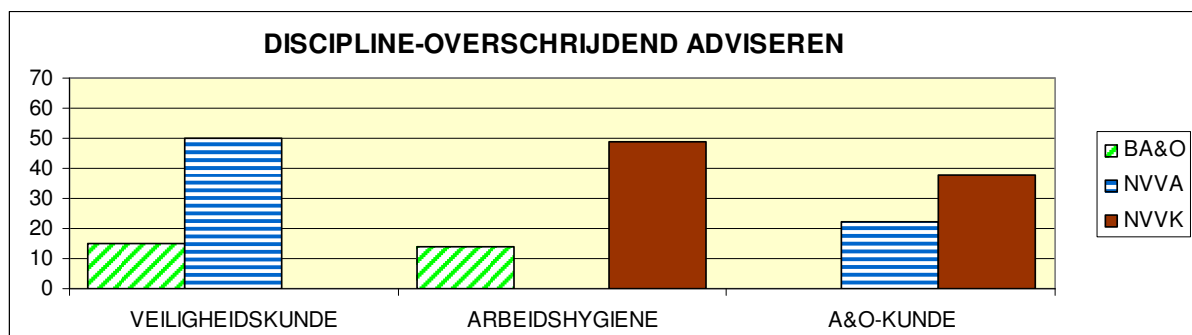
Arbeids- en organisatiedeskundigen	19%
Arbeidshygiënisten	10%
Veiligheidskundigen	15%

8 Multidisciplinair of monodisciplinair adviseur

8.1 Disciplineoverschrijdend opereren

Onder invloed van de huidige ontwikkelingen op het gebied van de kwaliteit van de arbeid, dringt zich de vraag op of de beroepsgroepen als specialisten op hun eigen vakgebied, dan wel als multidisciplinaire adviseurs met kennis van alle drie de vakgebieden moeten opereren. Hier volgt het resultaat van een inventarisatie naar de huidige praktijk.

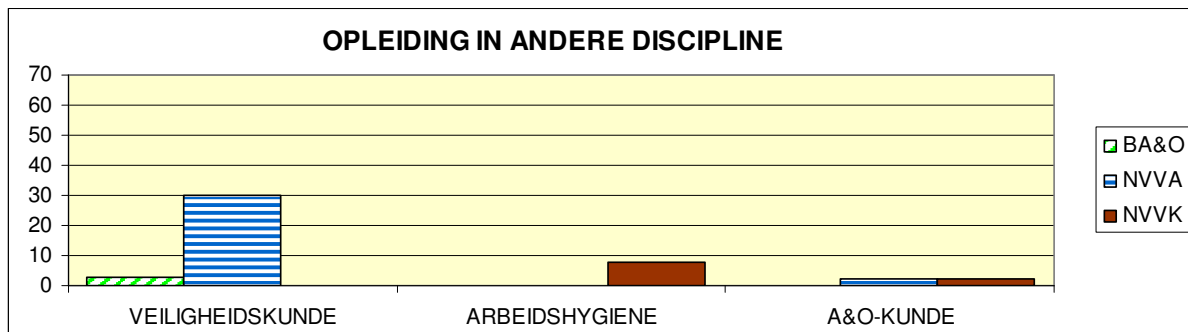
Op de vraag in hoeverre men nu al inhoudelijke adviezen op het gebied van andere disciplines, werd als volgt geantwoord:



Veiligheidskundigen en arbeidshygiënist betreden elkaars werkterrein veelvuldig; de helft van beide groepen geeft aan regelmatig tot zeer vaak een uitstapje naar het andere vakgebied te maken. Ten aanzien van A&O-kunde is dat beduidend minder: 38% van de NVVK-respondenten en 22% van de arbeidshygiënist zegt zich op dat gebied te begeven. De A&O'er zelf blijft liever op zijn eigen territorium: slechts 15% van de respondenten geeft aan regelmatig tot zeer vaak iets op het gebied van veiligheidskunde of arbeidshygiëne te doen.

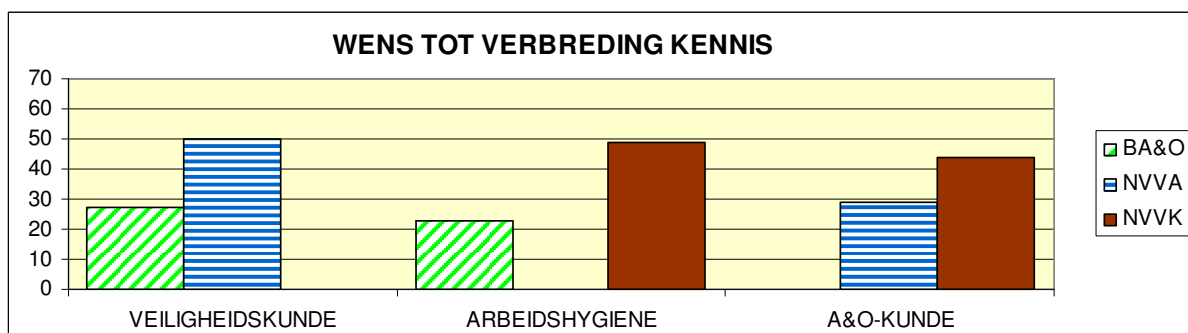
In alle groepen bevindt zich ook een substantieel aantal mensen, dat nu nog niet disciplineoverschrijdend bezig is, maar waarbij de wens leeft om in de toekomst wel disciplineoverschrijdend te opereren: 35% van de BA&O-respondenten, 24% van de arbeidshygiënist en 28% van de veiligheidskundigen hebben dit aangegeven.

Met bovenstaande cijfers in gedachten lijkt het zinvol om te kijken in hoeverre de disciplineoverschrijdende activiteiten/wensen worden ondersteund door een relevante opleiding. De antwoorden op die vraag tonen het volgende beeld:



Van de arbeidshygiënist blijkt 30% een veiligheidskundige opleiding te hebben gevolgd, slechts 8% van de veiligheidskundigen heeft de opleiding arbeidshygiëne gedaan en ten aanzien van andere opleidingen in andere disciplines varieert de score tussen de 0 en 3 procent.

Blijkbaar is men zich hiervan bewust, want er is een duidelijke wens tot verbreding van kennis in andere disciplines:



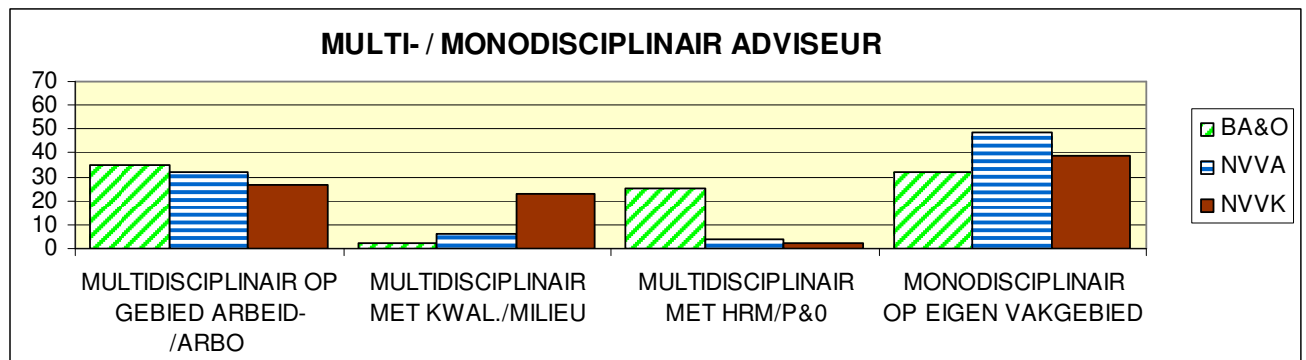
Noot: Omdat er qua opleidingswens geen onderscheid is, vertegenwoordigen de bovenstaande percentages zowel de mensen die hebben aangegeven nu al disciplineoverschrijdend te opereren, alsook de mensen die hebben aangegeven dat in de toekomst graag te doen.

Een tabellarisch overzicht van de antwoorden ten aanzien van het multidisciplinair functioneren en de scholing op aanpalende gebieden wordt gegeven in bijlage 15.1 .

8.2 De markt

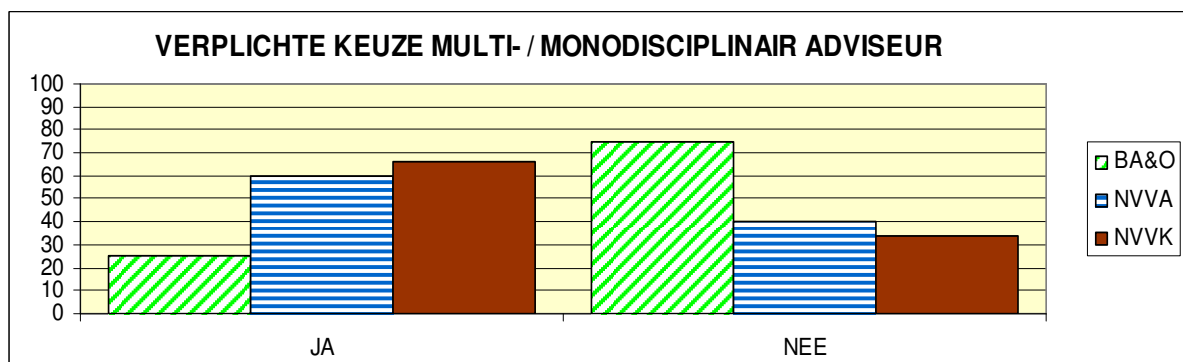
Onderverdeeld naar de marktgebieden geven de respondenten de volgende huidige situatie aan:

- **Voelt u zich nu een multi- of monodisciplinair adviseur?**



Onder invloed van het huidige 'marktdenken' op het gebied van arbeidsomstandigheden zou men in de toekomst wel eens een keuze moeten maken of men als multi- of monodisciplinair adviseur gaat functioneren. Op de vraag of men verwacht dat men voor die keuze gesteld wordt, antwoordde men als volgt:

- **Ik ben er van overtuigd dat ik de keuze moet maken of ik me wil ontwikkelen tot multi- of monodisciplinair adviseur.**



Duidelijk is dat dit onderwerp bij de BA&O geen issue is; 75% van de respondenten denkt dat zij de keuze niet hoeven te maken. Bij de NVvA en de NVVK denkt men daar anders over.

8.2.1 BA&O

68 respondenten hebben de negatieve antwoordkeuze nader toegelicht.

29 respondenten (27%) geven aan dat een combinatie van beide (multi- en monodisciplinair adviseur) ook heel goed mogelijk is.

17 respondenten geven aan dat de behoefte in de markt centraal staat. Een eventuele keuze hangt af van de vraag en de behoefte van de klant.

9 respondenten geven aan te twijfelen aan de noodzaak en toegevoegde waarde van een preventist. Men ziet de preventist als 'modeverschijnsel of tekentafelfunctie'.

3 respondenten geven aan de keuze voor multi- of monodisciplinair adviseur al gemaakt is. De overige respondenten geven diverse antwoorden zoals 'niet van toepassing', 'teveel hokjes denken', 'er zijn nog andere mogelijkheden'.

8.2.2 NVVK

185 NVVK-respondenten hebben de negatieve antwoordkeuze nader toegelicht.

103 respondenten (15%) geven aan dat een combinatie van beide (multi- en monodisciplinair adviseur) ook heel goed mogelijk is, of zelfs wenselijk is.

16 respondenten geven aan dat de keuze voor multi- of monodisciplinair adviseur niet direct zelf gemaakt kan worden, maar bepaald wordt door externe omstandigheden zoals de organisatie of de klant waarvoor men werkt.

12 respondenten geven aan dat deze vraag niet op hen van toepassing is, bijvoorbeeld vanwege de aard van het beroep of het bereiken van de pensioenleeftijd.

8 respondenten geven aan de keuze voor multi- en monodisciplinair adviseur al gemaakt is. De overige respondenten geven diverse antwoorden zoals 'voorlopig voldoende werk', 'kan niet in de toekomst kijken', 'ik wil geen keuze maken' of geven aan geen toelichting te kunnen geven.

8.2.3 NVvA

72 respondenten hebben de negatieve antwoordkeuze nader toegelicht.

37 respondenten (18%) geven aan dat een combinatie van beide (multi- en monodisciplinair adviseur) ook heel goed mogelijk is, of zelfs wenselijk is.

7 respondenten geven aan dat de keuze multi- en monodisciplinair adviseur niet direct zelf gemaakt kan worden maar bepaald wordt door externe omstandigheden zoals de organisatie of de klant waarvoor men werkt

6 respondenten geven aan dat deze vraag niet op hen van toepassing is, bijvoorbeeld vanwege de aard van het beroep.

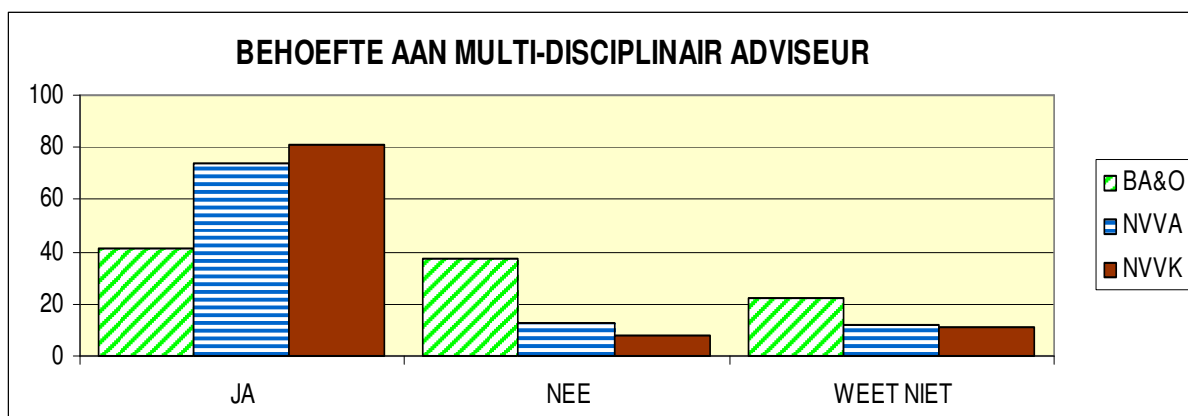
5 respondenten geven aan de keuze voor multi- of monodisciplinair adviseur al gemaakt is en derhalve de vraag niet meer van toepassing is.

De overige respondenten geven diverse antwoorden zoals 'zie de noodzaak niet', 'aan beide is behoefte', 'zijn nog andere mogelijkheden of geven aan geen toelichting te kunnen geven.

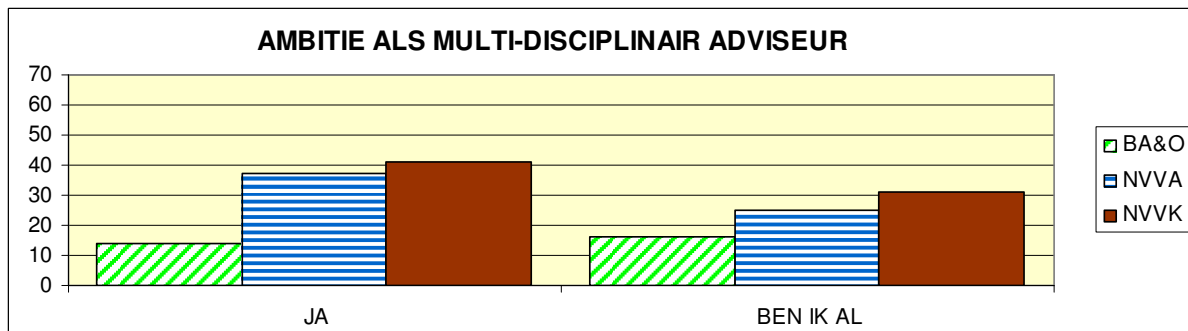
8.3 Een 'gekozen toekomst'

Disciplineoverschrijdend opereren is in dit onderzoek een belangrijk onderwerp; de markt, de mate waarin de beroepsgroepen daarop willen/kunnen inspelen en de noodzakelijkheid van het belichten van bepaalde aspecten in de beroepsopleidingen lijken hierbij bepalend. Om die reden is in een tweede vragenlijst nog eens ingezoomd op de multidisciplinaire beroepsuitoefening.

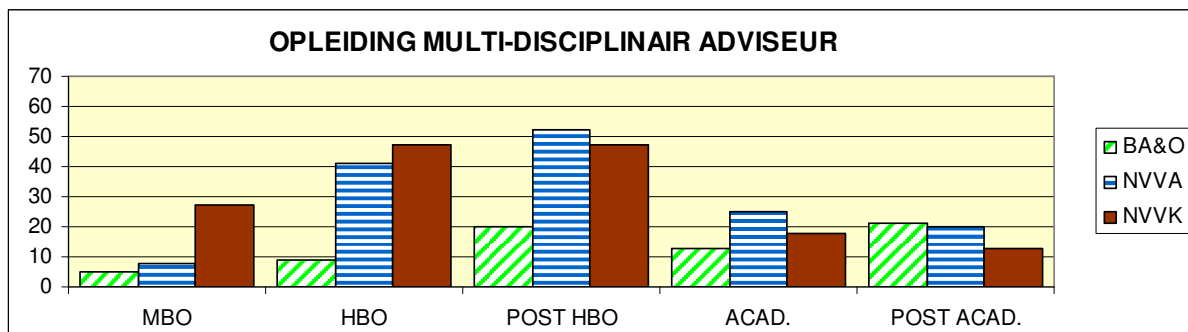
Op de vraag of men verwacht dat er in de toekomst behoefte zal zijn aan 'multidisciplinaire adviseurs' werd als volgt geantwoord:



Volgens het merendeel van de respondenten is er dus behoefte aan de multidisciplinaire adviseur. Op de vraag of men ook zélf als multidisciplinair adviseur werkzaam zou willen zijn, antwoordde men als volgt:

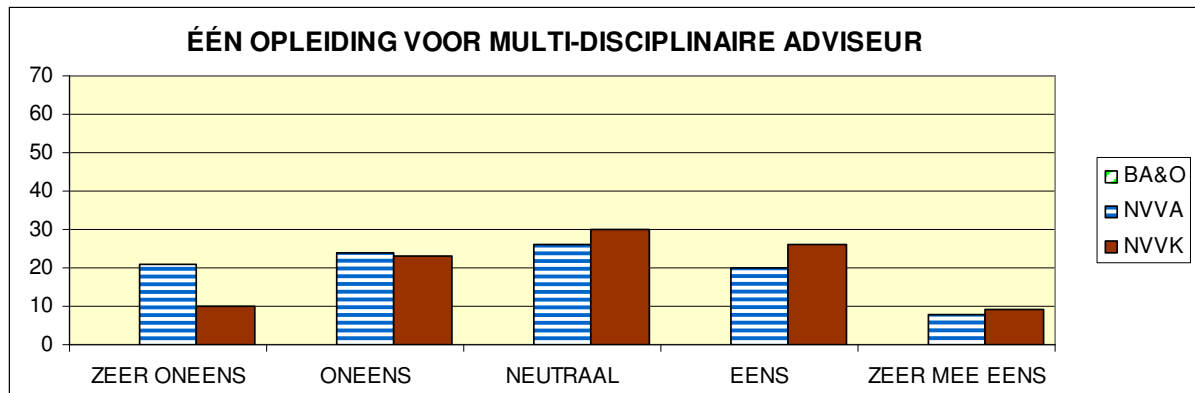


Vanuit de gedachte dat multidisciplinair functioneren ook een relevante andere (nog te ontwerpen) opleiding inhoudt, is aan de respondenten die voor de multidisciplinaire adviseur een rol zien weggelegd, gevraagd op welk niveau men deze mensen zou moeten opleiden:



Er bestaat dus een duidelijke voorkeur voor een HBO-geschoolde multidisciplinaire adviseur.

Nog één stap verder is de stelling dat er één multidisciplinaire opleiding zou moeten komen. Daar reageerden de respondenten als volgt op:



Geen overtuigend beeld dus. Men zwerft rondom 'neutraal', waarbij de leden van de NVvA meer ontkennend antwoorden dan de NVVK'ers.

Noot: Deze vraag was niet aan de leden van de BA&O gesteld.

9 Een visie op (kern-)deskundigen als beroepsgroep

De werkgroep die dit onderzoek heeft voorbereid, heeft een conceptvisie met betrekking tot de toekomst van de beroepsgroepen neergelegd.

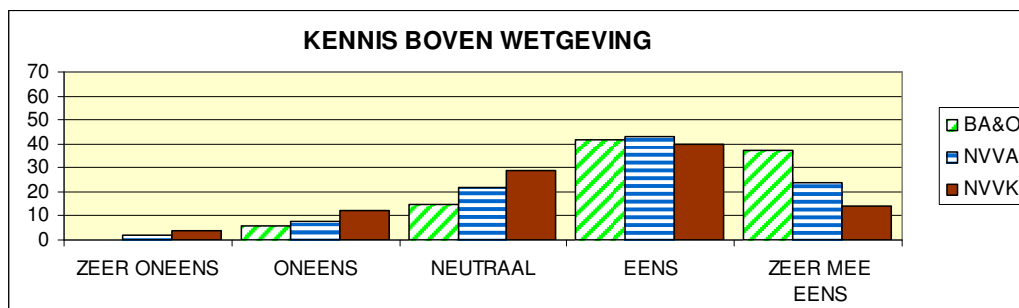
Bij het opstellen van deze gezamenlijke conceptvisie ontstonden de volgende vier elementen:

- De (veranderende) rol van de deskundige,
- Kennis en kunde,
- De rol van de beroepsverenigingen,
- Adviseurs en hun opleiding.

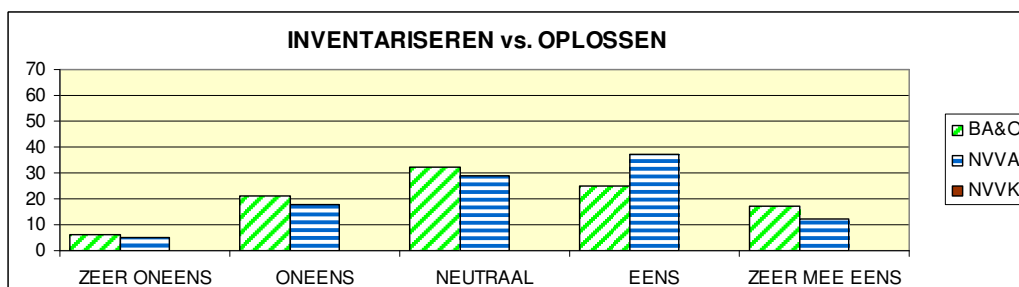
Teneinde deze conceptvisie te toetsen, is de mening ten aanzien van deze conceptvisie bij de respondenten gepeild door hen een aantal aan deze elementen gerelateerde stellingen voor te leggen. De respondenten konden aangeven in hoeverre men het met deze stellingen eens was. De stellingen zijn verwoord in de titels van de volgende paragrafen.

9.1 De (veranderende) rol van de deskundige

9.1.1 Bij onze advisering staat onze kennis en niet de wetgeving centraal.

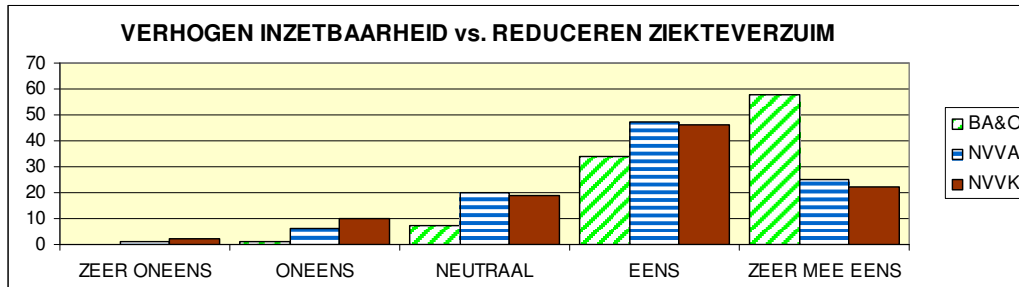


9.1.2 Deskundigen beperken zich te veel tot het inventariseren van problemen en zijn te weinig bezig met oplossingsgericht adviseren.

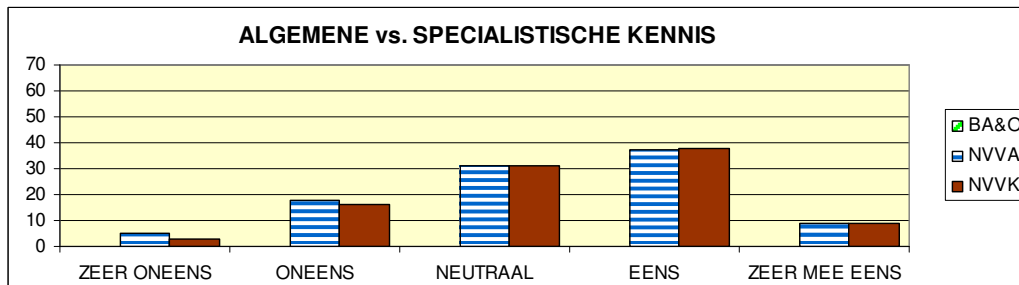


Noot: Deze stelling was niet aan de leden van de NVVK voorgelegd.

9.1.3 De preventist moet zich richten op 'verbetering van inzetbaarheid' i.p.v. 'reductie van ziekteverzuim'.

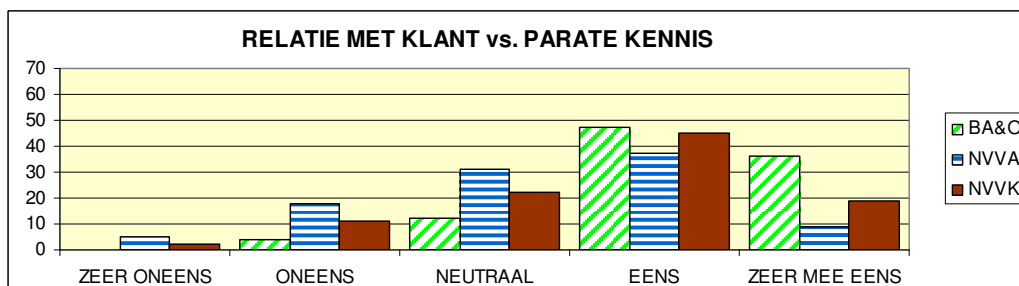


9.1.4 Brede kennis van de branche is belangrijker dan specialistische kennis voor een specifiek probleem.

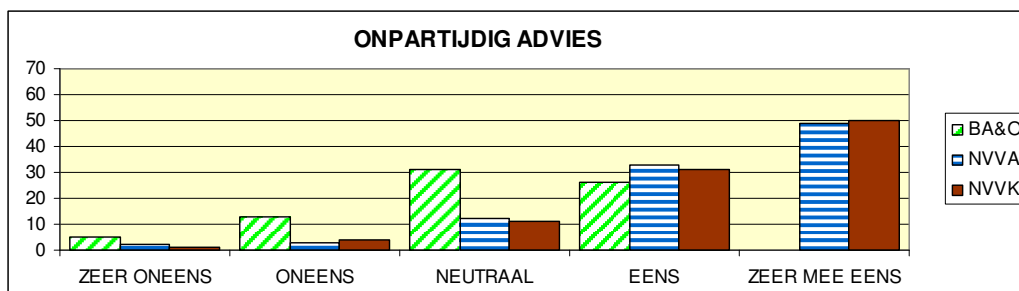


Noot: Deze stelling was niet aan de leden van de BA&O voorgelegd.

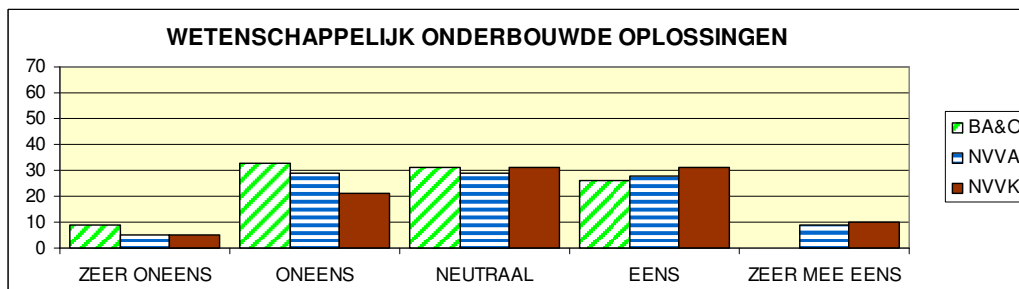
9.1.5 Een goede relatie met, en inleving in de vraag van onze klant is belangrijker dan parate kennis.



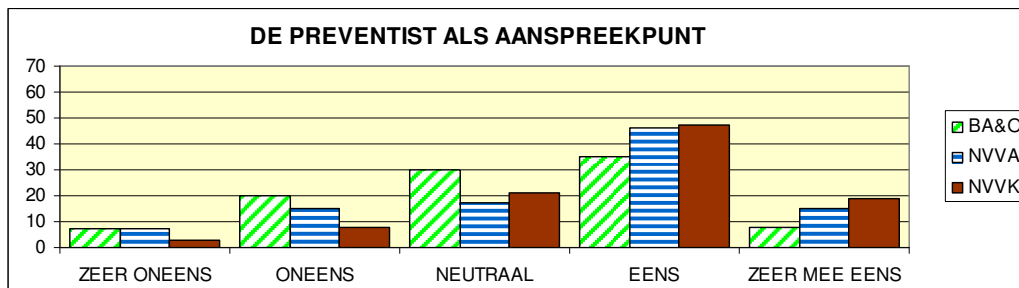
9.1.6 Ons advies moet altijd onpartijdig zijn.



9.1.7 Werkgevers passen een oplossing eerder toe, als wetenschappelijk bewezen is dat deze effectief is.

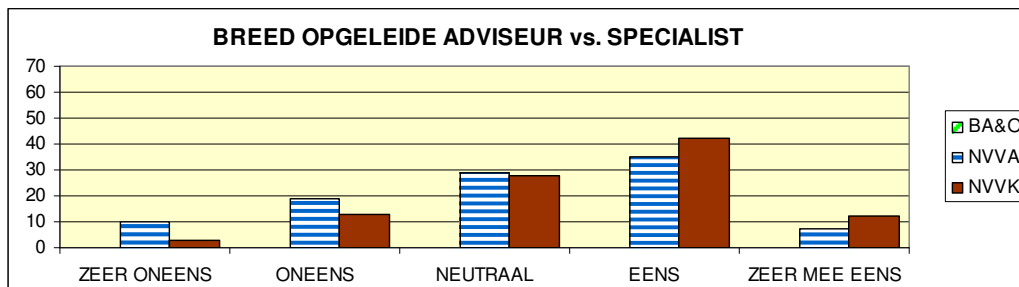


9.1.8 Werkgevers hebben behoefte aan één breed opgeleide preventist als aanspreekpunt.



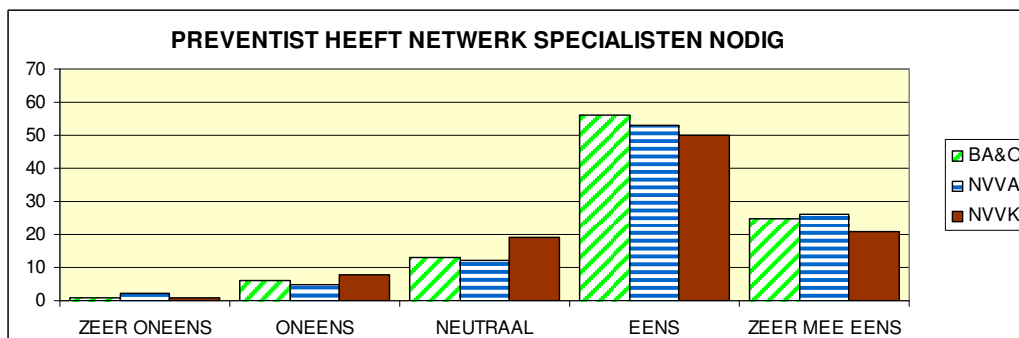
9.2 Kennis en kunde

9.2.1 Een breed (preventie en re-integratie) opgeleide adviseur kan effectiever richting klant opereren dan een specialist.

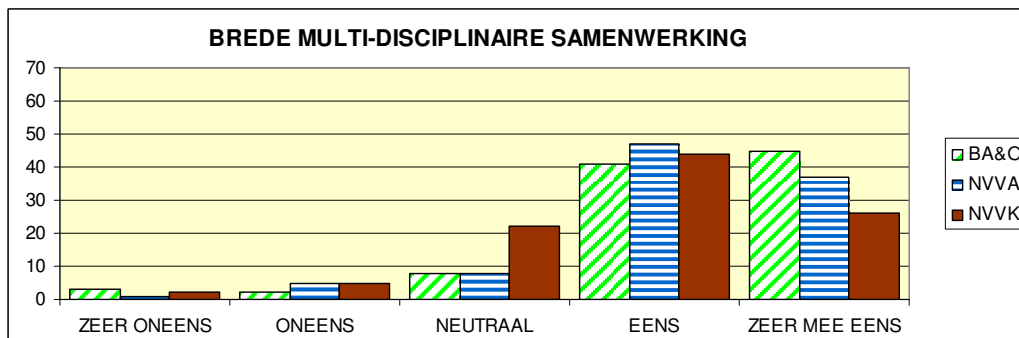


Noot: Deze stelling was niet aan de leden van de BA&O voorgelegd.

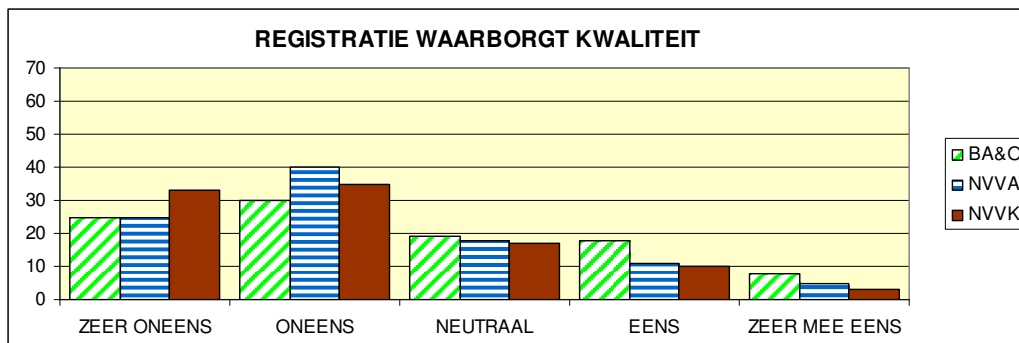
9.2.2 Een breed (preventie en re-integratie) opgeleide adviseur kan alleen goed opereren als hij beschikt over een netwerk van specialisten.



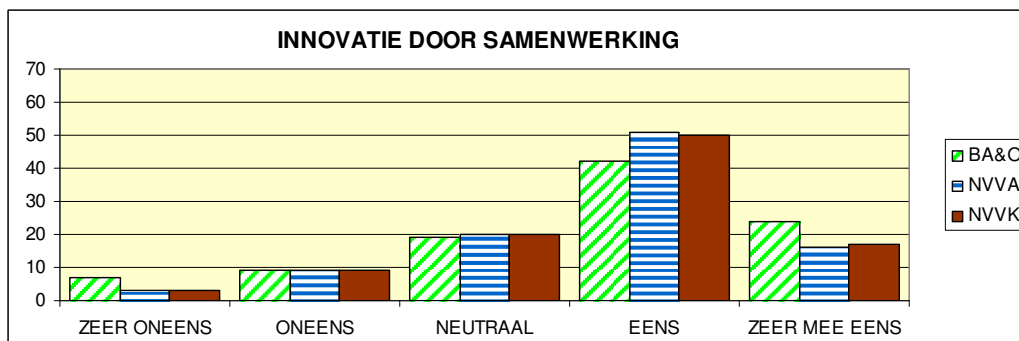
9.2.3 Ten aanzien van multi-disciplinaire samenwerking beperken wij ons niet tot de vier kerndeskundigheden.



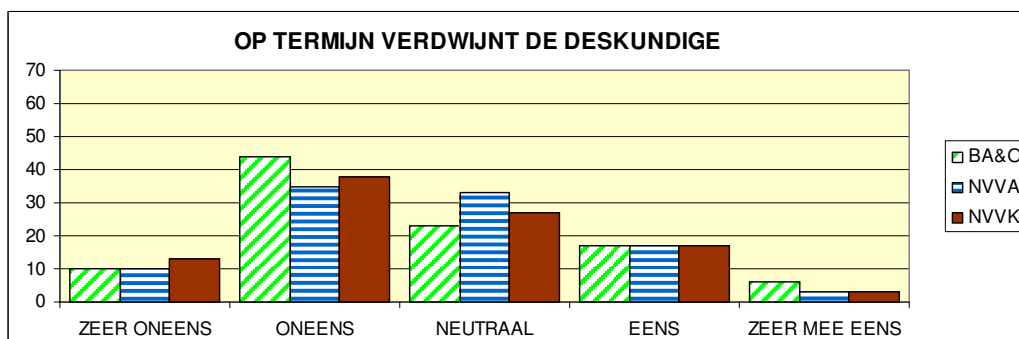
9.2.4 Alleen bij een geregistreerde adviseur is de kwaliteit voor de klant gewaarborgd.



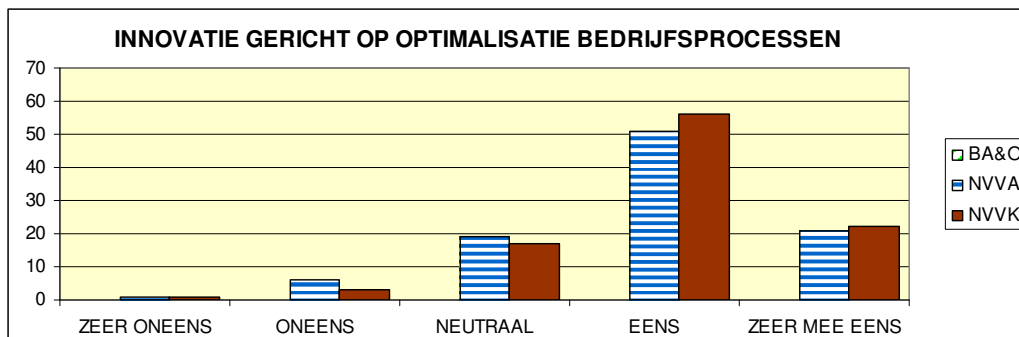
9.2.5 Innovatie ontstaat door samenwerking van alle arbo-disciplines.



9.2.6 Op termijn wordt de rol van de deskundige overgenomen door de lijnorganisatie.



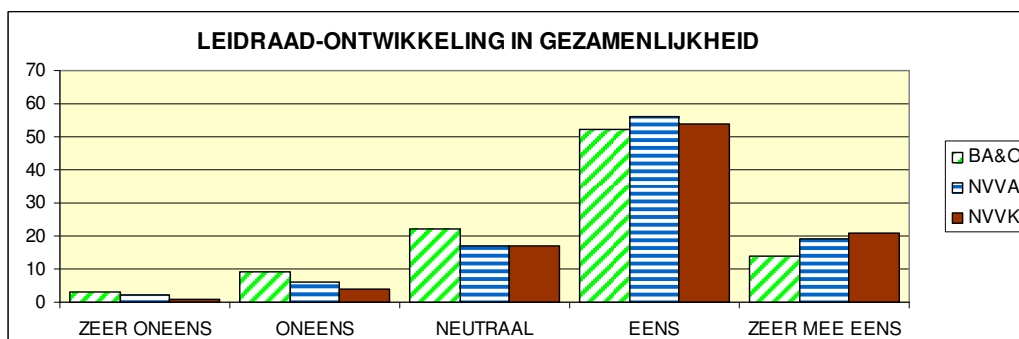
9.2.7 Arbo-gerelateerde innovatieprojecten moeten gericht zijn op de optimalisering van bedrijfsprocessen en de rol van mensen in een organisatie.



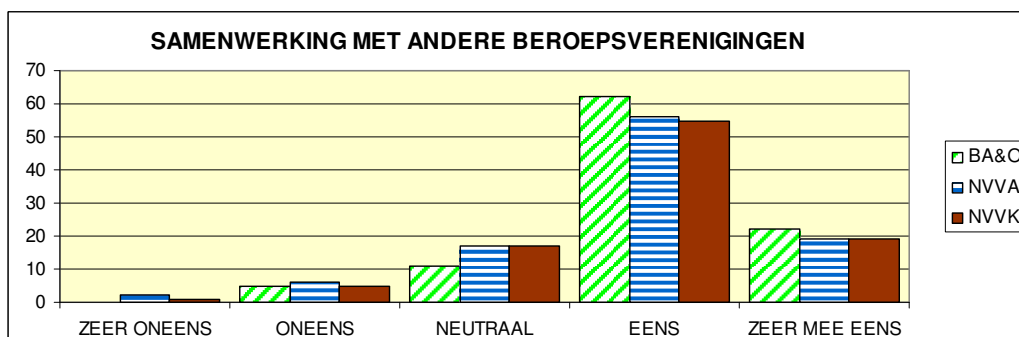
Noot: Deze stelling was niet aan de leden van de BA&O voorgelegd.

9.3 De rol van de beroepsverenigingen

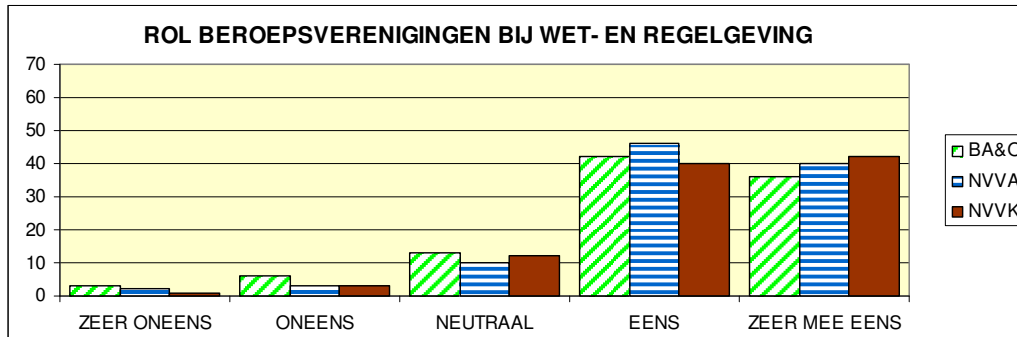
9.3.1 De beroepsverenigingen ontwikkelen leidraden en richtlijnen voor hun vakgebied bij voorkeur in gezamenlijkheid.



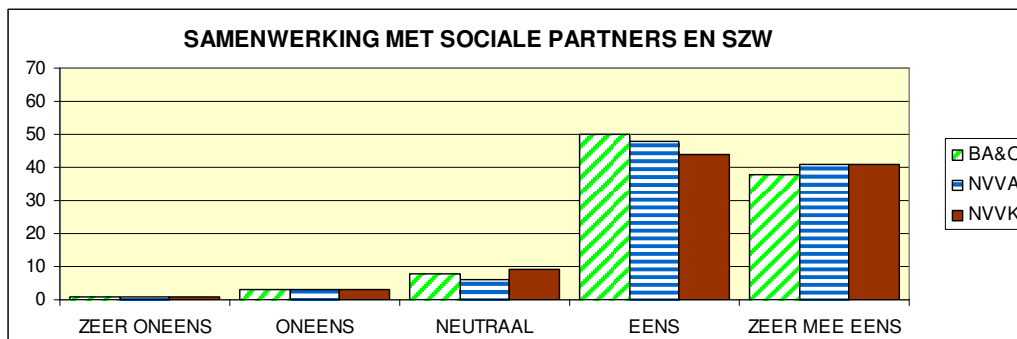
9.3.2 De beroepsverenigingen streven naar intensieve samenwerking met andere beroepsverenigingen die actief zijn op het gebied van preventie en re-integratie.



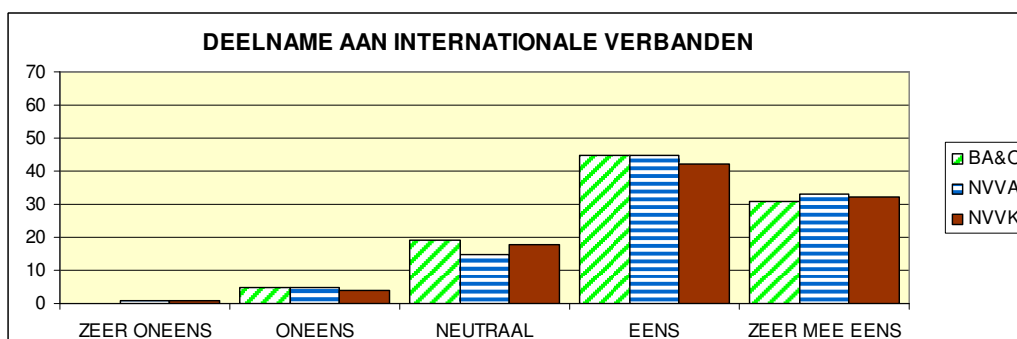
9.3.3 De beroepsverenigingen eisen een rol op bij advisering over verandering van wet- en regelgeving.



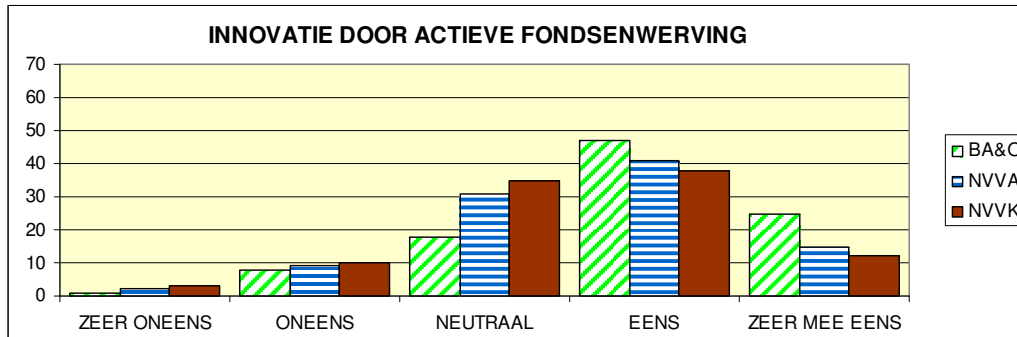
9.3.4 De beroepsverenigingen moeten met de sociale partners en SZW samenwerken, teneinde de kwaliteit van de arbeid in Nederland op peil te houden.



9.3.5 Een beroepsvereniging dient internationale kennisuitwisseling te stimuleren door aan internationale verbanden deel te nemen.

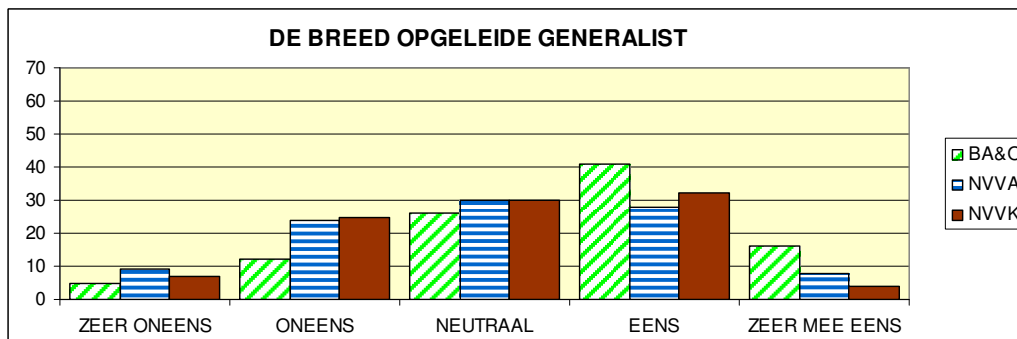


9.3.6 De beroepsverenigingen stimuleren innovatie met eigen geld en/of door actief derde geldstromen te genereren.

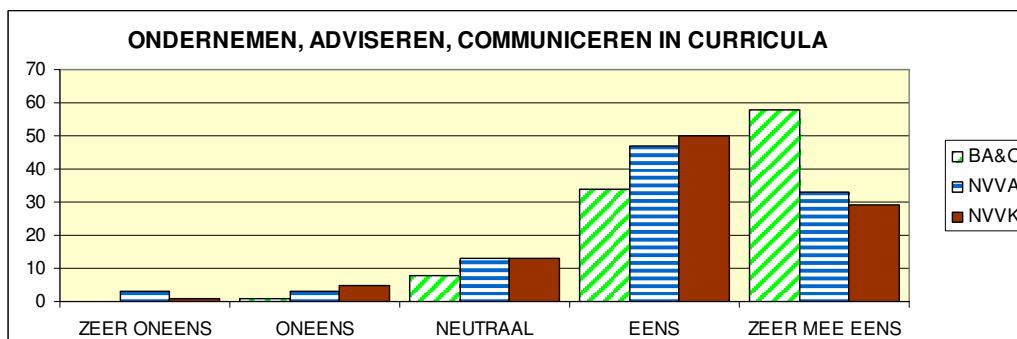


9.4 Adviseurs en hun opleiding

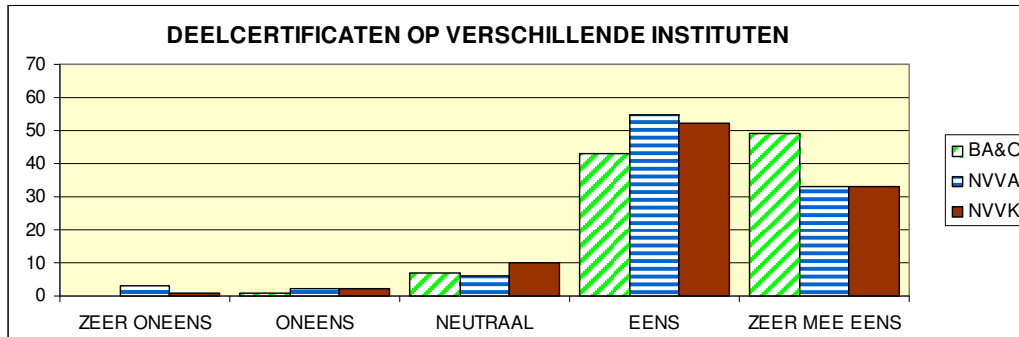
9.4.1 Een op preventie gerichte adviseur moet ook kunnen adviseren over ziekteverzuim, WIA en reïntegratievraagstukken.



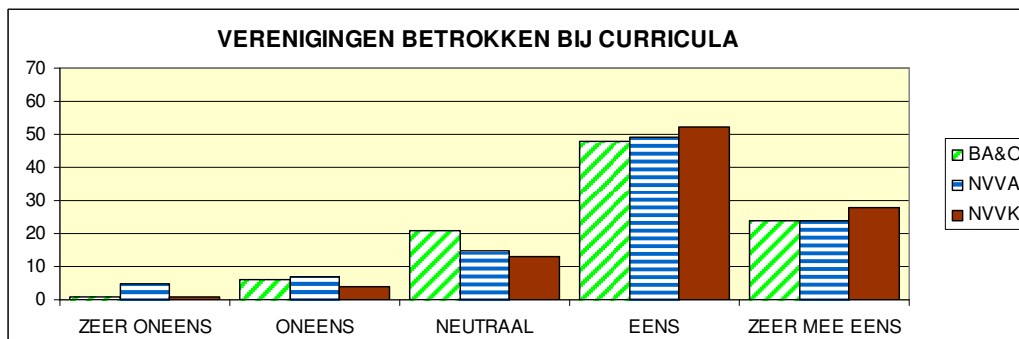
9.4.2 Ontwikkeling van ondernemerschap, advies- en communicatieve vaardigheden zijn belangrijke elementen in onze beroepsopleiding.



9.4.3 Het moet mogelijk zijn op verschillende instituten certificaten te behalen ter verbreding en verdieping van vakinhoudelijke kennis.



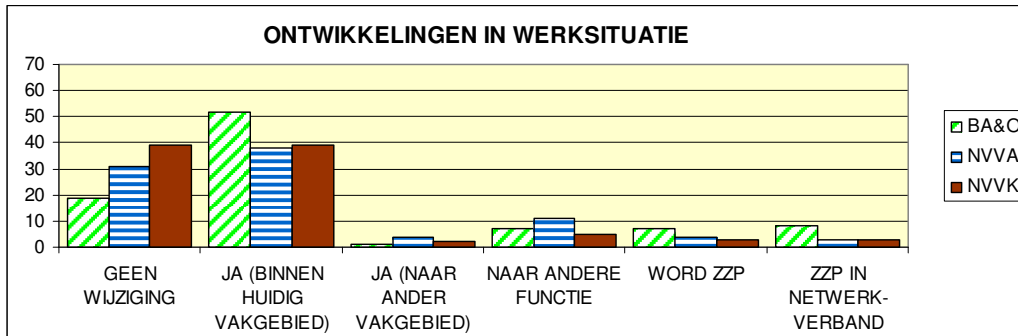
9.4.4 Beroepsverenigingen dienen actief betrokken te zijn bij de opzet en inhoud van de beroepsopleidingen van de preventisten.



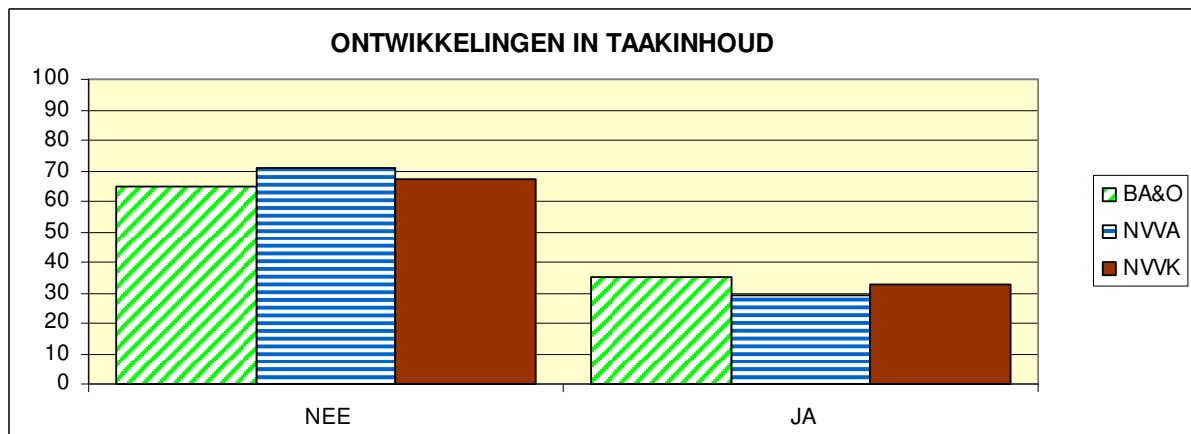
10 Toekomstverwachting

Een belangrijke reden om deze web-enquête te doen, is de verwachte beweging op de arbeidsmarkt voor arbo-deskundigen als gevolg van de ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving. Over dit onderwerp waren in de enquête de volgende vragen opgenomen.

Verwacht u binnen de komende 5 jaar grote veranderingen in uw werksituatie?



Verwacht u grote veranderingen in de inhoud van uw werk?



Hoe zou u de verwachte verandering specificeren?

Deze vraag is alleen gesteld aan de respondenten die binnen de huidige werksituatie grote veranderingen in de inhoud van het werk verwachten.

BA&O

Deze vraag is voorgelegd aan 18% van de BA&O respondenten (19 van de 106). 17 respondenten hebben een nadere toelichting gegeven.

13 respondenten geven aan dat de traditionele A&O-taken naar de achtergrond verdwijnen. Er komt een verschuiving naar vraaggestuurde dienstverlening waarbij zaken zoals verbetering van de inzetbaarheid, vitaliseringsbeleid en motivatie-/ gezondheidsmanagement belangrijke thema's zullen zijn.

NVvA

Deze vraag is voorgelegd aan 11% van de NVvA respondenten (24 van de 210). 21 respondenten hebben een nadere toelichting gegeven.

8 respondenten verwachten dat de inhoud van de functie meer gericht zal zijn op het onderhouden van relaties met klanten, goed kunnen organiseren en delegeren, advies, teamcoaching en cultuurverandering. 7 respondenten verwachten juist het tegenovergestelde, dus meer specialisatie binnen het vakgebied. De overige respondenten verwachten een reorganisatie of geven een andere reden aan.

NVVK

Deze vraag is voorgelegd aan 13% van de NVVK respondenten (89 van de 678). 81 respondenten hebben een nadere toelichting gegeven.

27 respondenten verwachten dat de inhoud van het werk meer beleidsmatig en adviserend zal gaan worden. 12 respondenten verwachten dat de inhoud van de functie zal veranderen vanwege een reorganisatie of doorgroei naar een andere functie binnen het huidige vakgebied. 11 respondenten verwachten dat de huidige functie zich meer zal gaan specialiseren en verdiepen.

Naar welke nieuwe vakgebieden verwacht u een verschuiving?

Deze vraag is alleen gesteld aan de respondenten die binnen de huidige werksituatie grote veranderingen in de inhoud van het werk verwachten. De respondenten konden meerdere antwoorden geven.

BA&O

Deze vraag is voorgelegd aan 18% van de BA&O respondenten (19 van de 106). 16 respondenten hebben de vraag beantwoord.

Bijna de helft van de respondenten verwachten een verschuiving naar HRM. Verder wordt een aantal keren organisatiekunde, verandermanagement en gezondheidsmanagement genoemd. De overige antwoorden zijn divers.

NVvA

Deze vraag is voorgelegd aan 11% van de NVvA respondenten (24 van de 210).

Op de vraag naar welke nieuwe vakgebieden een verschuiving verwacht wordt hebben 14 van de 24 respondenten geantwoord. De respondenten geven voornamelijk A&O en veiligheidskunde als antwoord.

NVVK

Deze vraag is voorgelegd aan 13% van de NVVK respondenten (89 van de 678). 64 respondenten hebben de vraag beantwoord.

Bijna de helft van de respondenten noemt preventie en veiligheid (onder andere arbeid, brand, verkeer) als een belangrijk nieuw vakgebied. Beleid en organisatie wordt door nagenoeg een kwart van de respondenten genoemd. Andere antwoorden die vaker voorkomen zijn gedragsverandering, voorlichting/communicatie/training, kwaliteit, milieu en arbeidshygiëne. De overige antwoorden zijn divers.

Naar welke nieuwe vakgebieden verlegt u uw aandacht?

Deze vraag is alleen gesteld aan de respondenten die de komende 5 jaar grote veranderingen in de werksituatie verwachten omdat ze gaan werken in een ander vakgebied. De respondenten konden meerdere antwoorden geven.

BA&O

Deze vraag is voorgelegd aan 1 respondent. Met slechts 1 respondent is geen rapportage mogelijk.

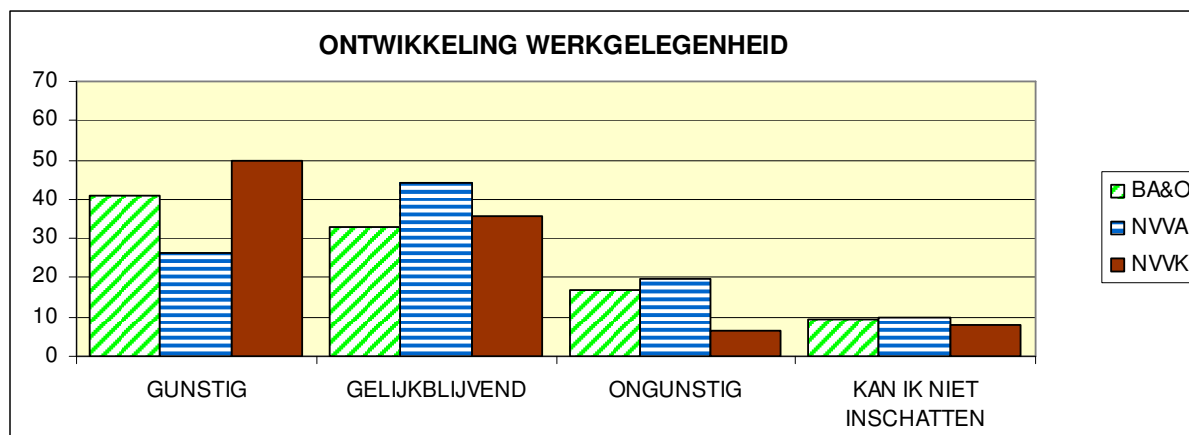
NVvA

Deze vraag is voorgelegd aan 8 respondenten. 6 respondenten hebben deze vraag beantwoord. De antwoorden zijn zeer divers. Genoemd werden onder andere coaching, kwaliteit, milieu, management, infectieziekten, toxicologie. Geen enkel antwoord kwam meerdere keren voor.

NVVK

Deze vraag is voorgelegd aan 14 respondenten. 12 hebben respons gegeven. Meerdere keren werden management, veiligheid en audits genoemd. De overige antwoorden zijn divers.

Wat is uw verwachting ten aanzien van de werkgelegenheid in uw huidige functie voor de komende 5 jaar?

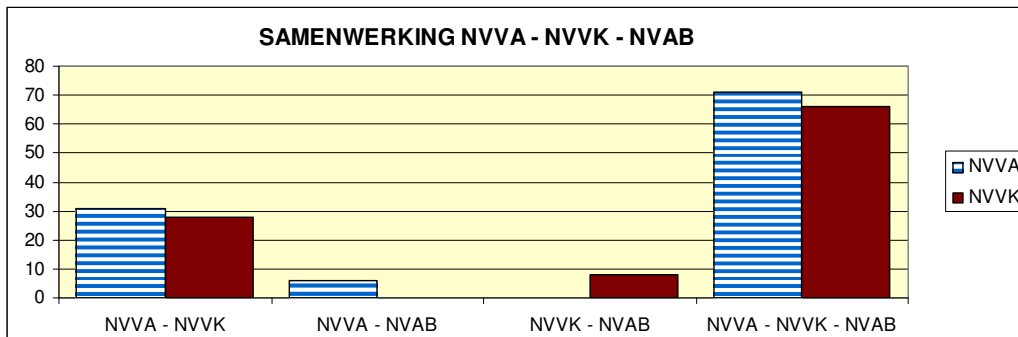


De leden van de NVVK zien de toekomst het meest rooskleurig; 50% zegt een gunstige ontwikkeling te verwachten en slechts 7% denkt aan een ongunstige ontwikkeling. De leden van de BA&O zitten daar met 41% 'gunstig' dichtbij, maar 18% is minder rooskleurig gestemd. De leden van de NVvA zijn minder optimistisch over de toekomst; 27% ziet een gunstige ontwikkeling, maar 20% schetst een ongunstig toekomstbeeld.

11 Samenwerking met andere verenigingen

Bij diverse gelegenheden wordt het onderwerp samenwerken, fuseren, federeren, etc. van beroepsverenigingen aan de orde gesteld. Deze web- enquête was een goede gelegenheid om de leden over dit onderwerp te raadplegen. De BA&O had tevoren aangegeven geen nauwere binding te ambiëren, dus zijn de vragen alleen aan de leden van de NVvA en NVVK gesteld. Hierna volgen de resultaten van deze peiling.

Indien de verenigingen hun krachten bundelen, welke combinatie geniet dan uw voorkeur?



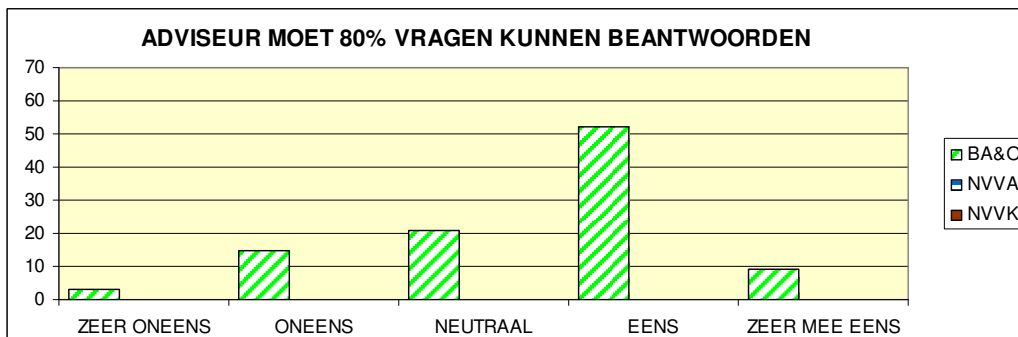
Hieruit blijkt zowel bij de NVvA als ook bij de NVVK een sterke voorkeur voor nauwere samenwerking met de NVAB.

Op de vervolgvraag: "Gaaf uw voorkeur uit naar een fusie of een federatie?" spreken zij die voor deze brede samenwerking kiezen hun voorkeur uit deze samenwerking in federatief verband vorm te geven (NVvA: 92%, NVVK: 84%). Een fusie tussen de drie verenigingen wordt resoluut van de hand afgewezen.

Enige verenigingsspecifieke stellingen

BA&O SPECIFIEKE STELLING:

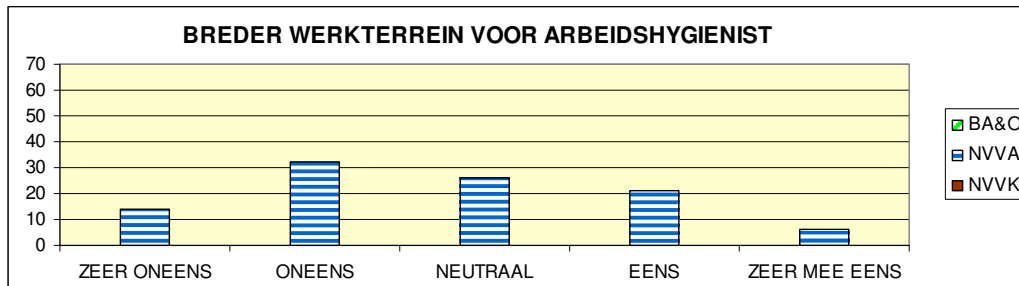
Een breed opgeleide (preventie en reïntegratie) adviseur moet in staat zijn om circa 80% van de vragen van klanten over preventie én reïntegratie te beantwoorden.



Noot: Deze stelling was niet aan de leden van de NVvA en NVVK voorgelegd.

NVvA SPECIFIEKE STELLING:

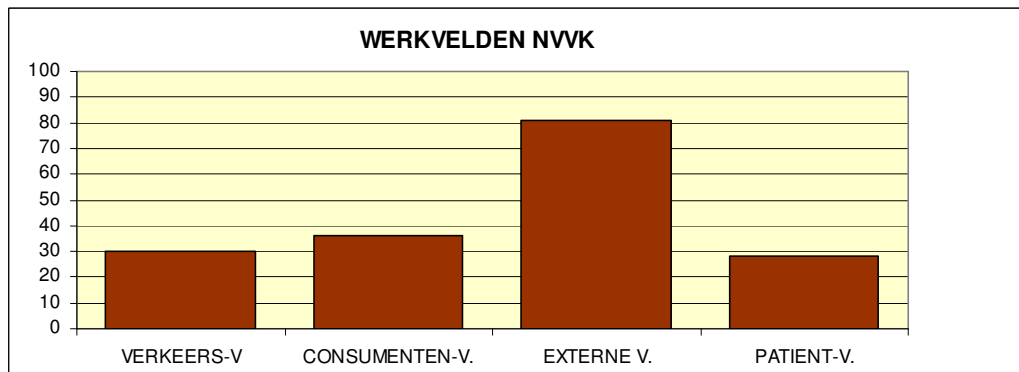
Arbeidshygiënisten moeten zich gaan richten op een breder werkkterrein dan alleen de kwaliteit van de arbeid.



Noot: Deze stelling was niet aan de BA&O en NVVK voorgelegd.

NVVK SPECIFIEKE STELLING:

De NVVK dient naast arbeidsveiligheid ook actief te zijn met betrekking tot andere typen veiligheid.



Noot: Deze stelling was niet aan de BA&O en NVvA voorgelegd.

12 Opleidingen

12.1 Arbeidshygiëne

Met betrekking tot de opleiding tot arbeidshygiënist zijn in dit onderzoek geen vragen gesteld.

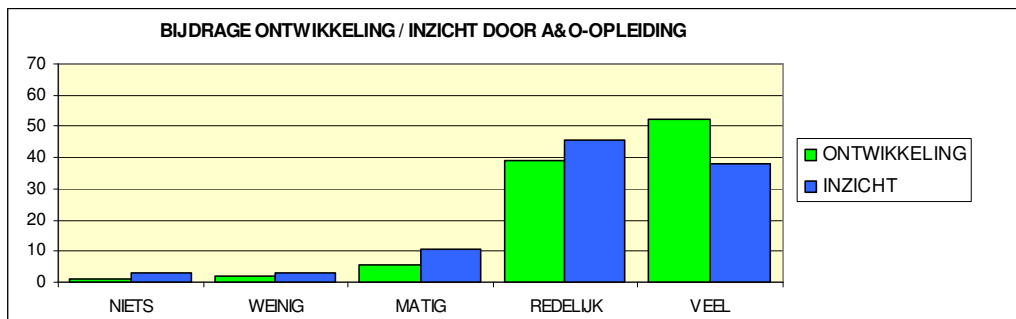
12.2 Arbeids- en Organisatiekunde

12.2.1 Evaluatie A&O-opleiding

12.2.1.1 Persoonlijke ontwikkeling en inzicht

Vraag 1: Heeft de A&O-opleiding bijgedragen aan uw persoonlijke ontwikkeling (vaardigheden en dergelijke)?

Vraag 2: Heeft de A&O-opleiding bijgedragen aan uw inzicht in arbo- en welzijnsvraagstukken?



12.2.1.2 Waar de A&O-opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden:

De respondenten, leden van de BA&O, konden kiezen uit een opsomming met 20 onderwerpen. De antwoorden op daarop zijn opgenomen in bijlage 15.2.

12.2.1.3 Niet genoemde onderwerpen waar de A&O-opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden:

Deze vraag is beantwoord door 20% van de BA&O respondenten (21 van de 106).

Het meest genoemd worden zaken zoals onderhandelingsvaardigheden, adviesvaardigheden en coachingstechnieken. Ook de inzet van ouderen/leeftijdsbeleid wordt enkele keren genoemd. De overige antwoorden zijn divers.

12.2.2 Gevolgde relevante cursussen (van 4 of meer dagen) en onderwerpen voor nascholing

Gevraagd werd welke relevante cursussen (van 4 of meer dagen) gevolgd zijn en welke nascholing men nog zou wensen. De antwoorden zijn opgenomen in bijlage 15.2.

12.2.2.1 Andere gevolgde relevante cursussen (van 4 of meer dagen):

27% van de BA&O respondenten (29 van de 106) heeft aangegeven een dergelijke cursus te hebben gevolgd. Het vaakst worden genoemd coaching & training (9 keer) en conflicthantering/mediation (5 keer). Verder worden een aantal keer gezondheids-management en management van veranderprocessen genoemd. De overige antwoorden zijn divers van aard.

12.2.2.2 Aanvullende onderwerpen voor nascholing:

Van die gelegenheid heeft 22% van de BA&O respondenten (23 van de 106) gebruik gemaakt. Coaching wordt het meest genoemd als nascholingsonderwerp (7 keer). Ook nascholing ten aanzien van actuele ontwikkelingen op het gebied van wetgeving, werk-gezondheid en preventie wordt een aantal keren genoemd (5 keer). Tevens wordt veranderingsmanagement enkele keren genoemd. De overige antwoorden zijn divers.

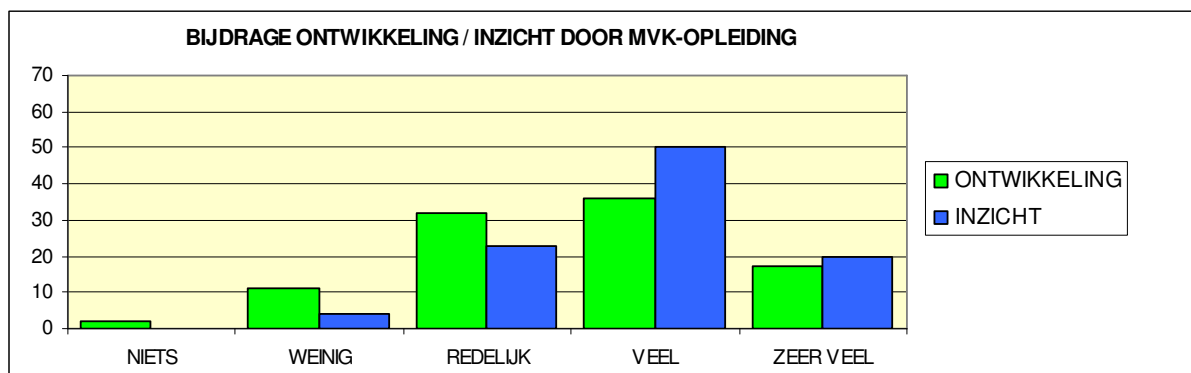
12.3 Veiligheidskunde

12.3.1 Middelbare Veiligheidskunde (MVK)

12.3.1.1 Persoonlijke ontwikkeling en inzicht.

Vraag 1: Heeft de MVK-opleiding bijgedragen aan uw persoonlijke ontwikkeling (vaardigheden en dergelijke)?

Vraag 2: Heeft de MVK-opleiding bijgedragen aan uw inzicht in veiligheids- en arbovraagstukken?



12.3.1.2 Waar de MVK opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden.

Deze vraag is voorgelegd aan 367 respondenten.

De respondenten konden kiezen uit een opsomming met 33 onderwerpen, waarvoor naar hun mening meer aandacht wenselijk is.. De antwoorden daarop zijn opgenomen in bijlage 15.3.

12.3.1.3 Niet genoemde onderwerpen waar de MVK-opleiding (meer) aandacht zou moeten besteden.

Van de gelegenheid tot het noemen van andere onderwerpen is door 27 MVK respondenten gebruik gemaakt.

6 respondenten geven aan dat er geen aanvullende onderwerpen nodig zijn of geven aan de opleiding lang geleden te hebben gevolgd en derhalve geen goed beeld te hebben van de huidige inhoud van de MVK opleiding.

Van de onderwerpen die genoemd worden scoren brandveiligheid, de praktische toepassing van theoretische kennis en het verkrijgen van commitment cq het bereiken van veranderingen in de organisatie het hoogst. De overige antwoorden zijn divers.

12.3.1.4 Overige suggesties t.a.v. de MVK-opleidingen.

Deze vraag is beantwoord door 120 respondenten.

33 respondenten geven aan dat binnen de opleiding op één of enkele gebieden meer verdieping zou moeten komen. Hierbij worden uiteenlopende zaken genoemd zoals: verkeersveiligheid, milieu, machineveiligheid, brandveiligheid en risicoanalyse.

18 respondenten geven aan dat er meer aandacht moet zijn voor communicatieve vaardigheden, adviesvaardigheden, gedragbeïnvloeding en het doorvoeren van veranderingsprocessen.

12 respondenten geven aan dat de opleiding meer gericht moet zijn op de praktijk. Bijvoorbeeld door een betere afstemming met het bedrijfsleven, meer praktijk of stageopdrachten en de inzet van docenten met praktijk ervaring.

9 respondenten geven aan dat er geen aanvullende onderwerpen nodig zijn of hebben onvoldoende inzicht in de huidige opbouw van de opleiding.

8 respondenten geven een kritische opmerking over de kwaliteit van de opleiding. De respondenten geven aan dat de opbouw van de opleiding evenwichtiger moet worden, het niveau en de diepgang wisselend is en er verschillen bestaan tussen de opleidingsinstituten.

7 respondenten geven aan dat er een betere doorstroming/aansluiting moet komen op de HVK-opleiding.

6 respondenten geven aan dat er binnen de opleiding meer aandacht gegeven moet worden aan (Europese) wet- en regelgeving c.q. van toepassing zijnde richtlijnen of normen.

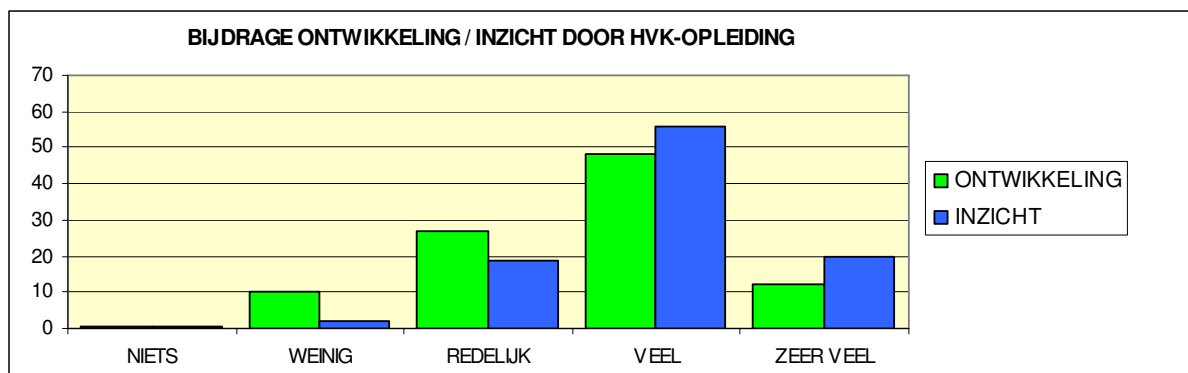
De overige antwoorden zijn divers.

12.3.2 Hogere Veiligheidskunde (HVK)

12.3.2.1 Persoonlijke ontwikkeling en inzicht.

Vraag 1: Heeft de HVK-opleiding bijgedragen aan uw persoonlijke ontwikkeling (vaardigheden en dergelijke)?

Vraag 2: Heeft de HVK-opleiding bijgedragen aan uw inzicht in veiligheids- en arbovraagstukken?



12.3.2.2 Waar de HVK opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden.

Deze vraag is voorgelegd aan 304 respondenten.

De respondenten konden kiezen uit een opsomming met 33 onderwerpen. De antwoorden daarop zijn opgenomen in bijlage 15.3.

12.3.2.3 Niet genoemde onderwerpen waar de HVK-opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden.

Van de gelegenheid tot het noemen van andere onderwerpen is door 25 HVK respondenten gebruik gemaakt.

5 respondenten geven aan dat er geen aanvullende onderwerpen nodig zijn of geven aan de opleiding lang geleden te hebben gevolgd en derhalve geen goed beeld te hebben van de huidige inhoud van de HVK opleiding.

Met name gedragsbeïnvloeding, verandermanagement en praktische toepasbaarheid worden genoemd als aanvullende onderwerpen (9). Verder wordt inzicht in de kosten versus baten als belangrijk onderwerp genoemd voor het verkrijgen van commitment binnen MKB bedrijven.

Door één respondent wordt aangegeven dat er in de opleiding meer aandacht moet zijn voor zaken zoals evenementen, terrorisme, vitale infrastructuur, rampenbestrijding ed.

12.3.2.4 Overige suggesties voor de HVK-opleiding.

Deze vraag is beantwoord door 104 respondenten.

Het vaakst (15 keer) wordt aangegeven dat er meer aandacht moet komen voor zaken zoals bedrijfskunde, ondernemerschap, organisatiekunde, economische aspecten, management. Kortom wat meer de breedte opzoeken.

13 respondenten geven aan dat er meer aandacht moet komen voor de vaardigheden die nodig zijn om veranderingen in organisaties of bij personen door te voeren. Genoemd worden onder andere gedragsbeïnvloeding, cultuur, motivatie, advies- en communicatievaardigheden.

8 respondenten geven aan dat theorie en praktijk meer op elkaar afgestemd moeten worden. Het idee wordt aangedragen om onderwerpen bijv. op lokatie te behandelen (bij een machine) of stageopdrachten uit te voeren.

8 respondenten geven aan dat er een betere aansluiting met de MVK-opleiding moet komen.

6 respondenten geven aan dat aanvullingen niet nodig zijn of geven aan onvoldoende zicht te hebben op de huidige inhoud van de opleiding.

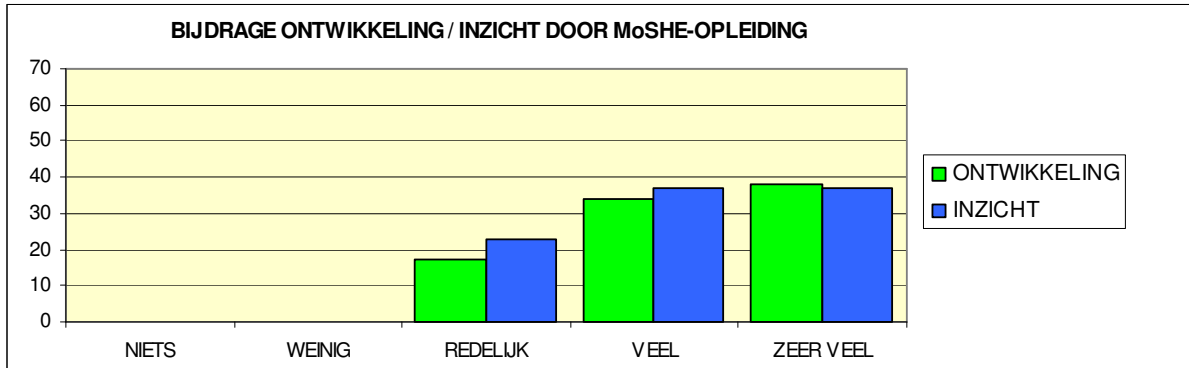
De overige antwoorden zijn divers.

12.3.3 Master of Safety, Health & Environment (MoSHE)

12.3.3.1 Persoonlijke ontwikkeling en inzicht.

Vraag 1: Heeft de MoSHE-opleiding bijgedragen aan uw persoonlijke ontwikkeling (vaardigheden e.d.)?

Vraag 2: Heeft de MoSHE-opleiding bijgedragen aan uw inzicht in veiligheids- en arbo-vraagstukken?



12.3.3.2 Waar de MoSHE opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden.

Deze vraag is voorgelegd aan 36 respondenten.

De respondenten konden kiezen uit een opsomming met 33 onderwerpen. De antwoorden daarop zijn opgenomen in bijlage 15.3.

12.3.3.3 Niet genoemde onderwerpen waar de MoSHE-opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden.

Van de gelegenheid tot het noemen van andere onderwerpen is door 3 MoSHE respondenten gebruik gemaakt.

Als onderwerpen werden genoemd: financiële aspecten van de VGM zorg, Human Reliability Analysis Methoden van ongevallenonderzoek en integratie, veiligheid en beveiliging.

12.3.3.4 Overige suggesties voor de MoSHE-opleiding.

Deze vraag is beantwoord door 34 respondenten.

13 respondenten geven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

6 respondenten zijn van mening dat er meer aandacht moet komen voor meer bedrijfskundige vraagstukken (organisatie, bedrijfsbeleid, management, ondernemerschap).

3 respondenten geven aan dat er meer aandacht moet komen voor de meer juridische onderwerpen.

Genoemd worden zaken zoals implementeren van wetgeving, initiëren overheids/europees beleid, aansprakelijkheid versus informatie-uitwisseling voor veiligheidsonderzoek en verzekeringen.

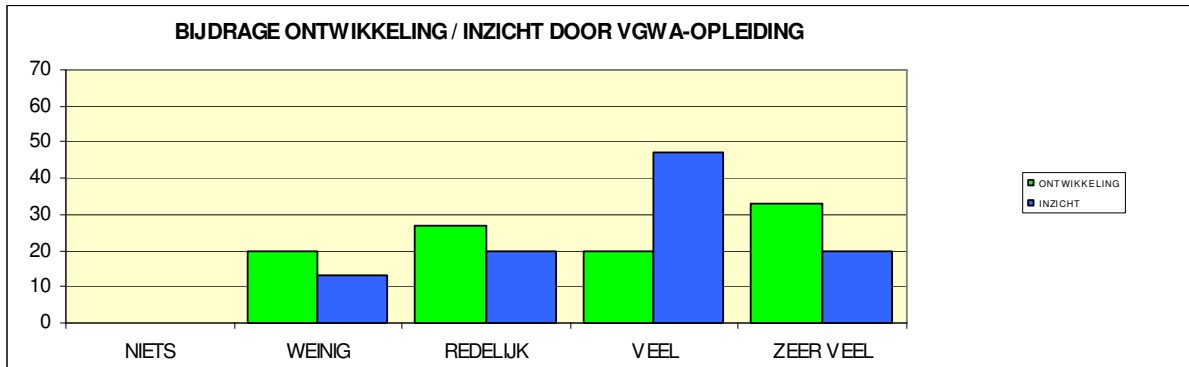
De overige antwoorden zijn divers.

12.3.4 Opleiding voor Arbo-consultant (VGWA)

12.3.4.1 Persoonlijke ontwikkeling en inzicht.

Vraag 1: Heeft de VGWA-opleiding bijgedragen aan uw persoonlijke ontwikkeling (vaardigheden e.d.)?

Vraag 2: Heeft de VGWA-opleiding bijgedragen aan uw inzicht in veiligheids- en arbovraagstukken?



12.3.4.2 Waar de VGWA opleiding (meer) aandacht aan zou moeten besteden.

Deze vraag is voorgelegd aan 15 respondenten. 2 hebben deze vraag beantwoord.

Als onderwerpen werden genoemd: Productveiligheid, ketenverantwoordelijkheid bij uitbesteden/privatiseren en het opzetten en implementeren van bedrijfsnoodplannen en calamiteitenorganisaties .

12.3.4.3 Overige suggesties voor de VGWA / Arboconsultants-opleiding.

Deze vraag is beantwoord door 28 respondenten.

11 respondenten geven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

De antwoorden van de overige respondenten lopen sterk uiteen. 3 keer wordt genoemd dat er meer aandacht moet zijn voor meer management en beleidsachtige onderwerpen. Verder worden zaken genoemd zoals de relatie tussen praktijk en theorie, contact met de werkvloer, feitenverzameling, communicatie en motivatie, gedragsbeïnvloeding en risicoanalyse.

12.3.5 Leden van de NVVK en nascholing.

12.3.5.1 Gevolgte relevante cursussen (van 4 of meer dagen) en onderwerpen voor nascholing.

De respondenten, leden van de NVVK konden kiezen uit een opsomming met 33 onderwerpen, waarover cursussen waren gevolgd of naar hun mening meer nascholing wenselijk is. De antwoorden daarop zijn opgenomen in bijlage 15.3.

12.3.5.2 Andere gevolgte relevante cursussen (van 4 of meer dagen).

Deze vraag is beantwoord door 15% van de NVVK respondenten (105 van de 678).

Het vaakst worden opleidingen genoemd die een relatie hebben met brandveiligheid (22 keer) of stralingshygiëne (11 keer). Ook worden verschillende (in totaal 13) meer algemene, opleidingen genoemd zoals bedrijfskunde, economie, management, psychologie, taal, etc.

Ook worden opleidingen genoemd op het gebied van arbo (8), ARI&E/RI&E/QRA – (betreft opleidingen op het gebied van Risico Inventarisatie) (7), bedrijfshulpverlening (5), ergonomie (5), (transport van) gevaarlijke stoffen (4) en opleidingen die te maken hebben met explosieveiligheid (4) of milieu (4). De overige antwoorden zijn divers.

12.3.5.3 Aanvullende onderwerpen voor nascholing.

Daarnaast konden de leden van de NVVK onderwerpen noemen die niet in de gegeven opsomming voorkomen. Van die gelegenheid is door 42 HVK respondenten gebruik gemaakt.

5 respondenten geven aan dat nascholing op het gebied van wetgeving, verzekering en aansprakelijkheid gewenst is. Even zoveel respondenten geven aan geen behoefte aan nascholing te hebben. Verder worden onderwerpen genoemd zoals cultuur en organisatieverandering (4), ongeval-/veiligheidsonderzoek (3), machineveiligheid (3), stralingshygiëne (2), kennis rondom gevaarlijke stoffen (2), brandveiligheid (2) en ARIE/ATEX (2). De overige antwoorden zijn divers.

13 Taakgerelateerde opmerkingen

13.1 Aandachtsgebieden

Aan de respondenten is gevraagd wat bij de uitoefening van hun functie de belangrijkste aandachtsgebieden zijn. Bijlagen 15.4 t/m 15.6 toont de respons op deze vragen.

13.2 Taakgerelateerde opmerkingen

Aan alle respondenten gevraagd of zij nog algemene opmerkingen in relatie tot hun taak in de organisatie hebben; hieronder vindt u de respons.

BA&O

Deze vraag is beantwoord door 22% van de BA&O respondenten (23 van de 106).
7 respondenten gaven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

Het vaakst wordt genoemd dat gekeken moet worden naar de essentie van het vak en het daarbij behorende opleidingsniveau (4 keer). Twee keer wordt aangegeven dat de functie niet in sectie B wordt genoemd. De overige antwoorden zijn divers van aard.

NVvA

Deze vraag is beantwoord door 20% van de NVvA respondenten (41 van de 210).
12 respondenten gaven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

Verschillende respondenten komen terug op de keuze tussen multi- en monodisciplinair adviseur (9). Men geeft aan zelf nog niet zeker van te zijn welke keuze ze moeten maken. Er zijn ook respondenten die zich afvragen of de scheiding wel mogelijk is.
4 respondenten geven aan dat ze ofwel werkloos zijn, een andere functie hebben of net zijn gestart in hun functie. De rest van de antwoorden is divers, onder andere worden genoemd: samenwerking tussen beroepsverenigingen, betere samenwerking tussen de NVVK en de NVvA en de rol van de verzekeringsmaatschappijen.

NVVK

Deze vraag is beantwoord door 16% van de NVVK respondenten (110 van de 678).
28 respondenten gaven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

30 respondenten geven een inhoudelijke toelichting op de functie die ze vervullen en het belang daarvan binnen de organisatie. Verschillende keren wordt daar aanvullend bij aangegeven dat met name de netwerkfunctie van de NVVK als positief wordt ervaren.

Een aantal respondenten (8) snijdt het onderwerp veiligheid aan. Er worden verschillende visies gegeven over het begrip veiligheid en de rol van veiligheidsdeskundigen. 6 respondenten geven expliciet aan het vakgebied/ de functie erg leuk te vinden. Een aantal respondenten (5) geeft zijn/haar mening omtrent het onderwerp multi- en monodisciplinair adviseur.

Verder worden de KAM coördinator en de SKO-toets genoemd (respectievelijk 4 en 3 keer).

Aangegeven wordt dat steeds meer verwacht wordt dat ook de lijnverantwoordelijke een belangrijke rol speelt in de KAM-uitvoering (combinatie van functies).

3 respondenten geven adviezen aan de NVVK. Genoemd wordt dat: de NVVK samen moet gaan werken met de Nederlandse Vereniging voor Risicoanalyse en Bedrijfszekerheid (NVRB) en het Genootschap voor Risicomanagement; dat de NVVK zich sterk moet maken voor het certificeren van zelfstandig werkende veiligheidskundigen en dat de NVVK zich moet ontwikkelen tot een branchevereniging met taken op het gebied van marketing, regelgeving en ondersteuning van zelfstandige adviseurs.

De overige antwoorden zijn divers.

14 Aanvullende opmerkingen over deze enquête

Aan alle respondenten is gevraagd of zij nog aanvullende opmerkingen m.b.t. deze enquête hebben. Hieronder vindt u de respons daarop.

BA&O

Deze vraag is beantwoord door 20% van de BA&O respondenten (21 van de 106).
6 respondenten gaven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

Het vaakst (5) werd genoemd dat (een deel van) de vragen niet duidelijk waren of niet bij de functie aansloten. Twee keer werd genoemd dat de gevolgde opleiding niet vermeld kon worden. Ook werd twee keer genoemd dat men zich niet in de opzet van enquête kon vinden. De rest van de antwoorden was divers, men is benieuwd naar de resultaten en vindt het een goed initiatief.

NVvA

Deze vraag is beantwoord door 18% van de NVvA respondenten (37 van de 210).
10 respondenten gaven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

Meerdere respondenten (10) geven aan het een goede enquête cq een goed initiatief te vinden (10). Een aantal respondenten (4) vond de enquête wel (te) lang.
3 respondenten geven expliciet aan erg benieuwd te zijn naar de resultaten.
De rest van de antwoorden is divers. Zo wordt onder andere een enkele keer opgemerkt dat de enquête teveel gericht zou zijn op het vragen naar een ingeslagen weg. Te weinig naar het vragen naar mogelijke andere wegen.

NVVK

Deze vraag is beantwoord door 18% van de NVVK respondenten (119 van de 678).
32 respondenten gaven aan geen aanvullende opmerkingen te hebben.

33 respondenten geven aan het een goede enquête / goed initiatief te vinden.
17 respondenten hebben kritiek op één of meer vragen. Sommige vinden de vragen summier of noemen ontbrekende zaken/antwoordmogelijkheden.
6 respondenten geven aan (een aantal) vragen lastig te kunnen beantwoorden. Als reden hiervoor worden onder andere genoemd het niet beschikken over een bepaalde opleiding of het ontbreken van bepaalde antwoordmogelijkheden.
5 respondenten geven aan benieuwd te zijn naar de uitslag/terugkoppeling van de resultaten.
4 respondenten vinden de enquête te lang.
De rest van de antwoorden is divers.

15 Bijlagen

15.1 Multidisciplinair functioneren en multidisciplinaire scholing:

Actuele situatie en toekomstige wens. Alle getallen zijn percentages van het aantal respondenten per vereniging.

NVVK

Disci- pline	Antwoorden 1 ^e enquête (aantal respondenten 678)						Antwoorden 2 ^e enquête (aantal respondenten 585)							
	Belang- rijk aan- dachts- ge- bied voor	Indi- catie tijd- beste- ding <i>In % van de werk- tijd</i>	(Na)scholing			Ge- volgde oplei- ding in andere disci- pline	Uitstapjes naar de disciplines A&O en AH					Multidisci- plinair adviseur		Ge- volgde oplei- ding in andere disci- pline
			G e v o l g d	G e w e n s t	Aan- dacht aan beste- den in oplei- ding		Regelmatig tot zeer vaak		Nooit tot soms					
							%	Wens tot ver- bre- ding kennis	%	Wens tot In de toekomst discipline- overschrijd- end bezig zijn (A&O + AH)	Wens tot ver- bre- ding kennis			
												Wil het wor- den	Is het al	
A&O	26	5	5	10	25	2,2	38	26	62	28	18	42	32	1,4
AH	41	8	15	16	33	7,6	49	30	50		19			8,4

NVvA

Disci- Pline	Antwoorden 1 ^e enquête (aantal respondenten 210)					Antwoorden 2 ^e enquête (aantal respondenten 232)								
	Percentage van werktijd besteed aan				Ge- volgde oplei- ding in andere disci- pline	Uitstapjes naar de disciplines A&O en VK					Multidisci- plinair adviseur		Ge- volgde oplei- ding in andere disci- pline	
						Regelmatig tot zeer vaak		Nooit tot soms						
	>70%	50- 70%	20- 50%	<20%		%	Wens tot ver- bre- ding kennis	%	Wens tot In de toekomst discipline- overschrijdend bezig zijn (A&O + VK)	Wens tot ver- breiding kennis	Wil het wor- den	Is het al		
A&O	0	4	14	80	2,4	22	16	78	24	13	36	25	3,0	
VK	1	11	27	58	30	50	33	50		17			33	

BA&O

Disci- Pline	Antwoorden 1 ^e enquête (aantal respondenten 106)				Antwoorden 2 ^e enquête (aantal respondenten 109)							
	(Na)scholing			Ge- volgde oplei- ding in andere disci- pline	Uitstapjes naar de disciplines AH en VK					Multi- disciplinair adviseur		Ge- volgde oplei- ding in andere disci- pline
					Regelmatig tot zeer vaak		Nooit tot soms					
	Ge- volgd	Ge- wenst	Aandacht aan beste- den in opleiding		%	Wens tot ver- breiding kennis	%	Wens tot In de toekomst discipline- overschrijdend bezig zijn (AH + VK)	Wens tot ver- breiding kennis	Wil het wor- den	Is het al	
AH	5	5	7	0	14	7	85	35	16	14	16	0
VK	----	-----	-----	2,8	15	9	85		18			5,5

15.2 Gevolgde en gewenste nascholing en suggesties voor A&O-kunde

Onderwerp	Percentage van de BA&O-respondenten		
	Gevolgde nascholing	Gewenste nascholing	Aandacht aan besteden in A&O-opleiding
<u>1.Organisatorisch</u>			
Audit-systemen	24	9	14
Bedrijfsorganisatie	17	27	34
Management(systemen)	22	29	38
Projectmanagement	29	22	33
Risicomanagement	7	22	23
Verandermanagement	32	56	42
Ongevallenonderzoek	4	5	5
Wetgeving	14	9	8
Ondernemerschap	10	25	32
<u>2.Gedragsbeïnvloeding</u>			
Communicatievaardigheden	30	18	23
Motivatietheorieën	11	36	35
Trainingsvaardigheden	28	37	34
Sociale vaardigheden	12	11	11
Adviesvaardigheden	48	34	39
<u>3.Vakinhoudelijke thema's</u>			
Arbeidshygiënische onderwerpen	5	5	7
Welzijnsonderwerpen	28	31	23
Reïntegratie	17	25	32
<u>4.Vaardigheden</u>			
Rapportage	8	10	19
Presentatie	13	24	26
(Wetenschappelijk)onderzoek	11	26	28

15.3 Gevolgde en gewenste nascholing en suggesties voor veiligheidskunde

Onderwerp	Percentage van de NVVK-respondenten		Percentage van de respondenten met dit diploma		
	Gevolgde nascholing	Gewenste nascholing	Aandacht besteden aan in opleiding		
			MVK	HVK	MoSHE
<u>1. Organisatorisch</u>					
Audit-methodieken	48	16	32	22	21
Bedrijfsorganisatie	17	11	16	19	21
Management(systemen)	43	11	20	22	15
Projectmanagement	19	14	13	20	12
Risicomanagement	24	38	40	34	24
Verandermanagement	15	27	30	39	27
Ongevallenonderzoek	29	24	24	12	12
Wetgeving	24	14	12	7	6
Ondernemerschap	7	12	9	19	15
<u>2. Gedragsbeïnvloeding</u>					
Communicatievaardigheden	38	18	31	31	21
Motivatietheorieën	7	34	32	35	41
Trainingsvaardigheden	21	17	24	18	24
Sociale vaardigheden	15	7	16	16	6
Adviesvaardigheden	34	24	45	35	21
<u>3. Vakinhoudelijke thema's</u>					
Beveiliging	8	5	3	7	12
Externe veiligheid	16	18	18	23	15
Milieuzaken	28	14	14	14	0
Procesveiligheid	14	16	16	19	6
Productveiligheid	6	8	10	9	9
Risicoanalyse	26	24	32	20	12
Storingsanalyse	7	8	8	9	0
Robotveiligheid	2	2	2	4	0
Transport	10	6	6	6	15
Arbeidshygiënische onderwerpen	15	16	20	10	3
Welzijns onderwerpen	5	10	13	9	3
Reïntegratie	3	5	6	7	3
Patiëntveiligheid	1	4	3	5	3
Voedselveiligheid	4	3	2	4	6
Sociale veiligheid	1	10	9	12	6
<u>4. Vaardigheden</u>					
Arbeidshygiënische metingen	13	22	25	19	9
Rapportage	12	15	28	20	9
Presentatie	20	12	23	19	9
(Wetenschappelijk) onderzoek	4	9	8	12	6

15.4 Belangrijkste aandachtsgebieden A&O-deskundigen

Antwoorden t.a.v. belangrijkheid aandachtsgebied in procenten van respondenten					
Volgorde met 1=minst belangrijk tot 5=meest belangrijk →	1	2	3	4	5
<u>Onderwerpen/taken</u>					
Beleids/organisatorische asp.	0	3	12	42	43
Diensten	5	8	25	45	15
Gedrag(sbeïnvloeding)/communicatie	1	3	16	42	37
Overige niet-technische zaken	2	9	33	42	12
Technisch (vakinhoudelijke arbothema's)	1	9	12	44	32
Overige vakinhoudelijke arbothema's	3	7	22	39	35

Onder **beleids/organisatorische aspecten** wordt verstaan:

verstaan:
 Advisering Management/beleid
 Opzetten/implementatie managementsystemen
 (arbo, milieu, kwaliteit, risicomanagement)
 Ontwikkelen bedrijfsgezondheidsbeleid
 Opzetten arbobeleid (incl. procedures)
 Projectmanagement

Onder **diensten** wordt verstaan:

Advisering op beleidsniveau
 Advisering OR/PVT
 Advisering als preventiemedewerker
 Risico-inventarisatie en –evaluatie

Onder **gedrag(sbeïnvloeding)/communicatie** wordt verstaan:

Instructie/opleidingen/trainingen
 Voorlichting/motivatatie/genereren van betrokkenheid

Onder **overige niet-technische zaken** wordt

Ontwikkeling wetgeving
 Ontwikkelen van nieuwe interventies
 Workshops, trainingen
 Wetenschappelijk onderzoek

Onder **technisch (vakinhoudelijke arbothema's)** wordt verstaan:

(Ziekte)verzuim
 Preventie (intern)
 Organisatieonderzoek
 Welzijnsonderzoek
 Innovatie van verandertrajecten

Onder **vakinhoudelijke thema's** wordt verstaan:

Welzijn (psychische belasting, taakinhoud, werkdruk, stress, burn-out, agressie)
 Ziekteverzuim en/of reïntegratie
 Begeleiden van relevante werkconferenties

15.5 Belangrijkste aandachtsgebieden arbeidshygiënisten

Onderwerpen	Mate waarin men in het werk bezig is met deze zaken (percentage van respondenten)					
	n.v.t.	1 = weinig	2	3	4	5 = veel
<u>Diensten</u>						
Risico-inventarisatie en –evaluatie	5	8	13	21	33	19
Blootstellingsonderzoek (incl. advies)	2	7	12	24	35	20
Inspecties/audits	17	23	12	20	18	8
Ongevallenonderzoek	44	20	15	10	6	3
Opzetten arbobeleid (incl. procedures)	5	18	18	21	28	8
Ontwikkeling bedrijfsgezondheidsbeleid	20	27	20	11	15	5
Implementatie managementsystemen	19	27	16	17	14	6
Advisering nieuw- en verbouw	10	17	25	23	17	6
Ontwikkeling wetgeving	42	19	12	12	9	4
Voorlichting & training	4	12	18	24	35	6
Wetenschappelijk onderzoek	58	17	9	5	4	6
Onderwijs	51	18	9	12	4	3
<u>Arbeidshygiëne</u>						
Binnenklimaat	5	15	13	21	31	13
Biologische agentia	5	23	27	23	14	7
Ergonomie	8	18	22	19	21	10
Fysieke belasting (o.a. RSI)	6	20	20	19	22	11
Geluid	4	10	14	26	36	8
Gevaarlijke stoffen	1	3	7	17	40	30
Klimaatomstandigheden (koud/warm)	7	26	22	20	17	5
Straling	24	45	16	7	5	1
Trillingen	17	42	19	11	8	0

Onderwerpen	Percentage van respondenten dat besteedt:			
	>70% van werktijd	50 – 70% van werktijd	20 – 50% van werktijd	<20% van werktijd
Arbeidshygiënische...	29	35	30	6
Veiligheidskundige...	1	11	27	58
Welzijns...	0	4	14	80

15.6 Belangrijkste aandachtsgebieden veiligheidskundigen

Antwoorden 1 ^e t/m 5 ^e keus in procenten van respondenten						Percentage van respondenten dat aandachtsgebied heeft genoemd:	Indicatie tijdsbesteding	
Volgorde keuze →	1e	2e	3e	4e	5e		1 ^e t/m 5e met 2x1e keus	%
<u>Taakinhoud</u>								
Beleidsorganisatorische asp. Diensten	22	9,7	8,4	10,5	7,8	58	80,4	15
Gedrag(sbeïnvloeding)/comm	13,5	9,2	8,2	6,4	6,6	44	57,5	10
Arbeidsveiligheid	9,2	15,8	15,8	13,0	10,5	64	73,5	13
Bedrijfsveiligheid	32,0	23,7	19,3	7,3	3,6	86	117,9	21
Welzijn	11,4	20,8	13,9	10,1	6,7	63	74,3	14
Arbeidshygiëne	0,2	1,9	4,8	9,5	10,0	26	26,6	5
Stralingshygiëne	1,4	6,9	10,1	13,0	10,1	41	42,9	8
Transportveiligheid	0,6	0,2	1,1	1,7	1,6	5	5,8	
Patiëntveiligheid	1,6	1,6	3,1	4,2	3,6	14	15,6	3
Sociale veiligheid	0,3	0	0,3	1,4	0,3	2	2,6	
Voedselveiligheid	0,2	0,2	1,4	2,3	2,3	6	6,6	
Projectmanagement	0	0	0	1,6	0,9	3	2,5	
Wetenschappelijk onderzoek	1,6	3,7	4,4	5,3	7,3	22	23,9	4
Ontwikkeling wetgeving	0,9	0,5	0,5	1,3	2	5	6,1	
Anders	0,3	1,6	3,1	3,7	7,6	16	16,7	3
Totaal	1,3	0,9	1,1				----- 552,7	----- 96

Onder **diensten** worden verstaan:

Inspecties/audits
Ongevallenonderzoek
Risico-inventarisatie en –evaluatie
Advisering nieuw- en verbouw
Ketenbeheer

Onder **gedrag(sbeïnvloeding)/comm.** wordt verstaan:

Ontwikkelen trainingsprogramma's
Geven van veiligheidstraining/voorlichting
Informatie/overleg van/met management
Informatie/overleg van/met OR
Informatie/overleg met overige medewerkers

Onder **bedrijfsveiligheid** wordt verstaan:

Beveiliging (security)
Bouwveiligheid
Bedrijfsbrandweer
Brandveiligheid
Externe veiligheid/BRZO/ARIE
Milieuveiligheid (o.a. vergunningen)
Ontwerpveiligheid (machines/gebouwen)
Procesveiligheid
Productveiligheid
Risicoanalyse
Robotveiligheid
Storingsanalyse
Systeemveiligheid

Onder **arbeidsveiligheid** wordt verstaan:

Arbeidsmiddelen/machines
Besloten ruimten
Drukapparatuur
Elektrische veiligheid
Explosieveiligheid
Gevaarlijke stoffen
Machineveiligheid
Metaalbewerking
Persoonlijke beschermingsmiddelen
Transport (verticaal)
Vergunningen (intern)
Werken op hoogte

Onder **arbeidshygiëne** wordt verstaan:

Binnenklimaat
Biologische agentia
Ergonomie
Fysieke belasting (o.a. RSI)
Geluid/trillingen
GGO's
Niet-ioniserende straling

Onder **welzijn** wordt verstaan:

Psychische belasting
Taakinhoud
Werkdruk
Aggressie