

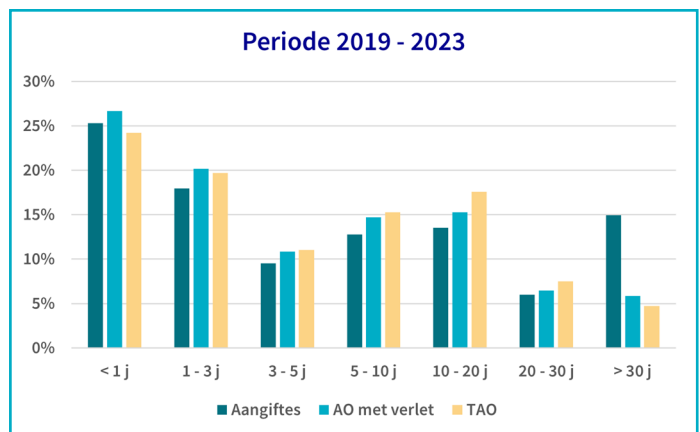
Nieuwe werknemers: meer kans op arbeidsongevallen?

Om op deze vraag een antwoord te geven, werd een studie uitgevoerd m.b.t. de arbeidsongevallen bij AXA⁽¹⁾ in functie van de anciënniteit voor de periode 2019 - 2023.

Deze analyse toont aan dat 25% van de slachtoffers van een arbeidsongeval, werknemers zijn met een anciënniteit van minder dan 1 jaar, dit vormt de grootste groep, meteen gevolgd door de groep met een anciënniteit tussen 1 en 3 jaar (18% over deze periode van 5 jaar).

Bijna de helft van de arbeidsongevallen doet zich dus voor bij werknemers met minder dan 3 jaar anciënniteit.

Een gepast onthaal, het opleiden van nieuwe werknemers en het aanduiden van een peter of meter, is belangrijk om de ongevals cijfers terug te dringen.



De nieuwe werknemers (minder dan 1 jaar beroepservaring) zijn ook in de nationale statistieken hoog vertegenwoordigd, met name ook meer dan 35% van het aantal arbeidsplaatsongevallen.

Arbeitsplaatsongevallen volgens beroepservaring in de onderneming: evolutie 2013-2022 (jaarverslag Fedris)

Beroepservaring	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Minder dan 1 jaar	28.4%	29.0%	30.1%	31.3%	32.8%	33.5%	33.5%	32.2%	33.9%	35.2%
1 tot 5 jaar	31.7%	31.1%	30.4%	29.0%	28.4%	28.3%	29.5%	30.8%	30.9%	29.9%
5 tot 11 jaar	18.6%	19.0%	19.1%	19.0%	18.7%	17.6%	16.5%	16.0%	15.5%	15.1%
11 tot 21 jaar	12.5%	12.4%	12.6%	12.9%	12.7%	13.3%	13.2%	13.3%	12.1%	12.1%
Meer dan 21 jaar	8.7%	8.5%	7.8%	7.8%	7.4%	7.3%	7.3%	7.6%	7.5%	7.7%

In een andere studie⁽²⁾ zien we dat de gemiddelde anciënniteit van de werkende bevolking, 11 jaar is. Wanneer we de beroepservaring vergelijken met het aandeel in de arbeidsongevallen⁽³⁾, stellen we vast 80 % van het aantal ongevallen zich voordoet bij werknemers met minder dan 11 jaar beroepservaring.

Ook in de portefeuille van AXA Belgium komen we tot gelijkaardige conclusies. Toch mogen we ook de geroutineerde werknemers niet uit het oog verliezen.

⁽¹⁾ Aanvaarde arbeidsongevallen op de arbeidsplaats

⁽²⁾ [Anciënniteit en jobmobiliteit in cijfers – Acerta](#)

⁽³⁾ Jaarverslag Fedris

De cijfers van de AXA portefeuille wat meer in detail - analyse 2023

Voor het jaar 2023 werd een verdere analyse uitgevoerd. Ook hier is meer dan een kwart van de ongevallen terug te vinden bij de populatie met minder dan 1 jaar anciënniteit. Bij de arbeiders heeft 29% van de slachtoffers een anciënniteit van minder dan 1 jaar.

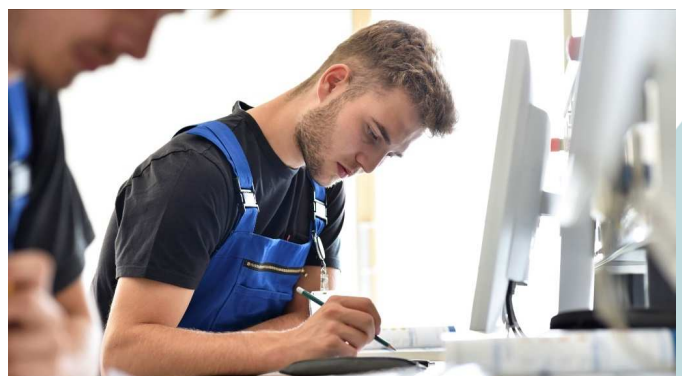
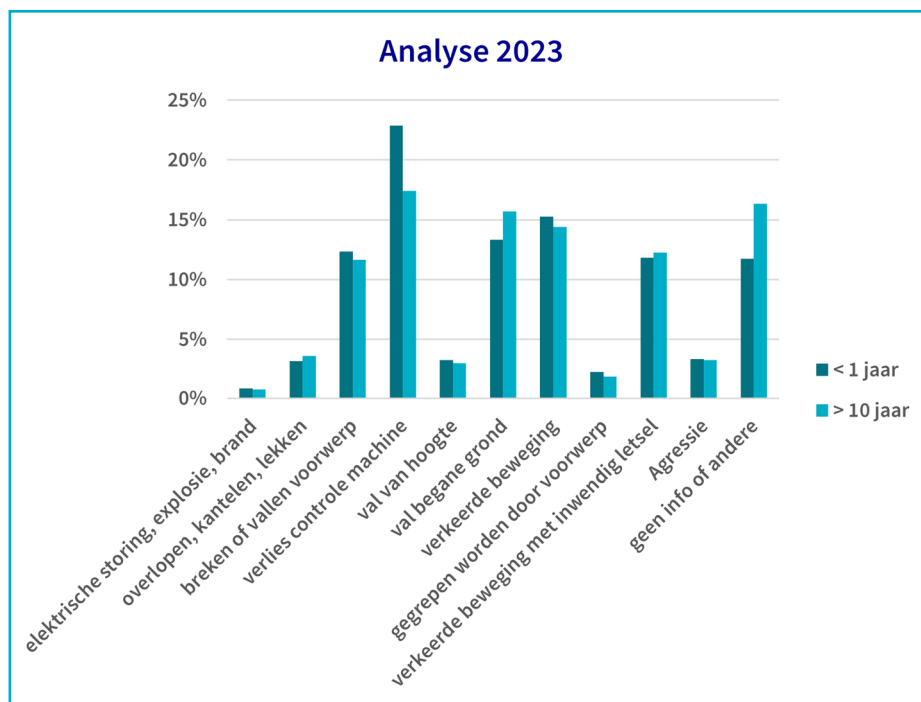
De top vijf van betrokken sectoren binnen de AXA-portefeuille is

1. Uitzendkrachten
2. Detailhandel
3. Bouw
4. Groothandel
5. Eet- en drinkgelegenheden

Belangrijk is wel te weten dat voor de anciënniteit bij uitzendkrachten, deze bij de gebruikersfirma wordt beschouwd. De meeste uitzendkrachten hebben korte contracten. Maar, dit benadrukt wel nog eens het belang van een goed onthaal bij elke gebruikersfirma.

Zowel bij de nieuwe als bij de geroutineerde werknemers (meer dan 10 jaar anciënniteit, goed voor 30% van de ongevallen) zien we vooral ongevallen door **verlies van controle over een machine, val begane grond** en ergonomisch gerelateerde ongevallen (**verkeerde beweging**, bv heffen en tillen).

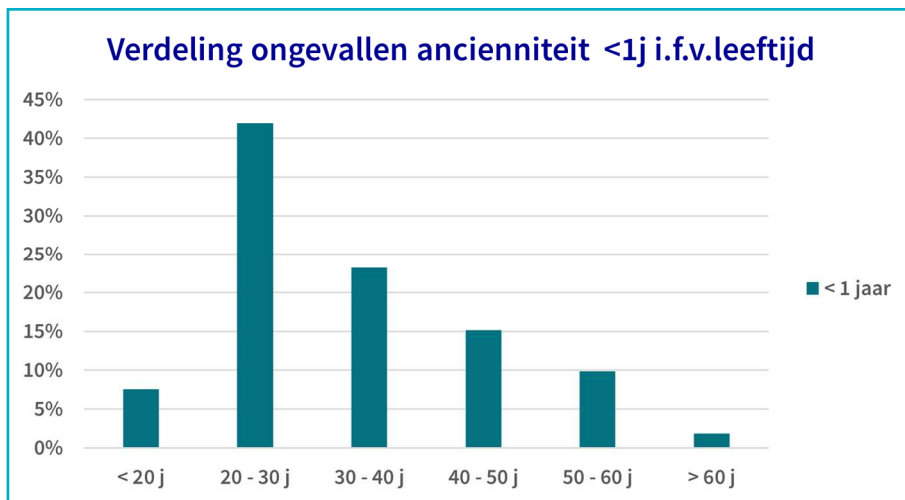
Qua oorzaken zien we 2 opvallende verschillen. Bij de onervaren werknemers stellen we beduidend meer ongevallen vast met verlies van controle over een machine, dit heeft vaak te maken met **de interne transportmiddelen**, zoals een heftruck of stapelaar evenals met de machines en installaties in de onderneming. Anderzijds hebben we meer ongevallen m.b.t. **vallen en struikelen** bij de meer ervaren werknemers.



Nieuwe werknemer is niet synoniem voor jonge werknemer

Onderstaande grafiek toont aan dat ook oudere werknemers tot de groep van nieuwe werknemers kunnen behoren. **12% van de nieuwe werknemers die slachtoffer zijn van een ongeval op de arbeidsplaats, zijn ouder dan 50** en meer dan een kwart ouder dan 40 jaar.

Ongeveer een derde van de nieuwe werknemers is jonger dan 25, **wat betekent dat ze in de meeste gevallen een arbeidsongeval hebben bij hun eerste werkervaring**. Bijna de helft van de slachtoffers is jonger dan 30 jaar.



Er wordt nogal vlug geconcludeerd dat jonge werknemers meer risico lopen dan oudere werknemers. **Deze analyse maakt duidelijk dat gerichte preventie noodzakelijk is voor alle nieuwe werknemers.**

Preventie bij nieuwe werknemers

Onthaal⁽⁴⁾

Het onthaal van nieuwe werknemers is **een verplichting voor elke werkgever** en wordt **opgevolgd door de preventieadviseur**. Dit onthaal betekent ook dat er een peter of meter moet aangeduid worden.

Peter- of meterschap is de begeleiding op de werkplek waarbij een ervaren collega (peter of meter), een nieuwkomer helpt bij zijn integratie om kennis en vaardigheden aan te leren. De peter of meter hebben een ondersteunende functie. Hij of zij heeft ervaring en inzicht in de organisatie. Hij of zij weet welke competenties belangrijk zijn in de functie. Alleen als een peter of meter voldoende tijd krijgt om zijn rol naar behoren in te vullen, zal het doel bereikt worden. Als de relatie goed zit, krijgt de nieuwe werknemer het gevoel welkom te zijn en blijft de peter of meter nog lang een aanspreekpunt.

Een document wordt opgesteld als leidraad. Zowel het lid van **de hiërarchische lijn** dat door de werkgever wordt aangeduid om het onthaal te organiseren, als de nieuwe werknemer tekenen wanneer een onderwerp is afgehandeld. Zo kan er opgevolgd worden of de nodige inlichtingen en instructies werden verstrekt. Dit leunt ook aan bij de taak van de leidinggevenden om te waken over de naleving van de instructies en het zich ervan vergewissen of de werknemers de inlichtingen goed hebben begrepen en in praktijk brengen.

Het is belangrijk even stil te staan bij wat dit onthaalprogramma inhoudt binnen uw eigen onderneming, hoeveel tijd er effectief wordt gependend aan het onthaal en de opleiding van de nieuwe werknemer. Daarbij mogen wij ook niet uit het oog verliezen dat er dikwijls culturele en taalkundige verschillen kunnen zijn. Niet alle begrippen gebruikt binnen de onderneming, opgenomen in de taakomschrijving of het vakjargon zijn even duidelijk voor de nieuwe werknemer.

⁽⁴⁾ Wettelijke context: Codex, boek 1, titel2, hfst. III, art. I.2-15. - art. I.2-11. 9°.

Een mogelijk stappenplan voor het onthaal en de begeleiding van de nieuwe werknemer:

1. Voorbereiding van het onthaal
 - ➔ Recente functie en taakomschrijving : deze dient duidelijk opgemaakt te zijn, opdat er geen twijfel zou kunnen ontstaan over wat iemand wel en niet mag/kan doen.
 - ➔ Aanduiden peter/meter.
 - ➔ Onthaalbrochure, arbeidsreglement, opleidingsplan, werkkledij en PBM, ... voorzien.
 - ➔ Collega's op de hoogte brengen.
 - ➔ Programma, checklijst opstellen waarbij ook een timing is voorzien : wat moet de nieuwkomer weten/kennen, welke uitrusting is nodig, met wie moet er kennis gemaakt worden.
2. Op de eerste werkdag
 - ➔ Algemeen onthaal met toelichting onthaalbrochure, rondleiding, kennismaking met peter/meter, preventieadviseur, personeelsdienst...
3. Binnen de eerste week
 - ➔ Kennismaking met andere collega's, directie.
 - ➔ Nadere toelichting taakomschrijving.
 - ➔ Maatregelen veiligheid, milieu, hygiëne.
 - ➔ Wees voldoende aandachtig opdat bij risicovolle werkzaamheden de noodzakelijke informatie over beschermingsmiddelen en veiligheidsprocedures voldoende wordt toegelicht en ook begrepen.
4. **Periodieke evaluatie**, feed back.
5. Bijsturen waar nodig.

Een dergelijke aanpak is niet alleen noodzakelijk bij nieuwe werknemers maar ook bij tijdelijke werkrachten, of werknemers die overgeplaatst worden naar andere werkposten of andere taken krijgen toebedeeld. Ook werknemers die terugkeren na een langdurige afwezigheid kan men volgens het stappenplan terug veilig aan het werk zetten.

Nieuwe werknemers: een bron van inspiratie

Nieuwe werknemers kijken met een frisse blik en met hun eigen ervaringen naar de onderneming en de manier waarop er gewerkt wordt. Zij kunnen dan ook een bron van inspiratie zijn om het bestaande beleid bij te sturen. Het is reëel dat de nieuwe werknemer suggesties formuleert om het werken veiliger of efficiënter te maken. Informeer naar hun mening bij de periodieke feedback momenten.

Ervaren werknemers

De tweede groep werknemers die vaak het slachtoffer worden van arbeidsongevallen, zijn de werknemers die al jaren hetzelfde werk doen.

Dit kan leiden tot werken met verminderde aandacht, bedrijfsblindheid, onoplettendheid, minder zorg besteden aan de handelingen of misschien zelfs gemakzucht, waardoor er zich meer incidenten en ongevallen voordoen. Het gaat immers al jaren goed, men beseft niet meer ten volle dat men risico's neemt. Een ervaren werknemer aanspreken op zijn of haar manier van werken is niet evident en kan verkeerd overkomen bij de betrokken werknemer. Toch is dit essentieel om incidenten en arbeidsongevallen te voorkomen. Het aanspreken en coachen van ook deze werknemers is een belangrijke taak in het preventiebeleid.

We mogen niet vergeten dat deze ervaren werknemer ook een belangrijke rol heeft als voorbeeld voor de collega's en nieuwe werknemers om zo de arbeidsongevallen bij de eerste groep ook te laten dalen.



De kracht van het samen werken aan veiligheid

Het regelmatig bespreken van de thema's veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit maakt duidelijk dat u als werkgever belang hecht aan deze waarden binnen uw onderneming.

Werknemers zullen op die manier dan ook elkaar op een positieve manier beïnvloeden en scherp houden. Het beroep doen op externe experts, kan helpen om een bepaald onderwerp nog meer bespreekbaar te maken, bijvoorbeeld leveranciers van persoonlijke beschermingsmiddelen, gevaarlijke stoffen, gereedschap, arbeidsmiddelen...

Andere experts die kunnen helpen zijn deze van de externe preventiedienst en de preventiedienst van AXA. Op die manier blijft iedereen zich bewust van het belang van veilig werken.

Leidinggevende, geef het goed voorbeeld

Als leidinggevende (werkgever, directielid, afdelingshoofd, directe leidinggevende...) is het belangrijk om zich steeds bewust te zijn van uw voorbeeldfunctie. Het gedrag van een leidinggevende wordt onmiddellijk opgemerkt en heel snel gekopieerd. Dit gedrag is maatgevend. Daarnaast is de aanwezigheid van leidinggevendens bij het bespreken van de thema's veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit van cruciaal belang om te zorgen voor geloofwaardigheid. Dit levert een positieve bijdrage aan het ganse beleid.



Praktische tools ontwikkeld door AXA

Veiligheidszakboekje



INHOUDSTAFEL				
01 INGESTELDHEID EN RESPECT VOOR ELKAAR	02 ORDE EN NETHEID	03 MANUEEL HANTEREN VAN LASTEN	04 MECHANISCH HANTEREN VAN LASTEN	05 TRANSPALLET
06 HOOGWERKER	07 HEFTRUCK	08 VALLEN EN UITGLIJDEN	09 PBM'S (PERSOONLIJKE BESCHERMINGS-MIDDELEN)	10 GEVAARLIJKE PRODUCTEN
11 ELEKTRICITEIT	12 MACHINES EN GEREEDSCHAP	13 VERGRENDELEN - LOCK OUT / TAG OUT	14 INTERN VERKEER	15 OP HET KANTOOR
16 WERKEN OP HOOGTE	17 PICTOGRAMMEN	18 AFVALSORTERING / MILIEU	19 HYGIENE	20 VERSLAVINGEN
21 WAT TE DOEN IN GEVAL VAN ARBEIDSONGEVAL?	22 ARBEIDSWEG	23 WAT TE DOEN IN GEVAL VAN ONGEVAL OP DE ARBEIDSWEG?	24 BRAND	25 WAT TE DOEN IN GEVAL VAN BRAND?
26 OPLEIDINGEN	27 NUTTIGE TELEFOONNUMMERS			

E-learning

AXA Safety Advice Services Learning

Welkom op ons opleidingsplatform waar u onze verschillende e-learningmodules kan ontdekken.

Indien u één of meerdere hiervan wenst te gebruiken binnen uw onderneming, neem dan contact op met uw preventiecontact of het secretariaat van de dienst Safety Advice Services adviceservices@axa.be

VEILIG IN HET VERKEER :



VEILIG AAN HET WERK :



EERSTE VEILIGHEIDSSTAPPEN



Dossiers voor verschillende sectoren

Deze bevatten een onthaalbrochure, werkpostfiches en bijbehorend informatiemateriaal zoals instructiekaarten.

Sectoren/thema's

- Verzorging
- Bouw
- Automobilisten
- Horeca
- Mobiliteit/transport
- Distributie
- Onderhoudswerken
- Voeding
- Metaal
- Afvalbeheer
- Logistiek

