

# Algemene strategie inzake preventie van risico's

J. Malchaire,  
Unité Hygiène et Physiologie du Travail, U.C.L.  
Clos Chapelle-aux-Champs 30-38  
B - 1200 Bruxelles



H. D'Hertefelt,  
Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden  
Eendrachtstraat 60  
1050 Brussel

# Inhoud

## •UITGANGSPUNTEN

- Preventie “nieuwe stijl” volgens de welzijnswet
- Verschuivingen in het denken over preventie
- Verbeteren van werksituaties
- Legalistische versus preventieve benadering
- Zin en onzin van meetwaarden
- Wat met bestaande methoden?
- Wat met de KMO?

## •SOBANE: een nieuwe preventiestrategie

# Preventie “nieuwe stijl” volgens de welzijnswet

- Betreft werknemer “in zijn totaliteit”
- Acht welzijnsaspecten
- **Systeembenadering: *techniek, organisatie, arbeidsomstandigheden, relaties, omgeving***
- Preventiebeginselen: o.a.
  - Risico's voorkomen, evalueren, bestrijden aan de bron
  - Collectieve >persoonlijke bescherming
  - Aanpassing van het werk aan de mens

# Verschuivingen in het denken over preventie

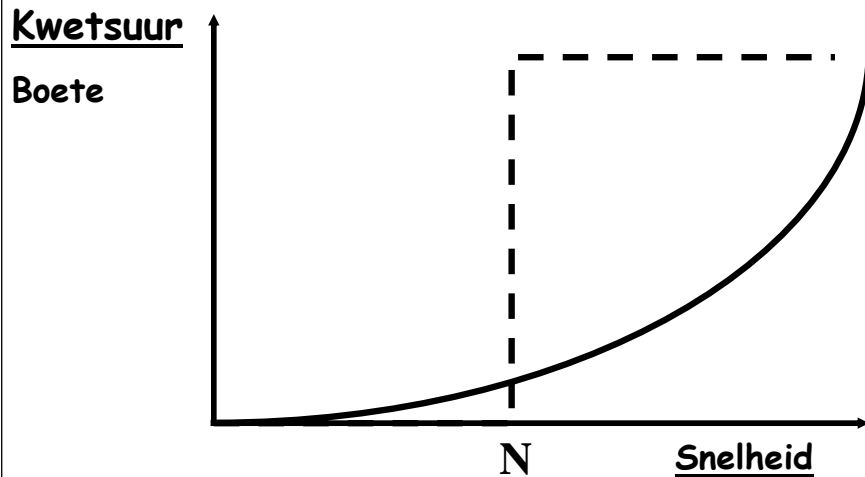
- Preventie van risico's is meer dan
  - bescherming van werknemers
  - medisch toezicht
  - onder wettelijke grenswaarden blijven
- Preventie van risico's streeft naar
  - een gemakkelijke, aangename en efficiënte werksituatie
  - een zo hoog mogelijk niveau van gezondheid en welzijn van de werknemers
  - een zo hoog mogelijk niveau van technisch en economisch presteren van de onderneming
- Dus
  - van risk assessment naar riskmanagement
  - van risicoanalyse naar risicobeheersing

## Preventie is: arbeidssituaties verbeteren

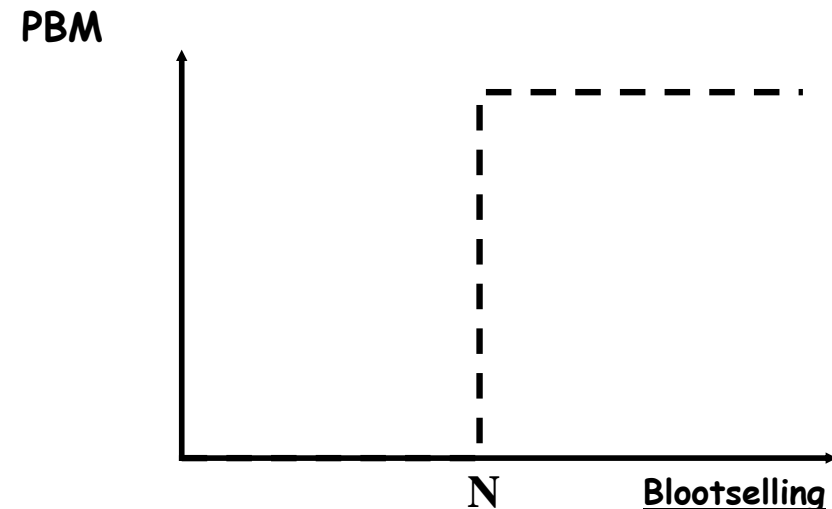
- **Arbeidssituatie > arbeidspost**
  - Ruimtelijk aspect: *het geheel van arbeidsmiddelen en/of meubilair dat op een bepaalde plaats en in een bepaalde omgeving wordt gebruikt*
  - Taak-of functieaspect: *het geheel van handelingen, te verwerken informaties en relaties dat bijdraagt tot het realiseren van de doelstellingen van de organisatie*
- **Kwaliteit van arbeidssituaties: de 4 A's**
  - Arbeidsinhoud,
  - Arbeidsomstandigheden
  - Arbeidsvoorwaarden
  - Arbeidsverhoudingen

## Legalistische versus preventieve benadering

## Relatie blootstelling-effect



## Relatie blootstelling-effect Legalistische benadering

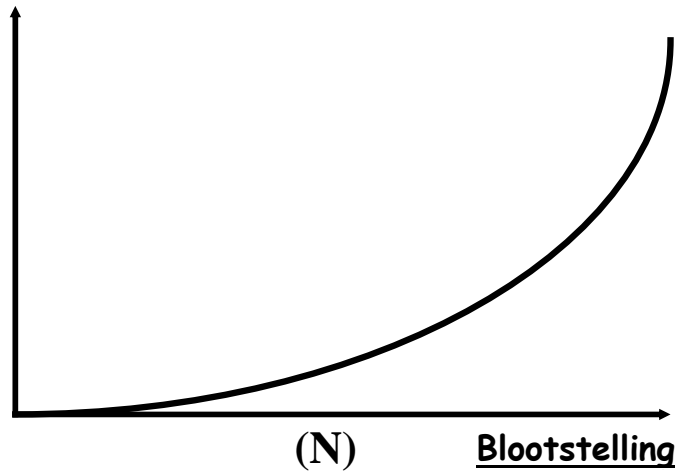


## Relatie blootstelling-effect Preventieve benadering

### Effect

Doofheid

Intoxicatie



## Zin en onzin van meetwaarden

### Voorbeeld 1

“De temperatuur in dit lokaal is 18°C”

- Wanneer? dag, uur...
- Waar? vlakbij de warmtebronnen of veraf...
- Buitentemperatuur? zonnig, bewolkt...
- Wat zijn de arbeidsomstandigheden?

Kortom, hoe REPRESENTATIEF is de meetwaarde?

### Voorbeeld 2

“De werknemer is blootgesteld aan een geluidsniveau van 92 dB(A)”

- Wanneer? Welke machines draaien...
- Waar? Vlakbij de machines of veraf...
- Hoelang? Momentopname of gemiddelde over 1, 5, 60, 480 minuten ...
- Wat zijn de arbeidsomstandigheden?

Kortom, hoe REPRESENTATIEF is de meetwaarde?

## Voorbeeld 3

Moeten we de diepte en de omvang van een gat in de vloer meten om de baas er van te overtuigen het te (laten) herstellen??

Moeten we de trillingen van een vorkheftruck meten om de baas te overtuigen dat gat in de vloer te herstellen?????????



## Valkuilen

- «Wat niet men in cijfers kan weergeven, bestaat niet »
- «Enkel cijfergegevens leiden tot oplossingen»
  - Hoeveel ipv waarom en hoe
  - Het algemene ipv het detail
- «We hebben absoluut cijfers nodig om te kunnen bepalen of er een risico is»
  - Drempelwaarden ipv continue waarden



## Meetwaarden zijn onmisbaar voor:

- Wetenschappelijk onderzoek
  - Relatie dosis-effect-respons
- Vergoedingen en « compensaties »
  - Fonds voor Beroepsziekten
  - Gerecht
- Uitdiepen van bepaalde kwesties
- Een voor-na vergelijking



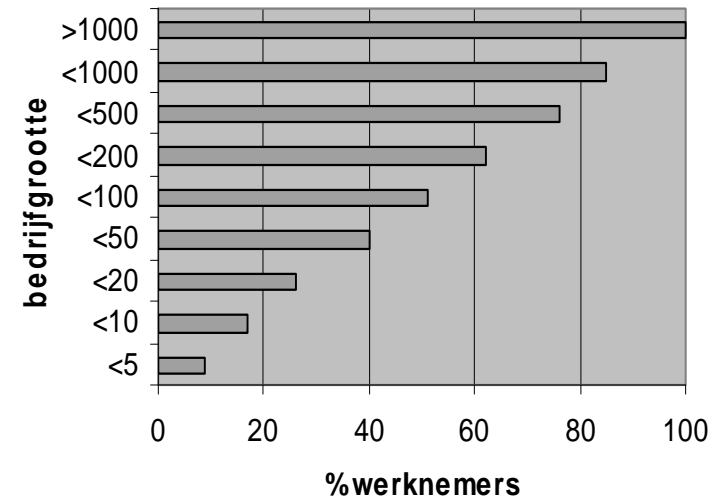
## Wat met bestaande methoden?

- Objectief – subjectief
- Kwantitatief–kwalitatief
- Expert – niet-specialist
- Checklists zonder weging
  - Vb. Ima
- Observatiemethoden met weging
  - Vb. LEST
- Vragenlijsten en beoordelingsschalen
  - Vb. VBBA
- Expertsystemen
  - Vb. Cergo

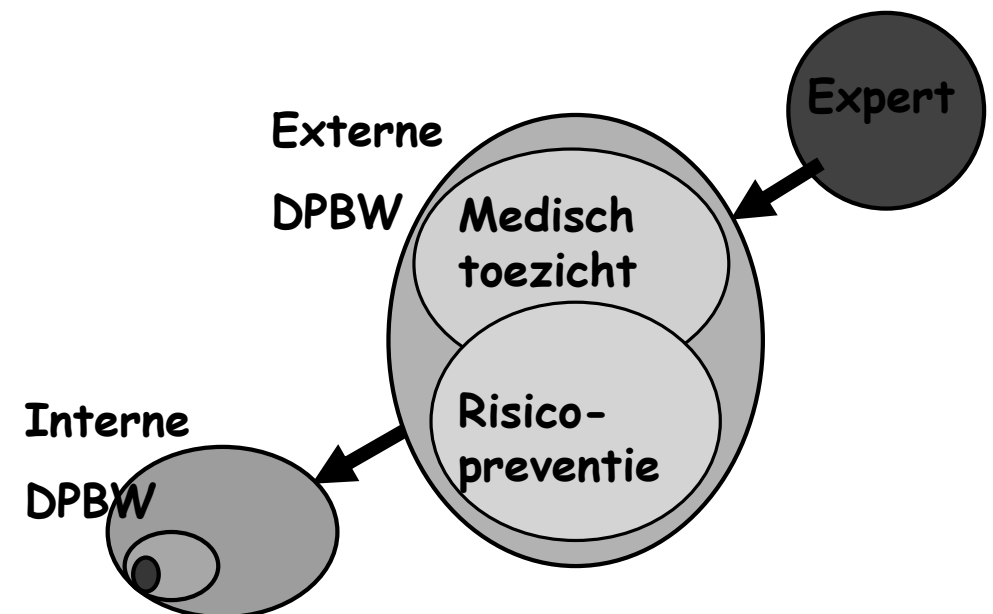


# Wat met de KMO?

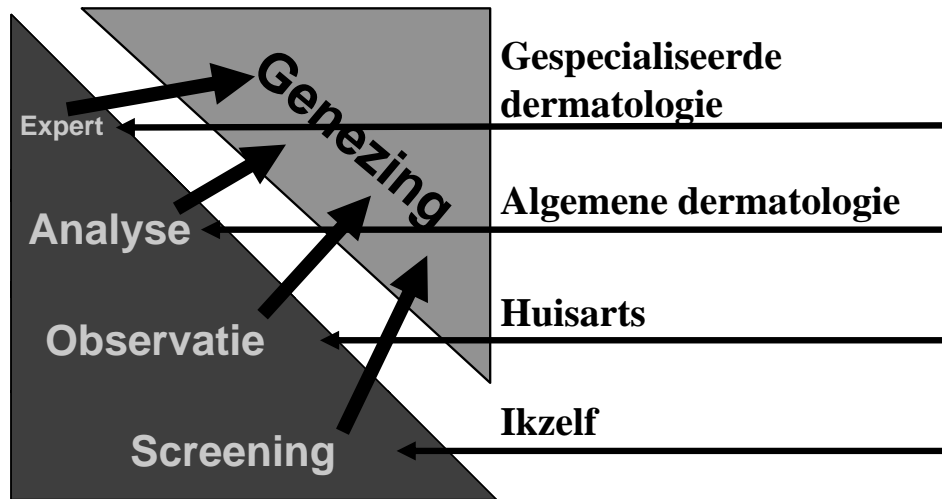
% werknemers en bedrijfsgrootte



# Strategie *SOBANE*



## Aanpak van een gezondheidsprobleem



## Partners in veiligheid en gezondheid in de onderneming

Werknemers  
Management

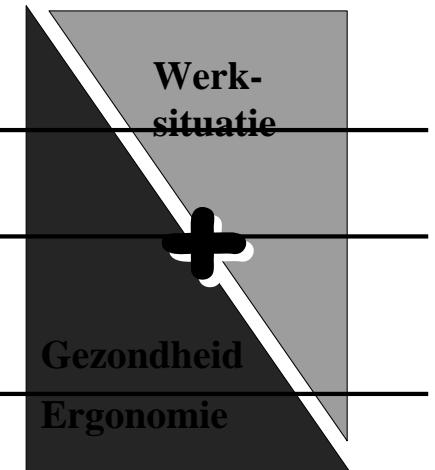
Interne preventie

Bedrijfsartsen

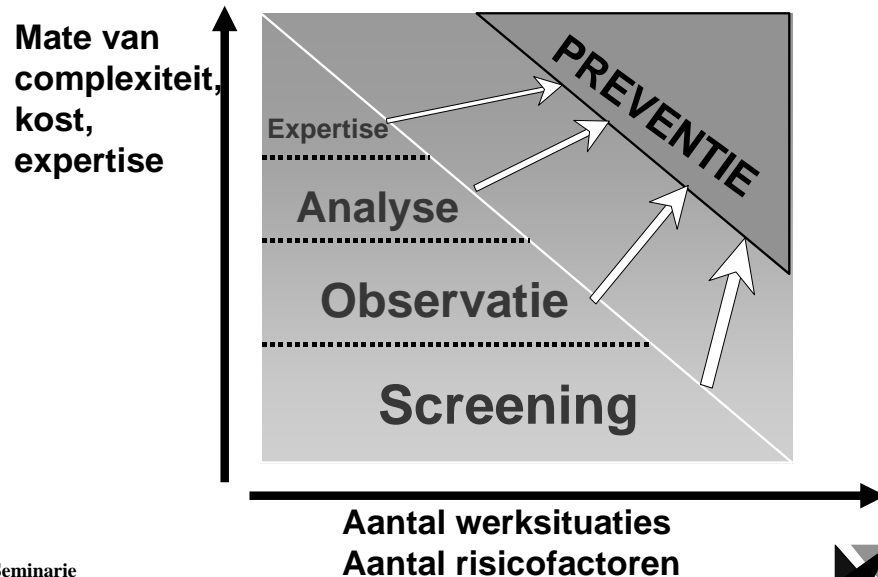
Arbeidshygiënisten

Ergonomen

Experts



## Preventiestrategie SOBANE



## Kenmerken van de strategie SOBANE

**DOEL:** risicopreventie

- Het onderzoek van risico's is geen doel op zich maar een etappe in de preventie van de risico's

**UITVOERING:** biedt aanknopingspunten om

- te bepalen wie moet tussenkomen (intern, extern, expert, ...)
- wat ze kunnen en moeten doen inzake analyse en preventie
- welke competenties ze moeten hebben
- hoe ze elkaar kunnen aanvullen

# Kenmerken van de strategie SOBANE

## Voldoende FLEXIBEL

- Om eigen doelstellingen te bepalen
- Om de beschikbare middelen aan te passen aan
  - De problemen die zich stellen
  - De grootte van de onderneming
  - De beschikbare competenties in en buiten de onderneming

	Niveau 1 <u>Screening</u>	Niveau 2 <u>Observatie</u>	Niveau 3 <u>Analyse</u>	Niveau 4 <u>Expertise</u>
•Wanneer?	Alle gevallen	Problemen	Moeilijke gevallen	Complexe gevallen
Hoe?	Eenvoudige observatie	Kwalitatieve observaties	Kwantitatieve observaties	Gespecialiseerde metingen
Kost?	Gering • 10 minuten	Gering • 2 uur	Matig • 2 dagen	Hoog • 2 weken
Wie?	Personeel bedrijf	Personeel bedrijf	Personeel bedrijf +preventieadviseur (extern)	Personeel bedrijf +preventieadviseur +experts
Kennis van				
•Werk	Hoog	Hoog	Matig	Gering
•Ergonomie	Matig	Matig	Hoog	Gespecialiseerd

## Niveau 1: Screening

### DOEL

- De voornaamste “problemen” identificeren
- De meest flagrante gebreken herstellen

### UITVOERING

- Eenvoudig woordgebruik in de gangbare betekenis
- Intern in de onderneming
  - Door de werkgever zelf in de KMO
  - Door/met de medewerking van de werknemer(s)
- Met behulp van eenvoudige en snelle hulpmiddelen
  - Bijvoorbeeld een checklist aangepast aan de sector

Indien voor de “problemen” geen oplossing wordt gevonden: => Niveau 2: Observatie

## Niveau 2: Observatie

**DOEL:** de niet opgeloste problemen nader bekijken  
**UITVOERING**

- Met behulp van een eenvoudige, snelle en niet dure methode
- Zo systematisch mogelijk te gebruiken
  - Door de interne preventieadviseur(s)
    - Met speciale aandacht voor de risico's inzake veiligheid, gezondheid en welzijn
    - Zo mogelijk met een ergonomische kijk
  - Samen met de werknemers en de leidinggevenden

### RESULTAAT

- De risicofactoren aanpakken
- Wat goed is behouden
- De “problemen” die niet opgelost geraken: => niveau 3

## Niveau 3: Analyse

### DOEL

- Analyse en remediëring verdiepen in die gevallen waar screening en observatie geen uitsluitel geven over de beheersing van het risico

### UITVOERING

- Meer ingewikkelde, moeilijker te hanteren en duurere methode(n)
- Door externe preventieadviseurs met
  - De vereiste kennis en vaardigheden
  - De vereiste hulpmiddelen en technieken
- **SAMEN** met de interne preventieadviseur(s) en de werknemers

## Niveau 4: Expertise

### DOEL

- De restrisco's uitschakelen

### UITVOERING

- Metingen door specialisten die de interne en externe preventieadviseurs bijstaan met hun methodologische en technische kennis
- Het gaat om occasionele en zeer gerichte onderzoeken
- Uitgevoerd volgens een duidelijk protocol opgesteld door de interne preventieadviseur

	Screening	Observatie	Analyse	Expertise
<b>S</b>	Ruimte			
<b>C</b>	Machine			
<b>R</b>	Veiligheid			
<b>E</b>	Lawaai			
<b>N</b>	Pollutie			
<b>I</b>	Verlichting			
<b>N</b>	Mentale belasting			
<b>G</b>	Relaties			
	Verantwoordelijkheid			

## Algemene principes van de strategie SOBANE (1)

### GLOBALAAL

- Geen aanpak risico per risico
- Eén benadering van alle risico's

### PARTICIPATIEF

- **SAMEN** met de werknemers en de leidinggevenden
- Met expliciete erkenning van hun ervaring en competentie van de werksituatie en de mogelijkheden tot verbetering
- Met engagement van de werkgever om rekening te houden met de resultaten en daar waar mogelijk verbeteringen door te voeren



## Algemene principes van de strategie SOBANE (2)

Een GESTRUCTUREERDE aanpak die op 4 niveaus  
een steeds grotere competentie vergt

- Op de lagere niveaus: kennis van de werksituatie, de algemene toestand van de onderneming en van de werknemers vanuit hun eigen ervaring en inzicht
- Op het tussenniveau: methodologische kennis, analyse- en/of meetcapaciteit, inzicht in mogelijke oplossingen
- Op niveau 4 – Expertise: inzet van zeer specifieke kennis en vaardigheden

Preventie in EIGEN BEHEER

- Geen “overname” van de problemen door externen
- Geen “uitbesteding” van de problemen aan externen
- Wel complementariteit tussen niveaus en betrokkenen



*Bedankt voor uw aandacht*

