

Vergelijking van de algemene analysemethoden voor de arbeidsomstandigheden

Inhoudstafel

<i>Vergelijking van de algemene analysemethoden voor de arbeidsomstandigheden</i>	<i>1</i>
DOEL VAN HET DOCUMENT	2
1. HET WETTELIJK KADER	2
2. WAT VERSTAAT MEN ONDER RISICOANALYSE?	3
3. DE VERSCHILLENDE METHODEN	3
3.1. De Kinney methode	4
3.2. De methode “Werkpostprofielen”	5
3.3. De Deparis methode	6
3.4. De CFQT methode: Construire, Façonner la Qualité de Travail	7
3.5. De criteria voor de vergelijking van de methoden	7
4. VERGELIJKING VAN DE ALGEMENE METHODEN	8
4.1. Het algemeen kader	8
4.2. De doelstellingen van de methoden	8
4.3. De behandelde risicodomeinen	8
4.4. Het specifieke karakter van de methoden	9
4.5. De implementatie	9
4.6. De hulpmiddelen	10
4.7. De kwantificatie, de metingen	11
4.8. De stappen van de procedure	11
4.9. De synthese van de resultaten	12
4.10. De oplossingen	12
4.11. Het vervolg van de procedure	13
4.12. Problemen bij de implementatie van de methode	13
4.13. De vereiste competenties voor de implementatie	14
4.14. De betrouwbaarheid om alle belangrijke risico's op te sporen	14
4.15. De gemiddelde gebruiksduur	14
4.16. De reproduceerbaarheid	15
5. VERGELIJKENDE TABEL	16

DOEL VAN HET DOCUMENT

Hoewel de verantwoordelijkheid van de werkgever niet overdraagbaar is, moet de preventieadviseur (PA) meestal de methode kiezen die gebruikt zal worden om de risicoanalyse uit te voeren en om het dynamisch risicobeheersingssysteem uit te werken.

Hij wordt geconfronteerd met een heel heterogeen geheel van methoden, checklists, ... die zich allemaal "risicoanalysemethode" noemen. Welke moet hij kiezen?

De brochure "De risicoanalyse" die in 2002 werd gepubliceerd en in 2004 en 2006 werd herwerkt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg beschrijft een tamelijk groot aantal van de meest geciteerde methodes en geeft een eerste classificatie.

Doel van onderhavig document is het bovenvermelde document aan te vullen door meer bepaald de algemene en participatieve methodes te vergelijken.

Na een theoretisch overzicht uit de brochure van de FOD WASO stellen we de methodes voor, definiëren we de criteria en maken we de vergelijking.

1. HET WETTELIJK KADER

Uittreksel uit de brochure "DE RISICOANALYSE" die in mei 2006 gepubliceerd werd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

(Uittreksel uit hoofdstuk 1.1) "Elke werkgever is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem. Dit systeem werd ingevoerd door het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem is de nadere uitwerking van een preventiebeginsel uit de welzijnswet: de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren. Deze wet stelt bovendien: "De werkgever bepaalt:

- de middelen waarmee en de wijze waarop het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kan worden gevoerd;
- de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de personen belast met het toepassen van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk."

Kenmerkend voor het dynamisch risicobeheersingssysteem is de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers, met het oog op de beheersing van de risico's via opsporing, analyse en de vaststelling van concrete preventie maatregelen. Het dynamisch aspect ervan houdt tevens in dat het een continu proces is dat een progressieve evolutie kent en zich permanent aanpast aan de wijzigende omstandigheden.

De werkgever past zijn welzijnsbeleid aan in het licht van de opgedane ervaring, de ontwikkeling van de werkmethode of de arbeidsomstandigheden.

(Uittreksel uit hoofdstuk 1.2) "Het dynamisch risicobeheersingssysteem heeft betrekking op het "welzijn op het werk".

Dit concept omvat:

- de arbeidsveiligheid, nl. het geheel van maatregelen dat tot doel heeft arbeidsongevallen te voorkomen. Daarbij gaat het om de veiligheid van de arbeid wat de interacties tussen de technische installatie en de werknemer impliceert;
- de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk. Deze notie slaat op wat traditioneel de arbeidsgeneeskunde wordt genoemd, nl. het geheel van

maatregelen dat tot doel heeft beroepsziekten te voorkomen. Daarbij staat vooral de werknemer centraal in zijn verhouding tot zijn werkomgeving. Het begrip arbeidsgeneeskunde werd echter niet overgenomen in de wet om beter de nadruk te leggen op de preventieve maatregelen die verder gaan dan het individu;

- de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk. Hier wordt de nadruk gelegd op de psychische component van de gezondheid van de werknemer, die echter beïnvloed wordt door zijn werkomgeving en dus ook een specifieke benadering vergt vanuit sociologische en psychologische disciplines;
- de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de ergonomie, nl. het geheel van maatregelen dat tot doel heeft het werk aan te passen aan de mens;
- de arbeidshygiëne, nl. het geheel van maatregelen dat tot doel heeft schadelijke invloeden te weren die verbonden zijn aan de aard van het bedrijf;
- de verfraaiing van de werkplaatsen. Deze notie sluit onmiddellijk aan bij de arbeidshygiëne;
- de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de hierboven vermelde punten. Het gaat hier om de interactie tussen het leefmilieu en de hierboven vermelde arbeidsomstandigheden.”

2. WAT VERSTAAT MEN ONDER RISICOANALYSE?

(Uittreksel uit het hoofdstuk Verklarende woordenlijst) “**Risicoanalyse:** het geheel van activiteiten die als doel hebben het systematisch en permanent identificeren van gevaren en risicofactoren, en het vaststellen en evalueren van het risico met het oog op het bepalen van de preventie maatregelen.”

(Uittreksel uit hoofdstuk 5.1) “De risicoanalyse bestaat in een systematische en permanente identificatie en de analyse van de aanwezigheid van gevaren en risicofactoren in concrete arbeidsprocessen en arbeidssituaties in een bepaald bedrijf, in een bepaalde instelling of op een bepaalde werf. Deze definitie van de risicoanalyse is dus zeer ruim opgevat en gaat verder dan de toepassing van enkele methodes voor de analyse van de vastgestelde risico’s.”

(Uittreksel uit hoofdstuk 5.5) “Risicoanalyse betekent dus niet dat men zich beperkt tot het determineren van een bepaald cijfer dat de kans weergeeft op schade (= risk ranking), maar houdt vooral de identificatie in van alle factoren en het onderzoek van de variabiliteit en effecten ervan op het risico. De mogelijke informatie betreffende de risico’s moet op een systematische manier worden verzameld en gefilterd zodat alleen risico-relevante gegevens worden verzameld. Om dit optimaal te kunnen uitvoeren dient de risicoanalyse een samenspel te zijn van:

- de procesanalyse door deskundigen, en
- de participatieve analyse.”

3. DE VERSCHILLENDE METHODEN

De risicoanalysemethoden moeten opgesplitst worden in twee categorieën:

- De methoden voor procesanalyses door deskundigen: deze methoden hebben betrekking op een risicofactor of op een beperkt geheel van risicofactoren. Dit is het geval voor:
 - ✦ De methoden Kinney, AMDEC, Hazop ... voor risicofactoren met betrekking tot veiligheidsaspecten;

- ❖ De OREGÉ, OWAS, RULA, OCRA methoden ... voor de studie, en vooral voor de kwantificatie van de risico's op problemen met het skelet en de spieren in het algemeen;
- ❖ de FIFARIM, NIOSH ... methoden voor de studie van het risico op rugaandoeningen tijdens het dragen van lasten;
- ❖ de PMV-PPD, WBGT, PHS ... methoden voor de studie van problemen die verband houden met het werken in een warme omgeving;
- ❖ de VT, WOCCQ, Karasek ... methoden voor de studie van een werksituatie op het vlak van professionele stress;
- ❖ ...

Op de methoden van dit eerste type gaan we ons niet toespitsen, met uitzondering van de Kinney methode omdat deze frequent in België gehanteerd wordt".

- De "participatieve" en zogenaamd "globale" methoden omdat zij de ambitie hebben om alle of de meeste risicofactoren voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de werkomgeving aan te pakken. Voorbeelden hiervan zijn:
 - ❖ De methode van de werkpostprofielen die diverse vormen kende (LEST, ANACT, AVISEM, St Roch ...). Wij weerhouden hier de meest gekende en meest gebruikte methode, namelijk de SIRTES methode, die ook gekend is onder de naam Renault methode;
 - ❖ De Deparis methode die het eerste niveau, namelijk de opsporing, vormt van de SOBANE strategie;
 - ❖ Het instrument ontwikkeld door de KULeuven "Bouwen en Schaven aan de Kwaliteit van de Arbeid", dat we hier "BSKA" noemen.

3.1. De Kinney methode

De "Kinney methode" wordt vaak geciteerd (uitsluitend in België) in de context van risicoanalyses en moet bijgevolg besproken worden in het kader van dit document dat de methodes vergelijkt.

Dit instrument laat toe om een risico te berekenen door het product van drie parameters te berekenen: de ernst (E), de frequentie van de blootstelling aan de risicofactor (B) en de waarschijnlijkheid dat een schade zich voordoet tijdens de blootstelling, rekening houdend met de voorwaarden hiervan (W).

$$\text{Risico} = E \times B \times W$$

Aan de hand van drie tabellen kan men elk van deze drie factoren berekenen, terwijl een vierde tabel toelaat om de eindscore te interpreteren op het vlak van aanvaardbaarheid en te nemen maatregelen.

Een vijfde tabel laat toe om het belang van een verbeteringsmaatregel te evalueren door de beperking van het risico die zij met zich meebrengt te vergelijken met de kosten van de maatregel voor de onderneming.

De indices werden in 1976 voorgesteld door Kinney en Wiruth van het Naval Weapon Center in de VS en werden nooit gemotiveerd, gevalideerd noch aangepast (kosten uitgedrukt in toenmalige dollars).

De auteurs van deze techniek stelden geen enkele gebruiksaanwijzing en vooral geen enkele methode voor het opsporen van risico's voor. Hun enige doel was dan ook een instrument aan te bieden voor de kwantificatie en de hiërarchische indeling van de veiligheidsrisico's die geïdentificeerd werden door anderen.

Men kan dus niet echt praten over de "Kinney methode voor risicoanalyse" en het gaat wel degelijk alleen om een kwantificatie-instrument.

Het instrument wordt door sommige scholen in België echter voorgesteld als een algemene risicoanalysemethode.

Het instrument kan natuurlijk wel gebruikt worden tijdens de risicoanalyse die wordt uitgevoerd in de onderneming, maar de geldigheid van deze risicoanalyse is echter afhankelijk van:

- de methode die wordt gebruikt om de risicofactoren op te sporen;
- het feit of de PA deze risicoanalyse alleen uitvoert, of hij de werknemers raadpleegt en of de opsporing en de evaluatie van de factoren E, W en B werkelijk worden uitgevoerd met de medewerking van de werknemers en van het kaderpersoneel;
- de mate van participatie van deze werknemers en van het kaderpersoneel bij het onderzoek naar en de implementatie van de verbeteringsmaatregelen.

De geldigheid van de risicoanalyse is zo slechts in beperkte mate afhankelijk van het Kinney instrument dat op een bepaald moment gebruikt wordt om de risico's hiërarchisch te ordenen.

De Kinney methode kan dus op nuttige wijze geïntegreerd worden in de andere methoden (Werkpostprofielen, Deparis, CFQT) die wij hierna zullen bespreken.

De definitie van het risico als het product van 3 factoren is interessant vanuit conceptueel oogpunt: het zijn wel degelijk 3 factoren waarop men moet ingrijpen om een doeltreffende, coherente en duurzame preventie tot stand te brengen:

- de blootstelling B door de werkorganisatie
- de waarschijnlijkheid W door de collectieve beschermingsmaatregelen
- de ernst E door de persoonlijke beschermingsmechanismen.

Dan is er nog een vierde factor waarmee de Kinney methode geen rekening houdt: de opleiding (O) van de werknemers en van het kaderpersoneel bij het opnemen van de verantwoordelijkheid voor hun veiligheid, hun gezondheid en hun welzijn, zodat het risico eigenlijk als volgt gedefinieerd zou moeten worden:

$$\text{Risico} = B \times W \times E \times O$$

De vergelijking die hierna volgt heeft meer bepaald betrekking op de factoren van deze definitie die de verschillende methoden in overweging nemen of die ze proberen te beïnvloeden.

3.2. De methode “Werkpostprofielen”

De methode overloopt 27 criteria voor de werkpost die zijn onderverdeeld in 9 categorieën:

Het ontwerp van de werkpost:

- ✧ Hoogte - afstand
- ✧ Bevoorrading - evacuatie
- ✧ Ingenomen ruimte - toegankelijkheid
- ✧ Bedieningsapparatuur - signalen

De veiligheid

De zogenaamde ergonomische factoren:

<u>Omgeving:</u>	Omgevingstemperatuur
	Omgevingsgeluiden
	Verlichting
	Trillingen
	Luchthygiëne
	Uitzicht van de werkpost

<u>Lichamelijke belasting:</u>	Belangrijkste houding De meest ongunstige houding Werkinspanning Werkhouding Hanteringsinspanningen Hanteringshouding
<u>Mentale belasting:</u>	Mentale handelingen Aandachtsniveau

De psychologische en sociologische factoren:

<u>Autonomie:</u>	Individuele autonomie Groepsautonomie
<u>Relaties:</u>	Onderlinge arbeidsverhoudingen Werkgerelateerde arbeidsverhoudingen
<u>Repetitiviteit:</u>	Repetitiviteit van de cyclus
<u>Inhoud van het werk:</u>	Potentieel Verantwoordelijkheid Belangrijkheid van het werk.

Voor elk van deze criteria wordt een evaluatieschaal voorgesteld en wordt een score van 1 tot 5 toegekend met de volgende betekenis:

1. zeer bevredigende situatie
2. bevredigende situatie
3. aanvaardbare situatie, waar mogelijk te verbeteren
4. moeilijke of gevaarlijke situatie op lange termijn, te verbeteren
5. uiterst lastige of uiterst gevaarlijke situatie, dringend te verbeteren.

Zodra de beoordelingen van deze 27 criteria werd uitgevoerd, wordt een werkpostprofiel opgesteld: dit laat toe om de gunstigste en meest ongunstige factoren eenvoudig te visualiseren en deze snel te vergelijken met andere werkpostprofielen of met het profiel na de aanpassingen.

3.3. De Deparis methode

De **Deparis (Dépistage participatif des risques)** methode bestaat uit 18 rubrieken die 18 facetten van de werksituatie behandelen.

1. Lokalen en werkzones
2. Technische organisatie tussen de werkposten
3. Arbeidsongevallen
4. Elektrische risico's en brandgevaar
5. Bedieningsmiddelen en signalen
6. Materiaal, handgereedschap en machines
7. Werkhoudingen
8. Krachtinspanningen en goederenbehandeling
9. Verlichting
10. Lawaai
11. Luchthygiëne
12. Omgevingsfactoren

13. Trillingen
14. Werkinhoud
15. Werkorganisatie
16. Tijdsdruk
17. Arbeidsverhoudingen tussen werknemers en hiërarchische lijn
18. Psychosociale omgeving

Tijdens een vergadering van +/-2 uur worden alle rubrieken doorlopen door een groep bestaande uit werknemers uit de werksituatie en het kaderpersoneel. Tevens wordt nagegaan wat er gedaan kan worden om de situatie te verbeteren.

3.4. De BSKA methode: Bouwen en Schaven aan de Kwaliteit van de Arbeid

Dit instrument, dat werd ontwikkeld door het departement Sociologie van de KULeuven, bekijkt de werksituatie vanuit 4 complementaire hoeken:

- WEBA: de werkinhoud
 - ✦ Takenpakket
 - ✦ Organisatorische taken
 - ✦ Werkcycli
 - ✦ Moeilijkheidsgraad
 - ✦ Autonomie
 - ✦ Contacten
 - ✦ Informatie
- De werkomstandigheden
 - ✦ Apparatuur
 - ✦ Lawaai, verlichting, temperatuur
 - ✦ Chemische stoffen
 - ✦ Lichamelijke belasting
 - ✦ Trillingen
 - ✦ Gereedschap
 - ✦ Stralingen
- De arbeidsvoorwaarden
 - ✦ Bezoldigingen
 - ✦ Werktijden
 - ✦ Contracten
 - ✦ Opleiding
 - ✦ Promotie
- De arbeidsrelaties
 - ✦ Overleg
 - ✦ Vakbonden
 - ✦ Relaties
 - ✦ Informatie
 - ✦ Participatie

De auteurs stellen geen enkele procedure voor.

3.5. De criteria voor de vergelijking van de methoden

De drie globale analysemethoden voor werkposten of arbeidsomstandigheden worden hierna vergeleken op het vlak van de volgende aspecten:

1. Het algemeen kader
2. De doelstellingen van de methodes
3. De behandelde risicodomeinen

4. Het specifieke karakter van de methoden
5. De implementatie
6. De hulpmiddelen
7. De kwantificering, de metingen
8. De stappen van de procedure
9. De synthese van de resultaten
10. De oplossingen
11. Het vervolg van de procedure
12. De problemen bij de implementatie van de methode
13. De vereiste competenties voor de implementatie
14. De betrouwbaarheid om alle belangrijke risico's op te sporen
15. De gemiddelde gebruiksduur
16. De reproduceerbaarheid

4. VERGELIJKING VAN DE ALGEMENE METHODEN

4.1. Het algemeen kader

- **Werkpostprofielen**

- ✦ De methode kadert niet in een grotere analyse, maar kan gevolgd worden of vergezeld worden door meer specifieke studies.
- ✦ Zij geeft zich uit als DE noodzakelijke en voldoende analysemethode voor de werkpost.

- **Deparis**

- ✦ De Deparis methode wordt uitgewerkt in het kader van een algemene strategie voor risicopreventie op 4 niveaus (SOBANE) waarvan ze het eerste niveau vormt.

- **BSKA**

- ✦ Geen onderdeel van een ruimer kader.

4.2. De doelstellingen van de methoden

- **Werkpostprofielen**

- ✦ Het profiel van de werkpost opstellen door een score van 1 (zeer bevredigend) tot 5 (dringend te verbeteren) toe te kennen voor 27 aspecten van de werkpost.
- ✦ Bij deze gelegenheid, maar zonder dat dit georganiseerd gebeurt, voorstellen voor verbeteringen formuleren.

- **Deparis**

- ✦ Onderzoeken wat er rechtstreeks gedaan kan worden om de werksituatie te verbeteren.
- ✦ Onderzoeken wat er in een tweede fase uitgediept moet worden met de hulp van de preventieadviseurs.
- ✦ Het team steeds meer aansporen om de dagelijkse problemen rechtstreeks te beheren en de problemen vroegtijdig op te sporen.

- **BSKA**

- ✦ Een eenvoudige diagnose opstellen van de kwaliteit van de werksituatie.

4.3. De behandelde risicodomeinen

- **Werkpostprofielen**

- ❖ 27 veiligheidsaspecten (machines, brand, ...), gezondheid (lawaaï, houding, ...), welzijn (psychosociale aspecten: autonomie, verantwoordelijkheden, ...)
- **Deparis**
 - ❖ Het geheel van de factoren van de werksituatie, aan de hand van 18 tabellen die alle risicofactoren voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn behandelen in een logische volgorde,
 - ❖ Het gaat om dezelfde aspecten als bij de methode van de “werkpostprofielen” waarbij de items werden herschikt, anders werden ontwikkeld en in een andere context werden geplaatst. Het aspect “werkorganisatie” wordt eraan toegevoegd.
- **BSKA**
 - ❖ De inhoud en de arbeidsomstandigheden, de sociale voorwaarden en de arbeidsverhoudingen.

4.4. Het specifieke karakter van de methoden

- **Werkpostprofielen**
 - ❖ Methode die tamelijk goed aangepast is voor de werkposten met fysieke, mechanische componenten, voor bandwerk, voor repetitieve taken van het industriële type.
 - ❖ Niet aangepast aan een reeks situaties in de tertiaire sector, in de dienstensector met voortdurende verplaatsingen ...
 - ❖ Zij is meer gericht op de evaluatie dan op de bespreking van specifieke oplossingen.
 - ❖ De methode beperkt zich vaak tot een vaststelling van de problemen met algemene scores zonder in te gaan op de details van de 4 componenten van het risico zoals die hierboven beschreven werden. De methode probeert meer bepaald niet om de opleiding van de betrokkenen te verbeteren.
- **Deparis**
 - ❖ Deze methode bekijkt geen geïsoleerde werkpost, maar een geheel van werkposten (een werksituatie) die onderling op elkaar inwerken.
 - ❖ Ze kan toegepast worden op alle werksituaties middels een aanpassing van de terminologie en ten dele ook van de inhoud.
 - ❖ Ze is doelbewust gericht op het onderzoek naar oplossingen, naar preventie, en vermijdt op dit opsporingsniveau doelbewust elke kwantificatie en elke meting.
 - ❖ Tijdens de Deparis vergadering worden de B, W, E en O aspecten niet specifiek en afzonderlijk geëvalueerd. De bespreking richt zich eerder op het waarom van de dingen en op de middelen om deze te verbeteren, en richt zich hierdoor rechtstreeks op de factoren W (werkorganisatie), B (blootstelling) en E (ernst, persoonlijke bescherming). Aangezien de bespreking gebeurt tussen (en niet alleen met) de betrokken personen, is er een rechtstreekse invloed op de factor O.
- **BSKA**
 - ❖ Heeft betrekking op een functie (een werksituatie)
 - ❖ Toepasbaar op elke werksituatie.
 - ❖ De methode voert een diagnose uit en houdt geen rekening (noch impliciet, noch expliciet) met de factoren W, B, E en O.

4.5. De implementatie

- **Werkpostprofielen**
 - ❖ Een preventieadviseur (veiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, ...)

- ❖ De methode geeft voorrang aan het advies van de PA waarvan de subjectiviteit beperkt wordt door tabellen en evaluatieschalen. De werknemers worden eerder “geconsulteerd” dan dat ze rechtstreeks “participeren”.
- ❖ Eventueel worden de werknemers geconsulteerd. De methode laat in dit geval toe om de nadruk te leggen op de verschillende beoordelingen door de PA en de werknemers. Het onderwerp van mogelijke contradicties moet het voorwerp uitmaken van een aanvullende analyse om de oorzaken ervan te ontdekken.

• **Deparis**

- ❖ De methode noemt zich “participatief”: met de werknemers en hun rechtstreekse hiërarchie in het middelpunt, waar nodig bijgestaan door de PA.
- ❖ De aanwezigheid van een preventieadviseur is een pluspunt (problemen slecht gekend door de werknemers, onderzoek naar betere oplossingen, ...) maar is niet absoluut noodzakelijk voor het gebruik van de Deparis opsporingsmethode. Deze PA wordt wel noodzakelijk op niveau 3, bij het analysereniveau van de SOBANE strategie
- ❖ Deze methode wordt zelfs gebruikt in kmo's waar de aanwezigheid van een PA minder frequent is.
- ❖ Het is echter duidelijk dat, om het gebruik van deze overlegmethode te “lanceren”, de aanwezigheid van een PA onontbeerlijk is als facilitator, eerder dan als specialist op het vlak van gezondheid of ergonomie.
- ❖ De diagnose is het resultaat van een consensus binnen de werkgroep
- ❖ In geval van twijfel of bij niet opgeloste problemen, raadt de methode aan om beroep te doen op het volgende niveau van de SOBANE strategie, namelijk de observatie, waar de problemen uitgediept worden

• **BSKA**

- ❖ Een PA die bij voorkeur een grondige sociologische kennis heeft.

4.6. De hulpmiddelen

• **Werkpostprofielen**

- ❖ Een handleiding voor elk van de 27 aspecten van de definitie van het criterium en een evaluatierooster voor elk item op een schaal van 1 tot 5 op basis van de opinie van de waarnemer of van de metingen.
- ❖ Op het einde van de analyse wordt het profiel van de werkposten opgesteld.

• **Deparis**

- ❖ Een polyvalente hoofdhandleiding (“moeder”) en een twintigtal deelhandleidingen (“dochteren”) gericht op verschillende sectoren (gezondheidszorg, bouw, horeca, dienstensector, hout, ...).
- De gebruiker wordt uitgenodigd om de handleiding te kiezen die zijn werksituatie het dichtst benadert en de terminologie en de inhoud ervan aan te passen om deze zo adequaat mogelijk te maken. De ervaring toont aan dat deze aanpassing tamelijk eenvoudig verloopt en in ongeveer 2 uur kan worden uitgevoerd door een PA die de werksituatie tamelijk goed kent.
- ❖ Er wordt geen enkele score voorgesteld om eenvoudige vaststellingen te vermijden. Toch eindigt de discussie voor elke tabel met een snel oordeel over de goede (groen), middelmatige (oranje- en slechte (rode) aspecten van een situatie.
 - ❖ Deze beoordelingen laten toe om samen te vatten welke aspecten van de werksituatie problemen geven en zo een “profiel” op te stellen dat toelaat om de verschillende werksituaties te vergelijken.

• **BSKA**

- ❖ “Handleiding” van 260 pagina's.

- ✦ “Instrument” van 105 pagina’s waarin volgende aspecten behandeld worden:
 - Inhoud: Vragenlijst van 25 vragen + 7 checklists: voorbereidende taken, organisatietaken, op korte termijn, gemakkelijk en moeilijk, autonomie, contacten, informatie.
 - Omstandigheden: 25 vragen + 10 checklists: beleid, uitrustingen, lawaai, verlichting, temperatuur, chemische stoffen, trillingen, machines, stralingen.
 - Voorwaarden: sociale balans, vragenlijst 18 vragen + 6 checklists: salarissen, werkuren, contract, aanwerving, opleiding, promoties.
 - Relaties: 15 vragen + 11 checklists: overleg, syndicale vertegenwoordiging, sociaal klimaat, relaties, rechtstreekse participatie.
- ✦ Vragenlijsten met ja-nee antwoorden door de werknemer.
- ✦ Checklists (ja-nee) in te vullen door de waarnemer.

4.7. De kwantificatie, de metingen

- **Werkpostprofielen**

- ✦ Metingen (lawaai, verlichting, concentraties ...) worden aangemoedigd: hoe meer toestellen er zijn, hoe meer de analyse beschouwd wordt als zijnde volledig.

- **Deparis**

- ✦ Principieel geen enkele meting op het Deparis niveau om problemen m.b.t. representativiteit te voorkomen en om de algemene situatie te bespreken in plaats van een momentopname.

- **BSKA**

- ✦ Geen enkele meting vereist, maar er wordt verwezen naar de beschikbare metingen

4.8. De stappen van de procedure

- **Werkpostprofielen**

- ✦ De analyse start gewoonlijk met een algemeen bezoek aan de werkpost door de PA. Dit bezoek wordt gevolgd door een meer gedetailleerde studie en daarna door de evaluatie, eventueel met metingen.

- **Deparis**

- ✦ De procedure moet volledig participatief zijn en omvat
 - Informatie door de directie over de doelstellingen en over de gevolgen die eraan gegeven zullen worden.
 - De definitie van een kleine groep werkposten die een geheel, een “werksituatie” vormen.
 - De aanstelling van een coördinator door de directie met instemming van de werknemers.
 - De samenstelling van een werkgroep met kernmedewerkers uit de desbetreffende werksituatie.
 - Een vergadering van een denkgroep in een rustig lokaal dichtbij de werkposten.
 - Een discussie over elke rubriek door zich te concentreren op de aspecten behandeld in deze rubriek en door geen score te geven maar stil te staan bij:
 - Wat er kan gebeuren om de situatie te verbeteren, door wie en wanneer;
 - Waarom men de bijstand van een PA moet vragen;
 - Het snel bepalen van de kosten van de voorgestelde verbeteringsmaatregelen en van de impact die deze kunnen hebben op de kwaliteit van het product en op de productiviteit.

- **BSKA**
 - ✦ Vragenlijst met ja-nee antwoorden voor de werknemers
 - ✦ Checklists (ja-nee) voor de waarnemer

4.9. De synthese van de resultaten

- **Werkpostprofielen**
 - ✦ Een werkpostprofiel met scores.
 - ✦ Een document met suggesties voor verbeteringen.
- **Deparis**
 - ✦ Na de vergadering volgt een synthese door de coördinatoren waarbij de gebruikte rubrieken duidelijk overlopen worden, met vermelding van de gedetailleerde informatie uit de vergadering en uit de 3 tabellen met:
 - De synthese van de beoordelingen (groen, oranje en rood) voor elke rubriek;
 - De lijst met voorgenomen oplossingen met vermelding van wie wat doet en wanneer;
 - De lijst met punten die meer in detail bestudeerd moeten worden, met de prioriteiten.
- **BSKA**
 - ✦ 7 werkbladen in een document van 37 pagina's met
 - Een kort overzicht van de afwezigheden;
 - De resultaten van de checklist "werkinhoud": synthese + 6 details;
 - De statistieken over de arbeidsongevallen;
 - De resultaten van de checklist "werkomstandigheden: synthese" + 10 details;
 - De resultaten van de checklist "arbeidsvoorwaarden: synthese" + 3 details;
 - De resultaten van de checklist "arbeidsrelaties: synthese" + 11 details.

4.10. De oplossingen

- **Werkpostprofielen**
 - ✦ De PA stelt oplossingen voor op basis van zijn evaluatie en, in de mate waarin hij dat zelf nodig acht, in overleg met het personeel.
 - ✦ De oplossingen kunnen van diverse aard zijn.
 - ✦ De kost van de oplossingen wordt niet expliciet noch uitdrukkelijk aangehaald.
 - ✦ De werkgever beslist over de implementatie en over de prioriteiten.
- **Deparis**
 - ✦ Tijdens het niveau 'opsporing', waarin de Deparis methode zich situeert, worden de oplossingen geformuleerd door de werkgroep.
 - ✦ Deze oplossingen kunnen betrekking hebben op alle aspecten die inwerken op de gezondheid, de veiligheid, het welzijn, de productiviteit in de werksituatie.
 - ✦ In de volgende niveau's (Observatie en Analyse) worden deze oplossingen herzien en gevalideerd of ongedaan gemaakt met de hulp van de PA, die dit keer onmisbaar is.
 - ✦ De groep wordt uitgenodigd om een ruwe schatting te maken (van goedkoop tot heel duur) van de kosten van elke oplossing om hun implementatie op korte, middellange en lange termijn te kunnen plannen.
 - ✦ De definitieve beslissing over de implementatie van de oplossingen en over hun kosten is de verantwoordelijkheid van de werkgever.
- **BSKA**
 - ✦ De waarnemer stelt eerder een diagnose dan dat hij oplossingen voorstelt.

4.11. Het vervolg van de procedure

- **Werkpostprofielen**

- ✦ Mondelinge presentatie van de resultaten van de analyse en bespreking met de PA en de hiërarchische verantwoordelijken van de betrokken sectoren, of met de algemene directie van de onderneming.
- ✦ Schriftelijk rapport overgemaakt en toevertrouwd aan de hiërarchie en aan de directie van de onderneming die ermee doet wat zij gepast acht.

- **Deparis**

- ✦ Voorstelling van de synthese van de resultaten van de vergadering aan de werkgroep om de voorgestelde oplossingen opnieuw te bespreken en te preciseren. Zo merkt men op dat deze werknemers hun werksituatie ondertussen met nieuwe ogen bekeken hebben en met hun collega's gepraat hebben over het aanpakken van de problemen.
- ✦ Afhandeling van de synthese
- ✦ Presentatie aan de directie en aan de overlegorganen (CPBW)
- ✦ Vervolg van de studie voor niet-opgeloste problemen, factor per factor, aan de hand van de methoden van niveau 2 (Observatie) van de SOBANE strategie.

- **BSKA**

- ✦ Een vervolg lijkt vanzelfsprekend, maar hiervoor wordt geen enkel advies gegeven of geen enkel instrument voorgesteld.

4.12. Problemen bij de implementatie van de methode

- **Werkpostprofielen**

- ✦ Moeilijk te gebruiken methode die veel tijd vraagt.
- ✦ Men moet beschikken over meettoestellen. (Hoe uitgebreider de apparatuur, hoe fijner de objectieve analyse en hoe beter de ingezamelde subjectieve evaluaties).
- ✦ Vereist consultatie van het personeel, waarbij de toegankelijkheid verbeterd moet worden door de hiërarchie.

- **Deparis**

- ✦ Het gebruik van de methode en de organisatie van participatieve vergaderingen zijn pas mogelijk na de sensibilisering van de directie, de hiërarchie, de vakbonden en de werknemers, na het verduidelijken van de doelstellingen, de methodologieën, het soort resultaten, het algemeen kader van de strategie en na het wegwerken van diverse twijfels. De methode kan dus pas worden gebruikt nadat er al een zeker vertrouwen bestaat, en dit vertrouwen zal nog verder worden uitgebouwd door deze methode.
- ✦ De organisatie van een werkvergadering van 2 uur met 3 tot 8 personen betekent een productieverlies en een kost die voor sommige ondernemingen een probleem kunnen zijn.
- ✦ De keuze van de coördinator is belangrijk, niet alleen om de vergadering te organiseren, maar vooral om deze te leiden: de methode en de doelstellingen uitleggen, alle aanwezige personen laten meewerken, niet afwijken van de doelstellingen van de vergadering, ...
- ✦ Het succes hangt in grote mate af van de opleidingsstatus en van de mate waarin men openstaat voor veiligheid en gezondheid in de onderneming en voor groepswerk. Bij een eerste gebruik worden er soms geen aanbevelingen geformuleerd en in dit geval zou de methode als nutteloos beschouwd kunnen worden. Belangrijk is echter dat de groep voor het eerst het woord krijgt. De volgende keren zal de methode steeds meer resultaten opleveren.

- **BSKA**
 - ✦ Moeilijk te gebruiken methode die bovendien veel tijd vraagt.

4.13. De vereiste competenties voor de implementatie

- **Werkpostprofielen**
 - ✦ Technische en metrologische competenties: PA (veiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonoom, psycholoog die een beetje vertrouwd is met techniek), allemaal met een minimum aan ergonomische opleiding
 - ✦ Voorafgaande opleiding van minimaal 2 uur over de methode is absoluut noodzakelijk.
- **Deparis**
 - ✦ Competentie om een vergadering te leiden.
 - ✦ Persoonlijke voorbereiding van het gebruik van de methode, grondig inzicht in de basisprincipes en in de procedure, gedetailleerde kennis van de inhoud van alle tabellen. Het is aanbevolen om de methode ten minste één keer toe te passen op de eigen werksituatie om vertrouwd te raken met het document.
- **BSKA**
 - ✦ Basiskennis sociologie
 - ✦ Inzicht in de basisfilosofie en in de hulpmiddelen

4.14. De betrouwbaarheid om alle belangrijke risico's op te sporen

- **Werkpostprofielen**
 - ✦ Gemiddeld tot hoog, afhankelijk van de opleiding van de PA en de tijd die wordt besteed aan de studie
 - ✦ De risico's worden opgespoord in zoverre ze rechtstreeks of onrechtstreeks in kaart worden gebracht door de methode.
 - ✦ De methode voorziet echter geen aanvullend hulpmiddel.
- **Deparis**
 - ✦ Zwak tot hoog, afhankelijk van de voorkennis van de deelnemers.
 - ✦ Een bezoek aan de werkplaatsen door een PA is in alle gevallen noodzakelijk als aanvulling op het gebruik van de Deparis methode om alle risicofactoren te onderstrepen die door de groep over het hoofd werden gezien tijdens de Deparis vergadering, hetzij door een gebrek aan opleiding over gezondheid en veiligheid (die beetje bij beetje toeneemt), hetzij door het ontkennen van bepaalde risico's die niet rechtstreeks hinderlijk zijn (brand, elektriciteit, ...).
- **BSKA**
 - ✦ Zwak tot matig afhankelijk van de vorming van de waarnemer
 - ✦ Risico's ingedeeld in starre checklists

4.15. De gemiddelde gebruiksduur

- **Werkpostprofielen**
 - ✦ Variabel, van 1 tot 2 dagen
- **Deparis**
 - ✦ Tijd nodig voor de voorbereiding van de vergadering door de coördinator varieert in functie van de onderneming, maar kan meerdere uren in beslag nemen
 - ✦ Eigenlijke vergadering: ongeveer 2 uur voor de werkgroep
 - ✦ Synthese en rapport door de coördinator: ongeveer 2 uur.

- **BSKA**
 - ✦ Meer dan 2 dagen

4.16. De reproduceerbaarheid

- **Werkpostprofielen**
 - ✦ Gemiddeld tot goed afhankelijk van de opleiding van de gebruiker, de tijd die wordt doorgebracht aan de werkpost en de mate van consultatie of participatie van de werknemers en van de lokale hiërarchie.
 - ✦ Grotere reproduceerbaarheid voor de technische aspecten (veiligheid, fysieke omgeving, ...)
- **Deparis**
 - ✦ Wanneer de Deparis methode gebruikt wordt voor diverse teams die hetzelfde werk uitvoeren, zijn de resultaten niet volledig identiek. Dit kan echter niet beschouwd worden als een gebrek aan betrouwbaarheid, want elke ploeg heeft een specifieke arbeidssituatie beleefd.
- **BSKA**
 - ✦ Geen gegevens over de reproduceerbaarheid van de methode.

5. VERGELIJKENDE TABEL

	Werkpostprofielen	Deparis	BSKA
Algemeen kader	Gezondheid, veiligheid, welzijn	Gezondheid, veiligheid, welzijn	Kwaliteit van het werk
Methodologische context	Geen	SOBANE	Geen
Algemene oriëntatie	Evaluatie van de werkpost	Verbetering van de werksituatie	Diagnose van de werkpost
Participatie: De werknemers	(worden geraadpleegd)	Zijn de belangrijkste spilfiguren	Worden geraadpleegd in 4 vragenlijsten
Algemeen karakter	Tamelijk goed	Goed	Goed
Gesofisticeerde concepten	Ja	Neen	Vragenlijsten: neen Checklists: ja
Bruikbaarheid door de werknemers	Neen	Ja	Neen
Implementatie door	Een PA	Een groep werknemers en kaderpersoneel	Een PA-socioloog
Vereiste kennis van de werksituatie	Gewenst	Grondige kennis door de groep	Gewenst
Vereiste basisopleiding	Hoog	Laag	Hoog
Specifieke vereiste opleiding	Hoog	Laag	Hoog
Betrokken sectoren	Repetitief werk	Iedereen	Iedereen
Aanpassing aan een specifieke sector	Moeilijk	Snel (2 uur)	Geen
Opleiding	Moeilijk	Snel	Moeilijk
Eenvoud van de implementatie	Gemakkelijk	Moeilijk	Middelmatig
Discussies georiënteerd op:	Tevredenheidsgraad	Waarom? Hoe?	Balans
Metingen	Ja	Principieel niet	Nee
Evaluatieschaal	Ja	Principieel niet, maar wel 3 verkeerslichten	Nee
Beknopte raming van de kosten	Eventueel	Ja, in 4 klassen	Nee
Voorstellen geformuleerd door	De PA (en de operatoren)	De groep	(De waarnemer)
Toepasselijkheid van de voorstellen	Zwak	Hoog	-
Reproduceerbaarheid van de resultaten	Variabel	Ja	?
Aanvullende methodes	Nee	Bezoek aan de werkplaatsen + SOBANE	Nee
Tijd nodig voor toepassing	1-2 dagen	2-4 uur	> 2 dagen
Opstelling van het rapport	Moeilijk	Snel	Moeilijk
Dynamisch plan voor het risicobeheer	Eventueel	Ja	Nee
Motiveert de werknemers	Eventueel	Ja	Nee