

Samen de risico's van de vereniging analyseren is een onmisbare stap om een beleid rond welzijn op het werk te kunnen voeren.

Fiche 4.2.1. Sobane-strategie en Déparis

Bij participatief beheer van risico's worden de werknemers actief bij het preventiebeleid betrokken. Dankzij hun expertise en de concrete situaties die ze meemaken, kunnen de werknemers immers voor alle aspecten van het welzijn op het werk ideeën voor oplossingen aanreiken. Die kan de werkgever dan in aanmerking nemen om actieplannen op te stellen in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem (cf. fiche 4.1).

Waarom een participatieve analyse?

- om rekening te houden met het werk dat de werknemer echt doet, dus ook met de trucjes, handigheidjes en oplossingen die hij daarbij gebruikt;
- omdat het samenwerkingsklimaat dat op die manier tussen de werknemers en de hiërarchie ontstaat versterkt wordt.

De werknemers hun zeg laten doen en mee laten werken aan hun welzijn werkt efficiënter om, bijvoorbeeld, het aantal arbeidsongevallen te verminderen, dan voortdurend de veiligheidsinstructies te herhalen en tot voorzichtigheid aan te manen.

De rol van de preventieadviseur is belangrijk

De manier waarop de preventieadviseur zijn rol en zijn opdrachten opvat bepaalt zijn houding en zijn betrokkenheid bij het preventiebeleid. Hij moet een preventiemoderator zijn.

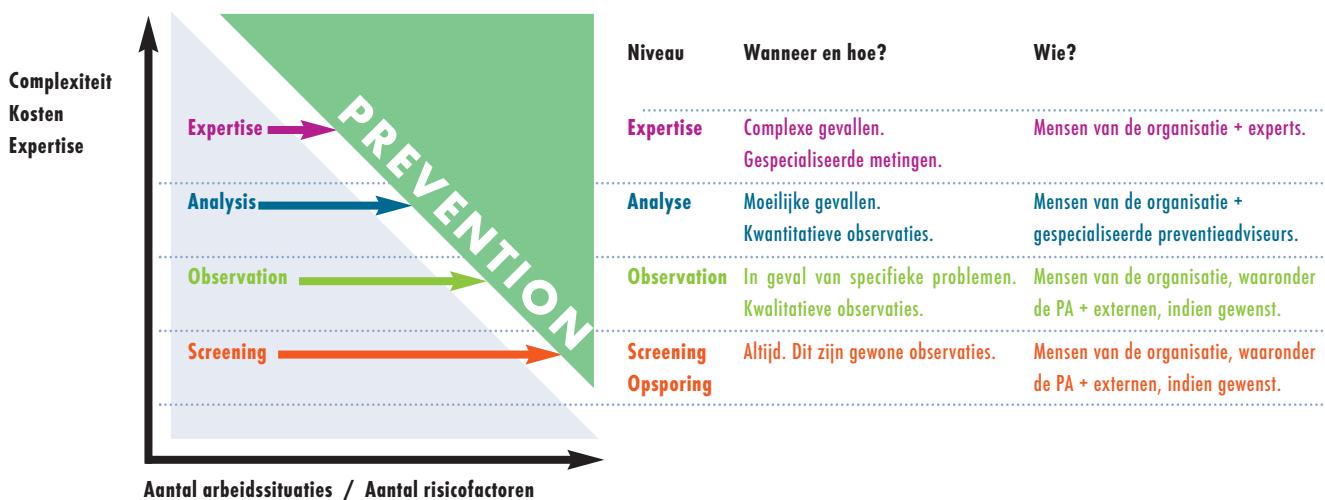
"Zoals ze de spelers van de organisatie adviseren bij de uitwerking van het preventiebeleid, zoals de wetgeving vraagt, kunnen ze, door zich te positioneren als moderator, afstand nemen van de spelers zelf en zich inzetten voor de bevordering van een gunstig klimaat om een participatief beheer van risico's tot stand te brengen en te onderhouden."

Bij participatief risicobeheer zijn de preventieadviseurs moderators. Ze bieden ondersteuning door hun deskundigheid. De ideeën voor oplossingen die voorgesteld worden zijn dan de vrucht van groepswork. Ze bereiden ook de onderwerpen voor die besproken moeten worden.

Een vooruitstrevende strategie

De **Sobane-strategie** voor risicobeheer werd opgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en bestaat uit 4 opeenvolgende interventieniveaus: Screening (of opsporing), OBServatie, ANalyse en Expertise. Het is wel degelijk een strategie, in die zin dat ze afhankelijk van de behoeften alsmar meer gespecialiseerde tools en methodes gebruikt.

De screenings- of opsporingsfase moet in heel de organisatie en voor alle werkposten uitgevoerd worden. De observatie-, analyse- en expertisefasen (afhankelijk van de complexiteit van arbeidssituaties) worden alleen uitgevoerd als het vorige niveau het probleem niet heeft kunnen oplossen.



Een eenvoudige en efficiënte methode voor kleine en middelgrote vzw's: Participatieve opsporing van risico's (Déparis)

Opsporing gebeurt voornamelijk op een vergadering met mensen die de verschillende arbeidssituaties in de organisatie vertegenwoordigen (educatief, sociaal, administratief, technisch enz.). Zij identificeren aan de hand van een controlelijst en een onderhoudsrooster de belangrijkste problemen en gaan op zoek naar concrete oplossingen om ze te verhelpen.

Met een groep van ongeveer 8 tot 10 personen kan iedereen zijn zeg doen. Afhankelijk van de omvang van de organisatie, het aantal functies en het aantal arbeidsplaatsen kunnen meerdere vergaderingen nodig zijn.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg biedt gidsen aan, die toegesneden zijn op een aantal sectoren van de non-profitsector: gezondheidszorg, rusthuizen, kinderdagverblijven, thuiszorg, recreatie- en sportcentra, onderwijs, maatwerkbedrijven. Door de grote verscheidenheid aan activiteiten in de non-profitsector moet voor meer specifieke elementen echter naar andere sectoren gekeken worden. Voorbeelden: beeldschermwerk, schoonmaken, grootkeukens, bouw (SPI: socioprofessionele inschakeling), tuinonderhoud (maatwerkbedrijven) enz.

Het rooster (of elk ander onderhoudsrooster) moet altijd aangepast worden aan de arbeidssituaties van de vereniging.

Dit zijn bijvoorbeeld de titels van de rubrieken die ABBET gebruikt bij Déparis-sessies

- Lokalen en werkruimtes / verlichting / lawaai en thermische omgevingsfactoren / luchthygiëne /
- Gezondheid en arbeidsongevallen /
- Veiligheid van goederen en personen /
- Werkhoudingen en lasten behandelen /
- Informatiemateriaal / arbeidsmateriaal, arbeidsmiddelen en kleding /
- Psychosociale aspecten: werkorganisatie / inhoud en verantwoordelijkheden / relaties tussen collega's en hiërarchie / de algemene context /

De vergadering voorbereiden

Het is belangrijk om de vergadering te openen door de werknemers te vertellen dat de directie de intentie heeft om hen bij de preventie van risico's te betrekken. In de inleiding van de Déparis-gids staat een informatiebrief die vooraf naar de deelnemers gestuurd moet worden, en het plan van de rubrieken die tijdens de vergadering besproken moeten worden. De uitnodiging vermeldt dat tijdens de vergadering bepaald kan worden wat gereorganiseerd of veranderd moet worden en hoe dat in de praktijk in zijn werk gaat.



Verloop van de Déparis-vergadering

Inleiding

Om de vergadering in te leiden is het een goed idee om kort te omschrijven wie de verschillende spelers van het preventiebeleid in de vereniging zijn (en hun opdrachten), en wat de doelstellingen zijn (d.w.z. alle standpunten samenbrengen; hoe over de middelen die nodig zijn gecommuniceerd moet worden). Ook moet eraan herinnerd worden dat de werknemers rond de vergadertafel die hun collega's vertegenwoordigen dagelijks blootgesteld worden aan de risico's en dat ze dus de werkmethodes en -organisatie tot in de kleinste details kennen. De vergadering is daarom de perfecte gelegenheid om te praten over hun ervaringen en de informatie die alleen zij kennen.

"De bedoeling van deze sessie is om:

- de ervaringen van de werknemers te horen;
- **samen verbetervoorstellen te doen** voor een betere preventie in de organisatie."

Ook kunnen er het beste een aantal afspraken gemaakt worden, zoals naar elkaar luisteren, de spreektijd verdelen en de gekregen tijd en de vertrouwelijkheid van uitspraken respecteren.

Het is heel belangrijk dat de directie het proces ondersteunt. Het is aangeraden om dat tijdens de inleiding van de vergadering nog eens duidelijk te zeggen. De directie kan, daarentegen, beter niet deelnemen aan de participatieve opsporing van risico's, aangezien de deelnemers zich door hun aanwezigheid geremd zouden kunnen voelen.

Gesprek

Tijdens de vergadering gaat het erom dat iedereen vertelt over de manier waarop hij zijn werk beleeft: wat verloopt goed, welke problemen zijn er, welke gevoelens, vragen enz. Als de vergadering echter bedoeld is om op zoek te gaan naar goede en concrete verbeterideeën, draait deze fase van het proces meer om participatie dan om de mate waarin de oplossingen afgewerkt worden.

De Sobane-strategie stelt een methode voor "vereenvoudigde probleemoplossing" voor. Voor elk probleem moeten vier vragen gesteld worden:

- Wat? (Hoe kunnen we de situatie verbeteren? Wat kunnen we voorstellen?)
- Wie? (Wie zorgt daarvoor?)
- Wanneer? (Wanneer wordt daarvoor gezorgd?)
- Hoeveel? (Hoeveel gaat dat de vereniging kosten?).

In sommige gevallen is een grondigere studie nodig en mag er niet overhaast een verbetering geformuleerd worden, bijvoorbeeld een specifieke risicoanalyse¹, een marktstudie enz. om tot een betere oplossing te komen.

Wanneer er binnen de groep onenigheid bestaat over het voorgestelde verbetertraject, kan het beter zijn om later een gedetailleerde analyse te maken, zodat de vergadering verdergezet kan worden.

De gespreksleiders, meestal preventieadviseurs, zijn er om naar de voorstellen van de werknemers te luisteren. Ze kunnen echter hun kennis (wetenschappelijk, technisch, organisatorisch enz.) inzetten en indien nodig inhoudelijk in het debat tussenkomen.

Voorbeelden:

- informatie geven die kan helpen om over een verbetering na te denken of ze in een andere richting te duwen;
- een oplossing die niet geschikt is voor het probleem in kwestie in vraag stellen;
- een voorstel tot verbetering doen waarover tot nog toe niet gesproken is;
- erop wijzen dat er een grondige studie nodig is voor probleem X, voordat een duidelijke verbetermaatregel overwogen kan worden;
- ervoor zorgen dat operationele verbeteringen (Wie? Wat? Wanneer?) zo concreet en nauwkeurig mogelijk zijn.

De deelnemers blijven echter de belangrijkste spelers en verantwoordelijk voor hun voorstellen. Op het einde van elke rubriek evalueert de hele groep samen of de situatie bevredigend 😊, middelmatig 😐 of onbevredigend 😞 is. In een overzichtelijke tabel die een volledig beeld van de situatie schetst, worden alle rubrieken samen geëvalueerd.

Conclusie

Het is de werkgever die de beslissing neemt om de werknemers in groep te laten meewerken aan de opsporing van risico's na advies van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, als er geen is, van de vakbondsafvaardiging.

De moderator moet alle voorstellen die tijdens de vergadering geopperd worden aan de hiërarchie/directie voorstellen. Hij vermeldt op dat moment duidelijk dat het om voorstellen van de deelnemers gaat. De directie kan zich dan op die informatie baseren om haar jaarlijks actieplan en globaal preventieplan op te stellen (cf. fiche 4.2 en 4.2.2), die vervolgens goedgekeurd moeten worden door het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Referenties en vorming

Op de site van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vindt u alle Déparis-overleggidsen per sector (www.werk.belgie.be/nl/publicaties?f%5B0%5D=category%3A348).

Kies afhankelijk van uw activiteitensector de juiste gids en snijd hem toe op de risico's die in uw vereniging voorkomen. Er zijn gidsen voor de gezondheidszorg, rusthuizen, maatwerkbedrijven, thuishulp, onderwijs, kinderdagverblijven, recreatie- en sportcentra, maar ook voor de tertiaire sector, cafetaria's, de schoonmaaksector enz.

Alle instellingen zijn gebaat bij een participatieve risicoanalyse, ongeacht of ze al dan niet een CPBW of een vakbondsafvaardiging hebben.

De FOD heeft ook een **Risktrainer** ontwikkeld. Die kan de interne preventieadviseur helpen om zijn pedagogische en communicatieve vaardigheden te ontwikkelen, zodat hij de groepen werknemers beter kan stimuleren om actief aan de risicoanalyse deel te nemen.

De Risktrainer omvat 2 stappen:

- Afstandsonderwijs op de site www.risktrainer.be (met handleiding)
- een dag klassikale opleiding.

¹ Daarvoor biedt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een reeks publicaties aan, waaronder Preventie van musculoskeletale aandoeningen, Beeldschermwerk, enz. www.werk.belgie.be/nl/publicaties?f%5B0%5D=category%3A348