

Deparis methode onderwijs

Document 1

Algemene omschrijving van de methode

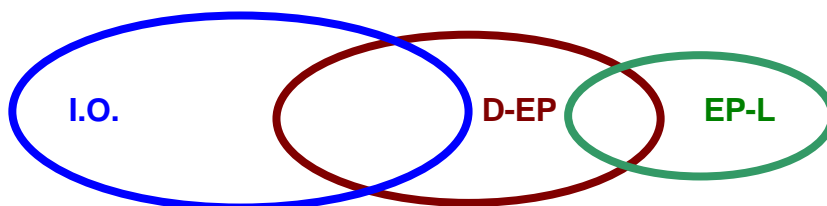
Deparis methode onderwijs	1
1. Algemene omschrijving van de methode.....	2
2. Inleiding tot de filosofie die de SOBANE strategie ondersteunt en de Déparis brochure.....	4
2.1. Basisprincipes	4
2.1.1. Onderzoek van de arbeidssituatie in zijn geheel en niet enkel van de werkposten	4
2.1.2. De problemen in hun totaliteit bekijken en niet meer afzonderlijk.....	5
2.1.3. Complementariteit van de beschikbare kennis	5
2.1.4. De werknemers als centrale figuur en niet enkel als voorwerp van de preventie.....	6
2.1.5. Participatie van de werknemers i.p.v. enkel consultatie	6
2.1.6. Preventie en niet enkel evaluatie van de risico's	7
2.1.7. Preventieve i.p.v. rechtsgeldige visie.....	8
2.2. SOBANE strategie voor het beheer van beroepsrisico's	8
2.3. Niveau 1, Opsporing : Déparis methode	9

1. Algemene omschrijving van de methode

In het kader van de toepassing van het Opsporingsniveau van de SOBANE strategie toegepast in de onderwijsinstellingen, werden 3 Déparis brochures ontwikkeld, dewelke volgende onderwerpen behandelen :

1. Brochure m.b.t. de infrastructuur van de onderwijsinstelling in zijn geheel: **Deparis – Infrastructuur Onderwijsinstelling (I.O.)** :
 - ✦ De **centrale figuren** zijn de directie, personeel technische diensten en technische diensten, enkele personen van het educatief personeel. De brochure is ideaal om te gebruiken binnen een CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk) of binnen het BOC (Basis Overlegcomite).
 - Onder "**personeel technische diensten en technische diensten**", wordt verstaan 'het technisch en administratief personeel die geen concrete opvoedkundige taak hebben (secretaresse, onderhoudspersoneel, keukenpersoneel...).
 - Onder "**educatief personeel**", wordt verstaan de werknemers die een rechtstreekse verantwoordelijkheid hebben m.b.t. de opvoeding en vorming en die de nodige deskundigheid dienaangaande hebben.
 - ✦ Doel is het geheel van de technische en organisatorische aspecten aan bod te laten komen. Het betreft aspecten die een harmonieuze en veilige werking van de instelling garanderen en waarvoor niet noodzakelijk overleg dient gepleegd te worden met bepaalde personeelsgroepen. De "**arbeidssituatie**" is derhalve het geheel van de instelling.
2. De brochure m.b.t. **Directie en Educatief Personeel (D – EP)** op niveau van één groep van klassen met eenzelfde onderwijsniveau zoals klassen van het 6^{de} leerjaar of het geheel van kleuterklassen of het geheel van beroepsklassen met eenzelfde richting.
 - ✦ De **centrale figuren** zijn de directie, personeel technische diensten en technische diensten en de verantwoordelijken van het educatief personeel voor de groep van klassen, zoals omschreven in de procedure van de klassieke Deparis brochure.
 - ✦ **Doel** is overleg te plegen over alles m.b.t. de organisatie van de dagelijkse werking en het dagelijkse leven binnen deze groep van klassen.
3. De brochure m.b.t. het **educatief personeel** en de **leerlingen (EP – L)** voor een groep van klassen uit het algemeen, technisch of beroepsonderwijs, zoals alle klassen van het 6^{de} middelbaar of het geheel van beroepsklassen van een bepaalde richting:
 - ✦ De **centrale figuren** zijn de verantwoordelijken van het educatief personeel en verantwoordelijke leerlingen van deze groep van klassen zoals omschreven in de procedure van de klassieke Deparis brochure.
 - ✦ **Doel** is overleg te plegen over alles m.b.t. de organisatie van de dagelijkse werking en het dagelijkse leven binnen deze groep van klassen voor de onderwerpen die kunnen besproken en geoptimaliseerd worden tussen het educatief personeel en de leerlingen.

De 3 brochures overlappen elkaar zoals weergegeven in onderstaande figuur :



Talrijke aspecten komen in deze 3 gidsen aan bod. Soms bekeken vanuit verschillende hoeken.

Bij wijze van voorbeeld, het evacuatieplan wordt ongeveer hetzelfde behandeld in de 3 brochures:

Evacuatieplan

- ◇ Duidelijke richtlijnen, gekend en toegepast in geval van
 - waarschuwingssignaal, alarm, evacuatie bij brand of uitzonderlijke omstandigheden (milieuverontreiniging, storm...)
 - incident, ongeval, ziekte
- ◇ Procedures en te contacteren personen zin gekend (telefoonnummer)
 - Ouders, dokter, ziekenwagen, anti-gifcentrum, brandweer...

Nadruk wordt gelegd:

- Op niveau **O.I.**, ontwikkeling evacuatie-richtlijnen, verzamelpunten, affichering, contacten met de brandweer, dokters....
- Op niveau **D – EP**, betreffende de toepasbaarheid van de richtlijnen in specifieke situaties, toepasbaarheid van contacten rekening houdend met bepaalde lokale problemen (laboratoria, werkplaatsen...), verdeling van de verantwoordelijkheden...
- Op niveau **EP – L**, wat de toetreding van de leerlingen tot de procedures betreft ...

Bepaalde aspecten daarentegen worden slechts door één of twee brochures behandeld. Zoals :

- Veiligheid m.b.t. toegang van de gebouwen komt enkel aan bod in Deparis **I.O.**;
- De nooduitgangen komen aan bod in de Deparis brochure **I.O.** voor de aspecten m.b.t. de conformiteit en in de brochure **D – EP** voor wat betreft de belemmering;
- De arbeidsverhoudingen tussen het educatief personeel **D – EP**;
- Uitrusting in de klassen en de sfeer in de klassen of op de werkplaatsen in de Deparis brochure **D – EP** voor de algemene implementering en in de brochure **EP – L** voor specifieke aspecten voor een beperkte groep.

Uit wat voorafgaat, kan men concluderen dat :

- Een versie van de Deparis brochure **I.O.** kan gebruikt worden voor alle schoolgebouwen;
- Verschillende Deparis brochures zijn noodzakelijk voor **D – EP** en **EP – L**. Twee versies van de brochure **D – EP** werden ontwikkeld :
 - ◇ Eén voor het basisonderwijs (kleuter en lager);
 - ◇ Eén tweede voor het algemeen, technisch en beroepsonderwijs.

De serie Deparis brochures Onderwijs omvat 5 documenten :

- Document 1 : Algemene omschrijving van de methode.
- Document 2 : Algemeen overleg – Infrastructuur Onderwijsinstelling.
- Document 3 : Overleg Directie – Educatief Personeel.
- Document 4 : Overleg Directie – Educatief Personeel kleuter- en lager onderwijs.
- Document 5 : Overleg Educatief personeel – Leerlingen middelbaar onderwijs.

Alvorens deze brochures te gebruiken en teneinde ze te gebruiken op een efficiënte manier, is het noodzakelijk om de basisprincipes te kennen die de SOBANE strategie ondersteunen. Dit in het bijzonder voor wat betreft het eerste niveau van de strategie, de Deparis methode. Daarom is het aangewezen om in detail het onderdeel 'basisprincipes' van de tweede versie van de brochure 'introductie tot de SOBANE strategie' te lezen. Deze brochure is beschikbaar op de website www.sobane.be of kan aangevraagd worden bij de cel publicaties van de FOD WASO.

Om het gebruik ervan te vergemakkelijken, werden deze basisprincipes en de filosofie van de SOBANE strategie hieronder samengevat.

2. Inleiding tot de filosofie die de SOBANE strategie ondersteunt en de Déparis brochure

De rubrieken van de Déparis methode worden soms ten onrechte aanzien als controlelijsten of verplichtingen.

De rubrieken dienen in de praktijk gebruikt te worden om een discussie te leiden tussen de partners van veiligheid, gezondheid, welzijn op het werk, kortom de werknemers, hun omkadering, ondersteunende diensten zoals onderhoud, aankoop, ... om zo snel mogelijk de problemen aan te pakken en een optimale arbeidssituatie op technisch en relationeel gebied te bewerkstelligen.

Het is dus geen controlelijst waarbij men alle punten moet doorlopen om te bepalen wat gaat en niet gaat en hiervan een score moet afleiden.

Ook geen verplichtingen worden opgelegd. Bijvoorbeeld, sommige scholen controleren meer de toegangen dan anderen en verplichten personen van buitenuit een bezoekersbadge te gebruiken. Dit item werd opgenomen in de tabel "Veiligheid van de gebouwen" teneinde eventueel het onderwerp van discussie te zijn tussen de Directie en het Educatief personeel: aan hun om te beslissen of deze maatregel haalbaar is of slechts een utopie is.

Het is dus duidelijk dat deze rubrieken aangepast moeten worden aan de bijzonderheden van de school. Men dient echter op te letten dat toekomstige overlegmomenten niet uit de weg worden gegaan. Dit is het geval wanneer degene die de rubrieken aanpast de kritieke punten zou weglaten.

Het doel van de brochures bestaat eruit een participatief overlegmoment te organiseren tijdens hetwelk **het geheel** van de **arbeidssituatie** wordt overlopen. Niet om de **risico's te evalueren**, maar om de **meest geschikte manier** te vinden om de onderwijsinstelling beter te laten functioneren.

Teneinde het doel van de Déparis methode beter te oriënteren en op de meest geschikte en efficiënte manier toe te passen, is het belangrijk de basisprincipes van de SOBANE-strategie, waarvan Déparis het eerste niveau is, goed te begrijpen. Deze principes zijn in detail beschreven in het basisdocument van de strategie. Dit document is beschikbaar op de website www.sobane.be.

We herzien hieronder kort de belangrijkste principes, m.n.:

- Onderzoek van de arbeidssituatie en niet enkel van de werkposten
- De problemen in hun totaliteit bekijken en niet meer afzonderlijk
- Complementariteit van de beschikbare kennis
- De werknemers als centrale figuur en niet enkel als voorwerp van de preventie
- Participatie van de werknemers i.p.v. enkel consultatie
- Preventie en niet enkel evaluatie van de risico's
- Preventieve visie i.p.v. rechtsgeldige visie

2.1. Basisprincipes

2.1.1. Onderzoek van de arbeidssituatie in zijn geheel en niet enkel van de werkposten

Onder "werkpost" wordt in het algemeen verstaan : de plaats en de omstandigheden (lawaai, warmte, afmetingen, ruimtes, ...) die een werknemer toegewezen krijgt voor het uitvoeren van een stereotiepe taak. Dit begrip is voorbijgestreefd omdat in de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, het begrip "beperkte locatie dag na dag bezet" dreigt te verdwijnen ten voordele van het begrip "geheel van de werkposten", d.w.z. een "arbeidssituatie" waar de werknemers met elkaar interfereren.

Bovendien verwijzen de benamingen "werkpost" of "arbeidsvoorwaarden" voornamelijk naar de dimensionale aspecten of de aspecten inzake werkomgeving, terwijl de organisatorische aspecten,

de relaties tussen mensen en de verdeling van de verantwoordelijkheden in nog veel grotere mate bepalend zijn voor het welzijn van de werknemers.

De uitdrukking arbeidssituatie verwijst naar alle fysieke, organisatorische, psychologische, sociale aspecten op het werk die een invloed kunnen hebben op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer.

2.1.2. De problemen in hun totaliteit bekijken en niet meer afzonderlijk

De werknemer beleeft zijn arbeidssituatie als een geheel en niet als onafhankelijke en losstaande feiten: lawaai heeft een invloed op relaties; de technische organisatie tussen de werkposten heeft een invloed op de musculo-skeletale belasting; de verdeling van verantwoordelijkheden heeft een invloed op de inhoud van het werk, de ongevallen.

Zodra de "probleem" situaties werden uitgeschakeld, kan een specifieke probleemsituatie niet onafhankelijk en definitief, los van de context, worden opgelost. Zo kan een opleiding over goederenbehandeling of een actie rond stress tot mislukking gedoemd zijn indien deze niet wordt voorafgegaan of vergezeld van een herziening van de machines, van de werkorganisatie, van het geluid, ...

Hieruit resulteert dat de benadering van de problemen van de arbeidssituatie globaal moet bekeken worden wat ook het oorspronkelijke probleem was dat de belangstelling voor deze arbeidssituatie rechtvaardigt, dit probleem in zijn context moet worden geplaatst. Het is een sine qua non conditie, eigen aan een coherente en duurzame politiek van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk.

2.1.3. Complementariteit van de beschikbare kennis

De preventieadviseurs zijn de veiligheidsverantwoordelijken, arbeidsgeneesheren, industrieel hygiënist, ergonomen, psychologen, ... die een opleiding m.b.t. veiligheid en gezondheid op het werk hebben genoten en een bijzondere kennis hebben ontwikkeld om risico's te herkennen, te voorkomen, te evalueren en te verminderen.

Experts zijn personen die over het algemeen uit gespecialiseerde centra komen en die over de kennis en de technische en methodologische middelen beschikken om een specifiek probleem uit te diepen. Gewoonlijk zijn deze kennis en middelen echter beperkt tot een specifiek aspect: elektriciteit, toxicologie, akoestiek, psychische belasting, relationele problemen, ...

Het staat vast dat de kennis van wat er werkelijk in een arbeidssituatie gebeurt, het grootst is bij de werknemer en afneemt tot op het niveau van de expert.

- de werknemer weet wat hij doet en wat hij beleeft (reëel werk).
- de ploegbaas, en a fortiori de directie van de onderneming, weet wat de werknemer wordt verondersteld te doen (voorgeschreven werk) en denkt te weten wat hij beleeft.
- de interne preventieadviseur van de onderneming kent voornamelijk de aspecten van de arbeidssituatie die hij bestudeerd heeft.
- de arbeidsgeneesheer weet wat hij vraagt en wat hij hoort (klachten) tijdens ontmoetingen met de werknemer en, over het algemeen, wat hij ziet, voelt, hoort (geluid) wanneer hij de onderneming bezoekt en op het ogenblik van deze ontmoeting.
- de externe preventieadviseur waarop men voor een specifiek punt beroep doet, weet wat men hem vertelt en wat hij ziet, voelt, hoort gedurende de tijd dat hij in de onderneming is of dat er overleg gebeurt.
- de expert weerhoudt enkel wat relevant is voor het specifieke probleem van zijn domein.

De kennis inzake gezondheid, veiligheid en welzijn daarentegen neemt toe van de werknemer naar de expert.

- de werknemer, de ploegbaas, de directie, ... op basis van de opleiding inzake gezondheid op het werk die ze hebben gekregen of verworven, zijn zich min of meer bewust van de professionele risico's.
- de interne preventieadviseur, op basis van de opleiding die hij heeft gekregen, kent de belangrijkste wettelijke vereisten en de algemene preventieprincipes.

- sommige externe preventieadviseurs hebben een vrij algemene deskundigheid, anderen een meer specifieke.
- de expert weerhoudt enkel wat relevant is voor het specifieke probleem van zijn domein en is dan ook echt expert in dat specifiek gebied.

Het lijkt dus logisch ervan uit te gaan dat beide kennisdomeinen, van de arbeidssituatie en van de principes van het welzijn, elkaar aanvullen en complementair worden gebruikt.

2.1.4. De werknemers als centrale figuur en niet enkel als voorwerp van de preventie

De werknemer is de enige persoon die beschikt over de kennis die onontbeerlijk is voor de preventie.

Hij ondervindt misschien moeilijkheden bij het uitdrukken ervan, maar hij is de enige die dit kan doen en, daar de bedoeling het behoud of de verbetering van zijn welzijn is, kan geen enkele adequate actie worden ondernomen zonder deze kennis en dus zonder.

Zo kan het zijn dat studies die door een externe preventieadviseur of expert op een voor hem passende dag worden uitgevoerd rond een specifiek probleem dat niet in zijn context is geplaatst, over het algemeen weinig impact hebben.

De werknemer moet dus de **centrale** figuur zijn – en dus niet alleen het voorwerp noch diegene die wordt bijgestaan – van de preventie en moet als dusdanig worden beschouwd door alle betrokken preventieadviseurs.

De werknemer is dan niet alleen de bron van informatie voor diegenen die – met kennis van zaken – naar hem luisteren, zijn werk begrijpen, de besluiten en preventiemaatregelen analyseren, interpreteren en nemen. Men geeft toe dat hij niet alleen weet wat hij beleeft, maar eveneens wat hij wil. Hij staat in het middelpunt en wil de centrale figuur zijn van 'zijn' preventie.

Het zou evenwel utopisch en misleidend zijn te geloven dat de werknemer een voldoende kennis heeft van alle risico's waaraan hij wordt blootgesteld en dat deze kennis en adviezen voldoende zouden zijn en niet in twijfel kunnen getrokken worden. Deze kennis is afhankelijk van de opleiding inzake veiligheid en gezondheid die hij tot dan heeft gekregen. Daarnaast moet men vaststellen dat voor de nieuw aangeworvenen, de stagiairs en de uitzendkrachten, deze kennis van de arbeidsvoorwaarden niet altijd geweten noch betrouwbaar is. Het is eveneens geweten dat in bepaalde sectoren deze opleiding inzake gezondheid vaak beperkt is.

Wat de opleiding ook zij, het valt niet te ontkennen dat de werknemer, om beter, comfortabeler en sneller te werken, tracht zijn arbeidssituatie te beïnvloeden. Hem de mogelijkheid bieden zich uit te drukken en hem in het middelpunt plaatsen, zet hem ertoe aan zijn arbeidssituatie te "overdenken" en deze opleiding inzake gezondheid te ontwikkelen.

2.1.5. Participatie van de werknemers i.p.v. enkel consultatie

De Wereldgezondheidsorganisatie en de Internationale Arbeidsorganisatie bevelen reeds lang de participatie van de werknemers aan het beleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming aan. De Europese richtlijn van 1989 en de wet betreffende het welzijn op het werk van 04 augustus 1996 benadrukken eveneens de noodzaak ervan.

Het gaat hier om een evolutie van de maatschappij in het algemeen waarbij de participatie in de organisaties wordt bevorderd. De meest recente ontwikkelingen inzake total quality management berusten eveneens gedeeltelijk op de participatie van de werknemers. Zo is er volgens Deming,

"Geen plaats voor directies die niet weten hoe ze met hun personeel moeten werken om kwaliteitsproducten tegen de beste prijs te produceren. Zonder medewerking van de werknemers kan geen grote betrouwbaarheid worden gewaarborgd.

In de concurrerende wereld van morgen zullen de ondernemingen die deze ideeën niet in de praktijk brengen, gewoonweg verdwijnen. Ze zullen geen excuus hebben!"

Het betreft hier geen werkwijze, maar een noodzaak, zowel op economisch als op menselijk vlak.

Men dient te weten wat er onder participatie wordt verstaan en wat deze participatie inhoudt.

Wij stellen volgende definitie voor:

"Rechtstreekse, actieve en evenredige samenwerking tussen de werknemers en de hiërarchische lijn betreffende de cultuur binnen de onderneming. Hierbij beschikt men over voldoende informatie om enerzijds een optimaal beleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn voor de werknemers in te voeren en te handhaven en anderzijds een gezonde technische en economische bedrijfscultuur te bewerkstelligen".

De definitie benadrukt dat:

- participatie een actief proces is dat zichzelf in vraag stelt en geleidelijk aan beter wordt in functie van de opgedane ervaring;
- participatie een duidelijk doel heeft: de levensomstandigheden van de werknemers en de economische gezondheid van de ondernemingen verbeteren;
- de verschillende partners van deze participatie bevinden zich op gelijke voet.

Uit talrijke onderzoeken die werden gepubliceerd blijkt duidelijk dat de werknemers en hun management in de meeste gevallen enkel 'geconsulteerd' worden. Bij een studie die wordt opgezet maakt men dan bijvoorbeeld gebruik van een vragenlijst. In dit geval is het aangewezen om over een 'consultatie' te spreken en niet over participatie.

2.1.6. Preventie en niet enkel evaluatie van de risico's

Het aantal ontwikkelde en beschikbare methodes voor risicoanalyse is aanzienlijk hoger dan het aantal methodes die de risico's voorkomen. Bovendien gaat het om methodes voor analyse van een specifiek risico. Uit deze methodes en handleidingen, kan men besluiten dat een representatieve en juiste kwantificering zeer moeilijk en duur is en niet altijd noodzakelijk.

De tendens naar een systematische kwantificering in de praktijk is het gevolg van twee foutieve interpretaties:

- **Wat niet gekwantificeerd is, bestaat niet.** Deze mening, dikwijls toegeschreven aan "decision makers" en ook dikwijls bij ingenieurs, leidt tot overdadige kosten voor de ondernemingen (... en kan bovendien een vertraging veroorzaken), want mogelijke problemen kunnen ook eenvoudig, vanzelfsprekend en goedkoop op te lossen zijn.
- **Kwantificering leidt tot oplossingen.** De ervaring leert ons dat kwantificering vaak leidt tot het over het hoofd zien van details, de welke vaak vrij snel verbeterd kunnen worden om zo het risico te verwijderen of te verminderen. *Hoeveel?* vervangt dikwijls *Hoe?* en *Waarom?* en de kwantificering eindigt in vaststellingen.

De kwantificering van de risico's blijft echter nuttig en noodzakelijk:

- om de oorzaak van het probleem beter te kennen en dus meer aangepaste oplossingen te vinden.
- om een aanvraag tot compensatie voor een beroepsziekte, in geval van de ontwikkeling van bepaalde pathologieën bij sommige personen
- om verschillende arbeidssituaties te vergelijken.
- t.g.v. een epidemiologische studie.
- ze is het instrument bij uitstek voor onderzoekers die aanbevelingen voor gebruik in ondernemingen willen formuleren.

De kwantificering van de risico's is dus niet altijd noodzakelijk. In ieder geval moet de preventieadviseur bepalen of hij al dan niet moet overgaan tot een kwantificering van de risico's en moet hij de redenen (epidemiologische, technische, politieke, ...) opgeven waarom hij een kwantificering nodig acht.

De systematische en onmiddellijke kwantificering die de preventie schade zou toebrengen door de financiële middelen te verbruiken en door ze systematisch te vertragen, moet worden bestreden. Bovendien draagt ze ertoe bij dat bij alle partners en vooral bij de werkgevers het verkeerde idee

blijft bestaan dat problemen inzake gezondheid en veiligheid technisch complex zijn en enkel kunnen worden behandeld door specialisten en *altijd* zeer dure oplossingen vereisen.

2.1.7. Preventieve i.p.v. rechtsgeldige visie

De tendens naar kwantificering komt van een derde onwaarheid: "*Kwantificering is onontbeerlijk om te bepalen of er een risico is en dus of een actie noodzakelijk is*". Deze bewering berust op het vaak niet geformuleerde maar reële geloof dat er zich geen enkel risico voordoet boven een bepaalde drempel (25 kg, 80 db(A) gemiddeld gespreid over 8 uren, gemiddeld 100 ppm, ...) en dat hieronder het risico onbestaand is. Dit standpunt is het rechtsgeldige standpunt: men wil "in orde" zijn met de wet.

Daartegenover staat de preventieve visie die geen enkel onderscheid maakt tussen 84 en 86 db(A) en die de arbeidssituatie zoveel mogelijk wil verbeteren.

Dit onderscheid tussen preventieve en rechtsgeldige visie blijkt fundamenteel in de context van de duurzame preventie:

Een rechtsgeldige visie vraagt een kwantitatieve benadering, geleid door daartoe opgeleide personen om te bepalen wanneer de wettelijke drempel is bereikt: de werknemer, die niet of zeer weinig is opgeleid voor deze kwantitatieve methodes, wordt eventueel geraadpleegd. De preventieve visie streeft naar de optimale toestand inzake gezondheid en welzijn voor de werknemers, technische en economische gezondheid voor de onderneming: hier kan men niet om de werknemer heen.

De rechtsgeldige visie wil enkel de feiten in overeenstemming brengen met de geldende reglementeringen. De preventieve visie daarentegen streeft naar de invoering en handhaving van de optimale toestand, die verder reikt dan de geldende reglementeringen.

Bedoeling van de preventieve benadering is de problemen zo snel mogelijk te beperken. Dit houdt in dat de voorafgaande analyses beperkt zijn. Men gaat zich dus voornamelijk focussen op de grootste problemen inzake efficiëntie, productiviteit, kwaliteit van het menselijke en industriële leven, zodat de aanbevelingen pragmatisch, concreet, adequaat en "verkoopbaar" zijn.

2.2. SOBANE strategie voor het beheer van beroepsrisico's

De **SOBANE** strategie, bestaat uit 4 niveaus: **Opsporing**, **Observatie**, **Analyse** en **Expertise**

Het betreft hier een **strategie** die, al naargelang de noden, tools methoden en middelen aanreikt. Op elk niveau wordt er gezocht naar oplossingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Onderzoek op een volgend niveau is slechts noodzakelijk indien blijkt dat na het invoeren van de verbeteringen de situatie nog steeds onaanvaardbaar blijft.

Men start het onderzoek van een arbeidssituatie steeds met het **Opsporingsniveau**, ongeacht de reden (klacht, ongeval) van dit onderzoek. De aard van dit probleem dat de aanzet is tot het onderzoek, wordt zo in de totale context geplaatst. Andere aspecten die eveneens een invloed hebben op de gezondheid, de veiligheid en het welzijn komen ook aan het licht. Er worden oplossingen gezocht voor het **geheel** van de arbeidssituatie.

De volgende niveau's (Observatie-, Analyse- en Expertiseniveau) worden slechts uitgevoerd indien men tijdens het Opsporingsniveau geen passende oplossing kon vinden om tot een aanvaardbare situatie te komen. De noodzaak om over te gaan tot een volgend niveau hangt in grote mate af van de complexiteit van de arbeidssituatie.

De middelen die worden aangewend bij het zoeken naar oplossingen zijn het goedkoopst bij de eerste 2 niveaus (Opsporing en Observatie). Ze zijn duurder op het Analyse- en Expertiseniveau maar worden met kennis van zaken toegepast en aangepast aan de situatie. De strategie heeft het voordeel efficiënt, snel en goedkoop te zijn.

De tussenkomst van verschillende partijen wordt gekaderd in de strategie. De mensen uit de onderneming voeren zelf het Opsporings- en Observatieniveau uit. De hulp van externen

(preventieadviseur) wordt ingeroepen voor het toepassen van het Analyseniveau en eventueel wordt er een beroep gedaan op een expert voor het toepassen van het Expertiseniveau.

2.3. Niveau 1, Opsporing : Déparis methode

De voornaamste problemen worden geïdentificeerd. Markante fouten, zoals gaten in de vloer, achtergelaten recipiënten gevuld met solventen, naar een venster gericht beeldscherm ..., kunnen opgelost worden.

Deze identificatie moet intern gebeuren, door personen van de instelling die de arbeidssituatie perfect kennen, zelfs al hebben zij geen of slechts een oppervlakkige opleiding rond problemen van veiligheid, fysiologie of ergonomie. Dit zijn dus de werknemers zelf, hun rechtstreekse technische omkadering, de directie in kleine onderwijsinstellingen of een interne preventieadviseur met de werknemers in de grotere onderwijsinstellingen.

Een werkgroep bestaande uit enkele werknemers en hun professionele omkadering (met deelname van een preventieadviseur indien mogelijk) denkt na over de belangrijkste risicofactoren, zoekt naar onmiddellijke acties ter verbetering en preventie en omschrijft de aspecten die meer in detail onderzocht dienen te worden.

Er wordt in de instelling een contactpersoon aangeduid. Deze zal de Opsporing leiden en de onmiddellijk toe te passen maatregelen coördineren. Hij zal eveneens het vervolg van de studie (niveau 2, Observatie) voor een diepgaandere studie opvolgen.

De **Déparis** methode dient als leidraad om de discussie te leiden. De methode en het gebruik ervan worden in detail voorgesteld in het eerste nummer van de brochures uit de SOBANE strategie, gepubliceerd door de FOD WASO.

De versies van de Déparis methode omschreven in documenten 2, 3, 4 en 5 zijn aangepast aan de algemene methode en gericht op de 'Onderwijssector'. Andere brochures werden ontwikkeld voor andere sectoren en verschillende beroepen en kunnen nuttig zijn bij de aanpassing van de huidige brochures voor bepaalde situaties. De brochures zijn beschikbaar voor volgende sectoren:

- ✦ Bouwsector
- ✦ Tertiaire sector
- ✦ Gezondheidssector
- ✦ Voedingssector
- ✦ Beschutte werkplaatsen
- ✦ Houtindustrie
- ✦ Elektriciteitsbedrijven
- ✦ Cafetaria's - restaurants
- ✦ Garages
- ✦ Logistiek
- ✦ Schoonmaakbedrijven
- ✦ Bankagentschappen
- ✦ Drukkerijen
- ✦ Supermarkten
- ✦ Schoonheidssalons
- ✦ Rusthuizen
- ✦ Industriële klimtechnieken
- ✦ Kamermeisjes
- ✦ Tuiniers
- ✦ Kinderdagverblijven

Deze zijn beschikbaar op de website www.sobane.be.
