

RISICOANALYSE: EEN VOORWAARDE DIE DIKWILS ONTBREEKT

Volgens de huidige Europese en Belgische wetgevingen is risicoanalyse de eerste onontbeerlijke stap voor een goed beheer van de veiligheid en het welzijn van de werknemers. Enige tijd geleden voerde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg nog een campagne over dit onderwerp, deze campagne werd voortgezet door een aantal instanties, met inbegrip van bepaalde verzekeringsmaatschappijen. Nu is het aan ons om, weliswaar iets later, maar toch met volle overtuiging hieraan gevolg te geven.

De acties die in functie van deze wetgeving moeten worden genomen kunnen als volgt schematisch worden voorgesteld (zie tabel).

Hoe kan men spreken over risicobeheer van de functies en de missies binnen de onderneming zonder eerst de risico's te analyseren en te weten waarover men spreekt? Aan dit positieve en logische managementelement gaan we een bijzonder, maar uiterst realistisch element toevoegen: de taak van de arbeidsinspectie. Wanneer deze tussenkomt na een ongeval, komt het steeds vaker voor dat de analysefiche of de risicoanalyse van de functie van het slachtoffer van het ongeval wordt gevraagd. Indien deze fiche niet voorhanden is, loopt de werkgever het risico op een eerste proces-verbaal dat tot een strafrechtelijke aansprakelijkheid (al dan niet voorwaardelijk) en ook tot administratieve boetes kan leiden.

De benadering die wordt voorgesteld in onze tabel op de keerzijde, is sequentieel. Het is belangrijk om dit in gedachte te houden. Met andere woorden: de acties moeten in de hierboven opgegeven volgorde worden ontwikkeld, ook al kan de huidige verwoording van de wet op het welzijn op het werk, die dateert van 1996 en die gebaseerd is op de eerste Europese richtlijn (kaderrichtlijn genoemd) voor enige twijfel zorgen.

De analysefase komt altijd voor de preventiefase, die op haar beurt voorafgaat aan een eventuele fase van bescherming en signalisatie. Gelijktijdig of iets later moet men zich bekommeren om de menselijke factor van voorlichting, instructies en opleidingen evenals - denken wij ook al zegt de wet dit niet - een opvoedingsfase, m.a.w. een fase die erop gericht is de werknemers spontaan het juiste en veilige gedrag te doen aannemen.

Binnen de eventueel te overwegen beschermingsmaatregelen moet de collectieve bescherming altijd voorrang krijgen op de individuele bescherming.

Aan de hand van deze tabel proberen we aan te tonen in welke mate de fase van risicoanalyse onontbeerlijk is voor het mechanisme van risicobeheer - ze bekleedt hier een startpositie.

In België worden momenteel twee risicoanalysemethodes vaak toegepast: de ene is meer cijfermatig, de Kinney-methode, en de andere methode, de Sobane-methode, is meer kwalitatief en vooral meer participatief. Aanvullende en zelfs gedetailleerde informatie over deze twee methodes zijn vanzelfsprekend beschikbaar op zowel internet als bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bepaalde ondernemingen hanteren zelfs een mix van beide methodes, wat ons helemaal niet oninteressant lijkt. We kunnen de risico's berekenen, ze in volgorde van prioriteit plaatsen en ze cijfermatig behandelen (Kinney-geïnspireerd). Het uitvoerend en leidinggevend personeel kan eveneens deelnemen aan de beoordeling van elk risico alvorens de uiteindelijke rangorde wordt beslist. Op deze manier worden waarschijnlijk de beste elementen van beide methodes gecombineerd.

Risicobeheer - Algemene principes (Welzijnswet)

1° Activiteiten (van de onderneming) kennen

2° Risico's opsporen (op basis van de activiteiten)

3° Risico's evalueren (prioriteiten bepalen)

4° Risico's verwijderen (indien mogelijk bij de bron)

5° Risico's verminderen

- Bij de bron (bv. procédés)
- Via collectieve beschermingsmiddelen
- Via persoonlijke beschermingsmiddelen

N.B. Voorrang aan de materiële maatregelen in geval van risico op ernstige kwetsuren

6° Een signalisatie plaatsen

7° Restrisico's aanpakken via menselijke middelen

- Informatie – overdracht van kennis
- Instructie – overdracht van verplichting(en)
- Opleiding – overdracht van knowhow, van expertise
- "Opvoeding" – overdracht van adequaat gedrag (← ons advies)

8° Rekening houden met de ontwikkelingen van de techniek

ANALYSE

PREVENTIE

BESCHERMING

ACCULTURATIE

EVOLUTIE

De werkgever, eindverantwoordelijke, bepaalt ook:

- de middelen en de wijze waarop men te werk zal gaan
- eenieders bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Het gaat dus om management (beheer) en om een sequentiële benadering.

