

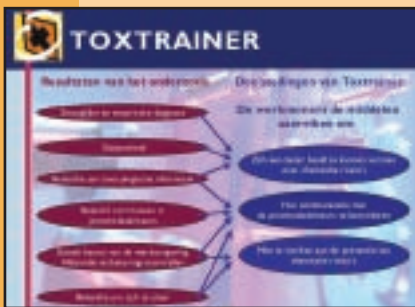
Hoofdstuk 2

De TOXTRAINER- opleidingsmethode





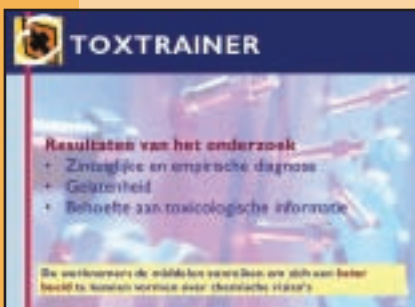
Slide 1



Slide 2 (Dit is een overzichtsslide)



Slide 3 (Deze slide geeft de structuur weer)



Slide 4



Slide 5 (Deze slide geeft de structuur weer)

I. DE DOELSTELLING VAN TOXTRAINER

Aan de hand van de resultaten van de interviews heeft het onderzoeksteam de doelstelling van de TOXTRAINER-methode opnieuw kunnen bepalen. Deze is in het kader van de preventie van chemische risico's gebaseerd op 3 sleutelbegrippen: de voorstellingen, de communicatie en de deelname.

Wat werknemers zich bij chemische risico's voorstellen

Het feit dat werknemers zich om het hoofd te bieden aan het risico, voor alles baseren op een sensorische en empirische diagnose waarvan ze weten dat ze ontoereikend is en het feit dat ze vinden dat ze de gevolgen van de producten voor hun gezondheid (toxicologische informatie) niet genoeg kennen, heeft tot gevolg dat ze met gelatenheid tegen chemische risico's aankijken: « Onze gezondheid loopt gevaar. We weten niet in hoeverre, maar we kunnen er niets aan doen».

Dit geeft aan dat TOXTRAINER de werknemers, opdat deze het hoofd zouden kunnen bieden aan chemische risico's, de middelen zou moeten aanreiken om hun voorstellingen van dit risico te verrijken. De voorstelling die men van een realiteit heeft, verwijst naar wat men ervan kent en wat men ervan begrijpt maar ook naar het idee dat men zich erover vormt, naar de relatie die men ermee onderhoudt: is men er bang voor? staat men er onverschillig tegenover? en vooral, voelt men zich in staat om ze te beheersen?

De werknemers de middelen aanreiken om hun voorstellingen van chemische risico's te bevorderen, houdt niet alleen in hun nieuwe toxicologische informatie verschaffen, maar ook hun de mogelijkheid bieden om met het risico een constructieve en bevredigende relatie te onderhouden.

De communicatie tussen werknemers en preventieadviseurs

De werknemers hebben behoefte aan meer toxicologische informatie. Bovendien zouden ze het bedrijf graag zelf informatie geven die ze inzake risicopreventie relevant achten: hun eigen kennis en ervaring inzake de taken die ze verrichten en bepaalde afdoende verbeteringsvoorstellen die eruit voortvloeien. Algemeener, stellen ze het op prijs dat ze zich kunnen uitdrukken en dat er naar hen wordt geluisterd.

Of het nu gaat om het krijgen of verstrekken van informatie over de gezondheid op het werk, het ligt voor de hand dat de preventieadviseurs de bevoorrechte gesprekspartners van de werknemers zouden moeten zijn. Welnu, ze achten de kennis van die preventieadviseurs ontoegankelijk, ja zelfs, soms, opzettelijk geheim gehouden. Ze hebben dan ook maar beperkt vertrouwen in de preventieadviseurs, wat hun gelatenheid tegenover risico alleen maar versterkt. Tegenover dit beeld dat de werknemers van hen hebben, voelen de preventieadviseurs zich vaak weerloos.

Dit duidt erop dat TOXTRAINER zich zou moeten toeleggen op het bevorderen van de communicatie tussen werknemers en preventieadviseurs. Er moet een klimaat worden gecreëerd waar van gedachten kan worden gewisseld en waar wederzijds vertrouwen heerst, zodat vragen, antwoorden, getuigenissen en suggesties aan weerszijden vrij tot uitdrukking kunnen worden gebracht, er aandachtig naar kan worden geluisterd en deze openlijk kunnen worden besproken.

De deelname van de werknemers aan de preventie van chemische risico's

De werknemers willen graag getuigen en hun eigen analyse geven over hun praktijken en werkomgeving. Zodoende leveren ze waardevolle elementen voor de risicoanalyse. Ze zijn eveneens bereid om mee te helpen zoeken naar bepaalde verbeteringen en bij te dragen tot de dagelijkse toepassing van deze verbeteringen.

Door hen de middelen aan te reiken om zo bij te dragen tot de risico-evaluatie en tot de uitwerking van verbeteringen, wil de TOXTRAINER-methode de werknemers aan het preventiebeleid inzake chemische risico's in het bedrijf laten meewerken.

Deze drie onderdelen van de doelstelling dienen globaal te worden begrepen, aangezien ze elkaar onderling beïnvloeden. Een effectieve medewerking is slechts mogelijk als de communicatie zelf positief is; de verbetering van de voorstellingen die de werknemers van chemische risico's hebben, zal ook nauw samenhangen met de kwaliteit van hun communicatie met de preventieadviseurs, enz.



Slide 6



Slide 7 (Deze slide geeft de structuur weer)



Slide 8



Slide 9 (Deze slide geeft de structuur weer)



Slide 10





Slide 11

2. DE ALGEMENE STRATEGIE VAN TOXRAINER

Tijdens de interviews met preventieadviseurs werden deze geraadpleegd over de mogelijke strategische pistes en over hun haalbaarheid, afhankelijk van de institutionele en organisatorische realiteiten. Om de algemene strategie van TOXRAINER te bepalen, hebben de universitaire teams rekening gehouden met deze adviezen.

Het blijkt dat voor de doelstelling van Toxtrainer het gebruik van een geschikte methode is vereist die in het bedrijf ruimte voor effectieve dialoog tussen de meest rechtstreeks betrokken actoren kan creëren: de werknemers en de preventieadviseurs. Er is dus niet zozeer een klassieke methode van het type « top down »-informatie vereist, dan wel een participatieve opleidingsmethode. Deelnemers en opleiders zullen er worden verenigd rond een gemeenschappelijk onderwerp: het opbouwen van preventiepraktijken.

Concreet slaan de interne en de externe preventieadviseur de handen in elkaar om de opleidingsleiders te worden van een groep van een tiental werknemers die in het bedrijf samenkomen. Er worden in het groepswork drie hoofdfasen ontwikkeld: vrije expressie van de werknemers, de identificatie van de problemen en het zoeken naar oplossingen. De empirische cultuur van de werknemers wordt zo verrijkt door de wetenschappelijke kennis en de ervaring van de preventieadviseurs, vooral tijdens het zoeken naar oplossingen. De vrije expressie en het rekening houden met de deskundigheid van de werknemers zijn de dynamische elementen van de opleiding, die de dialoog tussen werknemers en preventieadviseurs kunnen bevorderen en het de werknemers gemakkelijker maken zich het preventiebeleid eigen te maken.

Als de doelstelling is bereikt, zal er aan het einde van de opleiding iets veranderd zijn. Er zal een dynamiek geïnstalleerd zijn die de betrekkingen in het bedrijf wijzigt. De werknemers zullen een andere voorstelling van chemische risico's hebben, de dialoog tussen werknemers en preventieadviseurs zal bevorderd zijn en de groep zal verbeteringsvoorstellen hebben gegenereerd.

Toch is de opleiding niet bedoeld als vervanging voor de evaluatie van de chemische risico's. Daartoe heeft ze trouwens de middelen niet. Er zullen slechts bepaalde problemen aan bod komen. Dientengevolge zal de stelselmatige evaluatie van de chemische risico's door het bedrijf moeten worden voortgezet maar, nu met de actieve deelname van de werknemers. Dankzij deze benadering zal het preventiebeleid meer samenhang vertonen. Er zijn verschillende instrumenten en methodes waarvan het bedrijf en de preventieadviseurs kunnen gebruikmaken om een stelselmatige en gestructureerde evaluatie van chemische risico's te maken, zoals de SOBANE-strategie, REGETOX, de EASE-methode, TOXPRO, enz. (zie bijlagen).

Op dezelfde manier zullen de in de toekomst in te voeren verbeteringen inzake preventie in samenwerking met de werknemers moeten worden voltooid. Als de verbeteringen bijvoorbeeld met collectieve of persoonlijke beschermingsmiddelen hebben te maken, zal het advies van de werknemers moeten worden ingewonnen om de haalbaarheid van al deze maatregelen vast te stellen.

Tenslotte houdt elk effectief risicobeheer, overeenkomstig de algemene preventiebeginselen, in dat alle operatoren moeten worden opgeleid en geïnformeerd. Deze etappe is het logisch gevolg van wat voorafgaat. Het komt erop aan regelmatig gebruik te maken van informatie- of opleidingssessies bij de werknemers. Dit afhankelijk van de resultaten van de continue evaluatie van de chemische risico's en van de verbeteringsmaatregelen die in samenspraak met de werknemers in het kader van het preventiebeleid worden bepaald. Deze interventies zullen worden vergemakkelijkt door de pedagogische vaardigheden die de preventieadviseurs



Slide 12

viseurs dankzij TOXTRAINER hebben verworven. Ze zullen tevens de gelegenheid bieden om sommige aspecten van chemische risico's te preciseren of uit te diepen en te beantwoorden aan de verwachtingen van de werknemers inzake informatie over de gevolgen van de producten voor hun gezondheid en de middelen om zich ertegen te beschermen.

Zo stapt het bedrijf in een proces van het dynamisch risicobeheersingssysteem waarbij de verschillende actoren samenwerken in het belang van allen.

3. DE TOEPASSINGSETAPPES VAN TOXTRAINER

De toepassing van TOXTRAINER in het bedrijf is een proces dat vijf opeenvolgende etappes omvat. De verantwoordelijkheid voor elke etappe berust bij welbepaalde actoren en elke etappe is onmisbaar bij het nastreven van de doelstelling.

1e etappe: Aanvraag om aan TOXTRAINER deel te nemen

De werkgever moet aanvankelijk de mogelijkheid onderzoeken om TOXTRAINER in zijn bedrijf toe te passen. Ook al moet hij hiertoe de steun van de preventieadviseurs, de werknemersvertegenwoordigers, andere actoren in het bedrijf en van de externe dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk krijgen, is hij de enige die de beslissing kan nemen. Door deze beslissing zet hij de stap naar het proces van het dynamisch risicobeheersingssysteem, waaraan hij zijn steun zal moeten verlenen. De bij de opleiding betrokken preventieadviseurs en werknemers zullen zeker moeten zijn van de steun van de directie om 100% doeltreffend werk te kunnen verrichten.

De werkgever richt zijn deelnameaanvraag aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

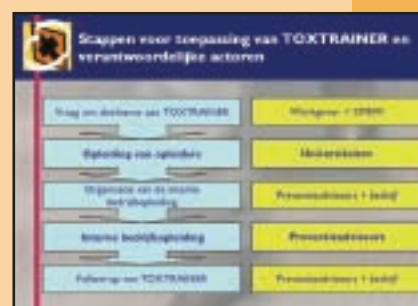
2e etappe: Opleiding - opleiders

Zodra de aanvraag door de Federale Overheidsdienst is aanvaard, moeten de universitaire teams de interne en externe preventieadviseurs, de toekomstige opleiders, opleiden zodat ze een interne bedrijfsopleiding kunnen organiseren en leiden en voor de follow-up van de opleiding kunnen instaan. Concreet komen groepen van een twaalfstal interne en externe preventieadviseurs gedurende twee dagen samen om kennis te maken met de methode en om de nodige pedagogische en technische vaardigheden te verwerven om de opleiding te geven.

3e etappe: Organisatie van de interne bedrijfsopleiding.

Nadat de preventieadviseurs door de universiteiten zijn opgeleid, worden ze in het bedrijf belast met het organiseren van de TOXTRAINER-opleiding. Behalve de louter praktische aspecten die verband houden met deze organisatie, zal het erop aankomen om de zichtbaarheid van de opleiding in het bedrijf te waarborgen en de verschillende groepen actoren zoveel mogelijk warm te maken voor de opleiding. Dit betekent één of meer informatiesessies waar de grondprincipes, de doelstellingen en de strategie van TOXTRAINER aan zowel de werkgever, de hiërarchische lijn als de werknemers zullen worden voorgesteld.

Deze etappe is van fundamenteel belang. Ze biedt de preventieadviseurs de mogelijkheid om de steun te krijgen van de rest van het bedrijf en aan TOXTRAINER de kans om zich in te passen in een reële benadering van het dynamisch risicobeheersingssysteem die door iedereen wordt gedeeld.



Slide 13



4e etappe: De interne bedrijfsopleiding

De preventieadviseurs zullen dan de opleiding van één of verschillende groepen van een tiental werknemers op zich nemen, a rato van één tot vier sessies per groep. Behalve de tijdens de Opleiding - opleiders verworven vaardigheden zullen de interne en externe adviseurs hun eigen vaardigheden en beroepservaring met de groep delen.

De details over het programma van de interne bedrijfsopleiding worden in punt 4 van dit hoofdstuk ontwikkeld.

5e etappe: Follow-up van de interne bedrijfsopleiding.

a) Korte termijnfollow-up

De interne bedrijfsopleiding zal o.a. tot verbeteringsvoorstellen hebben geleid. De preventieadviseurs zullen met deze voorstellen naar de werkgever en de hiërarchische lijn moeten stappen. Deze voorstellen zullen door de leidinggevende instanties moeten worden geanalyseerd en, tenslotte, zullen de resultaten van deze analyse, namelijk het opnemen van de voorstellen in het preventiebeleid van het bedrijf, duidelijk aan de werknemers moeten worden meegedeeld. Zo zullen de werknemers zien dat er met hun denkwerk rekening wordt gehouden, wat hen zal aanmoedigen om op hun niveau aan de toepassing van de verbeteringen mee te werken.

b) Middellange termijn / lange termijnfollow-up

Bovendien zal TOXTRAINER, zoals uitgelegd in punt 2 (slide 12), moeten worden gebruikt als springplank voor een dynamisch en participatief beheer van de chemische risico's in het bedrijf op langere termijn: medewerking van de werknemers aan een continue risico-evaluatie en aan nieuwe preventiepraktijken, evenals het regelmatig gebruikmaken van informatie/opleidings sessies bij de werknemers.

4. HET PROGRAMMA VAN DE INTERNE BEDRIJFSOPLEIDING

4.1 Een programma à la carte

Het bedrijf kan zelf beslissen of het één of meer groepen werknemers opleidt. Opdat de dynamiek van de opleiding voor de opleiders voldoende rijk en gemakkelijk beheerbaar zou zijn, mag elke groep niet minder dan 6 en niet meer dan 10 deelnemers tellen.

Om zo goed mogelijk met de behoeften en mogelijkheden van elke bedrijf rekening te houden, worden er vier opleidingsmodellen voorgesteld: de Mini, de Midi, de Maxi en de Top TOXTRAINER (van het meest fundamentele tot het meest uitgebreide).

De totale duur schommelt tussen 3 en 7 uur. Dit volstaat om de doelstellingen te verwezenlijken. Toch biedt elke opleidingsactiviteit een mogelijkheid tot uitdieping. Sommige opleiders zullen misschien meer tijd aan bepaalde activiteiten willen besteden.

Het aantal sessies schommelt tussen 1 en 4, zelfs meer. Het zal van het toegepaste model, de geplande uitdiepingsgraad, maar ook van de gezamenlijke keuze van de opleiders en van het bedrijf afhangen inzake het gewenste ritme : sommigen zullen de voorkeur geven aan een minimum aantal halve dagen, anderen zullen dan weer liever sessies van één of twee uur over de tijd spreiden.

	Mini TOXTRAINER	Midi TOXTRAINER	Maxi TOXTRAINER	Top TOXTRAINER	
Beleidsniveau	1	2	3	4	
Aanpak	1/1 sessie	2/2 sessies	3/3 sessies	4/4 sessies	
Doelstelling	1	2	3	4	
Beleidsniveau	1	2	3	4	
Aanpak	1/1 sessie	2/2 sessies	3/3 sessies	4/4 sessies	
Doelstelling	1	2	3	4	

Slide 14 (Dit is een overzichtsslide)

- Mini TOXTRAINER (3 of 2 sessies)
- Midi TOXTRAINER (4 of 2 sessies)
- Maxi TOXTRAINER (4 of 3 sessies)
- Top TOXTRAINER (3 of 4 sessies)

(Duiding voor 1 of meerdere groepen (6 à 10 deelnemers/groep))

Slide 15

4.2 De basisblokken van de opleiding

De basisblokken van TOXTRAINER vormen de kern van de opleiding en bieden de mogelijkheid om de doelstelling op minimale wijze te verwezenlijken. Deze blokken zijn hetzelfde voor de 4 modellen en vormen het volledige Mini-Toxtrainermodel.

Inleiding

Dit blok is het klassieke begin van elke opleiding. Het wil een ontspannen sfeer en een vertrouwensklimaat scheppen waar elke deelnemer zich welkom voelt, volledig op de hoogte wordt gebracht van de doelstellingen van de opleiding en een overzicht van de geplande activiteiten krijgt. De kwaliteit van het klimaat dat de opleiders er tijdens dit blok in slagen te scheppen, zal in grote mate bepalend zijn voor de kwaliteit van het volgende blok :Vrije Expressie.

Vrije expressie

Voor de preventieadviseurs komt het erop aan een groepsdiscussie te leiden waar eenieder zijn ervaringen, zijn ongerustheid, zijn vragen i.v.m. chemische risico's zoals hij dat thans dagelijks tijdens zijn werk ervaart, kwijt kan.

Preventie+

Dit blok wil de deelnemers de kans geven om verbeteringen te zoeken voor de risicosituaties die in het blok Vrije expressie zijn voorgesteld. De verbeteringen zijn het resultaat van het werk van de groep, aangezien de preventieadviseurs belast zijn met het leiden van de reflectie en het verlenen van steun dankzij hun eigen deskundigheid. Het is voor de deelnemers de gelegenheid om wetenschappelijke informatie te ontdekken en om ze te toetsen aan hun empirische cultuur. Impliciet ontdekken ze via de dialoog eveneens de rol van de preventieadviseurs en de hulp die ze dagelijks van hun kunnen krijgen.

Dit blok geeft de aanzet tot concrete verbeteringen. De door de groep voorgestelde verbeteringen zullen immers aan het bedrijf (Directie, Comité PBW, hiërarchische lijn...) worden voorgelegd dat de deelnemers op zijn beurt feedback over de genomen beslissingen zal geven.

Slot

Dit blok is bedoeld om iedereen de kans te geven zijn graad van tevredenheid over de opleiding te uiten en om de preventieadviseurs eraan te herinneren dat ze de voorstellen die uitgaan van het groepswork van het blok Preventie + aan de directie moeten voorleggen.

4.3 De optionele blokken van de opleiding

Dankzij deze twee aanvullende blokken kan de doelstelling van TOXTRAINER vollediger worden verwezenlijkt. Ze komen voor in het Midi-, Maxi- en/of Top-Toxtrainermodel.

Productfiche

Dit blok biedt de mogelijkheid om uitgaande van twee producten (waarvan er één door de werknemers en één door de preventieadviseurs is gekozen) actief naar toxicologische informatie te zoeken. Zo krijgen de deelnemers de gelegen-



Activiteiten: basismodulus en leersituaties		
Basismodulus		
- Inleiding	- Oriëntatie en doelstelling van de opleiding - Omgeving van leeractiviteit	20' x 20'
- Preventie+	- Thema: "Weg van de chemische risico's" - Werk met groepen/individueel	1h
- Slot	- Evaluatie van de opleiding - Paragrafen	20'
Leersituaties		
- Productfiche	- Aanpak toxicologische informatie verzamelen	1h x 2h
- Informatie	- Algemeen toxicologische informatie	1h

Slide 16

heid om hun empirische informatie te toetsen aan toegankelijke informatiebronnen (etikettering, veiligheids- en gezondheidsfiches) en aan de extra toxicologische gegevens die de preventieadviseurs hebben opgezocht. Aan de hand daarvan preciseren ze samen de te volgen preventiepraktijken. Dankzij deze activiteit kunnen de deelnemers het nut van de bestaande informatiebronnen en de concrete hulp die ze van de preventieadviseurs kunnen krijgen, ontdekken.

Er even op wijzen dat het Blok Productfiche over 2 sessies moet worden gespreid. Tijdens de eerste sessie worden de activiteit en de instructies voor het verzamelen van informatie aan de deelnemers voorgesteld. Opdat de preventieadviseurs de tijd zouden hebben om tegen de tweede sessie de informatie die zij moeten opzoeken te verzamelen, is het raadzaam om 15 dagen tussen beide sessies te voorzien.

Info-gezondheid

Het blok Info-gezondheid is bedoeld om wetenschappelijke informatie te verschaffen over de toxicologische gevolgen van de producten die de werknemers in het bedrijf gebruiken. De hoeveelheid informatie die via dit blok moet worden verschaft, is nogal omvangrijk. De preventieadviseurs beschikken over een gestructureerde visuele drager zodat ze de te behandelen materies kunnen selecteren afhankelijk van het type van gevaren in het bedrijf of van de vragen van de deelnemers (schadelijk acute, toxische of irriterende gevolgen, langetermijnevolgen, enz). Dit blok stemt meer overeen met een top-downbenadering maar bevat tevens enkele praktische oefeningen die de deelnemers in staat stellen om informatiebronnen zoals het etiket en de veiligheidsfiche te hanteren.

4.4 De opbouw van de opleidingsblokken

De mogelijkheden voor de opbouw van de blokken zoals hiervoor voorgesteld in de modellen Mini-, Midi-, Maxi- en Top-TOXTRAINER, zijn niet limitatief. Al naargelang de behoeften en de gegevens van het bedrijf of al naargelang de inspiratie van de opleiders, kunnen er andere mogelijkheden worden overwogen. Hierna enkele ideeën:

- De volgorde van sommige blokken wijzigen (VRIJE EXPRESSIE moet echter bij het begin van de opleiding, net na INLEIDING worden behouden).
- Sessie 1 van PRODUCTFICHE (1u) en PREVENTIE+ (1u) samenvoegen.
- Sessie 2 van PRODUCTFICHE en INFO-GEZONDHEID samenvoegen. Dit kan een verstandige keuze zijn, vanwege het feit dat sessie 2 van PRODUCTFICHE in elk geval naar delen van INFO-GEZONDHEID teruggrijpt.
- Als de opleiding aan verschillende groepen in het bedrijf wordt gegeven, geef INFO-GEZONDHEID dan op het einde, voor alle groepen samen. Deze formule is goed voor een investeringsbesparing en valt pedagogisch te overwegen, vanwege het feit dat INFO-GEZONDHEID meer aanleunt bij de klassieke top-downnietenzetting; het aantal deelnemers kan dus groter zijn dan bij de andere blokken.
- Meer of minder tijd aan sommige blokken besteden. Maar let op! Dit kan alleen worden beslist na nauwgezet onderzoek van de betrokken blokken (zie hoofdstuk 4).
- Het Mini-TOXTRAINER-model (= basisblokken) in een eerste fase toepassen en pas later sommige of alle optionele blokken geven.
- De TOXTRAINER-opleidingsmethode en de SOBANE-strategie Chemische Agentia combineren (zie bijlagen).
Beide benaderingen streven immers dezelfde finaliteit na (participatief beheer van chemische risico's) en bieden tegelijk verschillende en elkaar aanvullen-



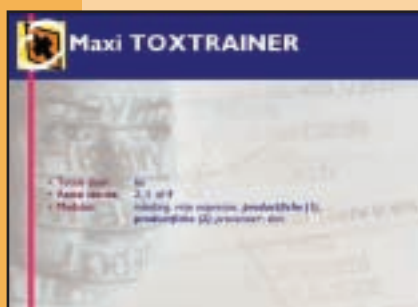
Slide 17 (Dit is een overzichtsslide)



Slide 18



Slide 19



Slide 20

de acties. Let op! Ook hier kan de beslissing slechts na nauwgezet onderzoek van beide benaderingen worden genomen.

Ongeacht de varianten die worden gevolgd, doet men er goed aan om te letten op volgende aanbevelingen:

- Schrap in geen geval de basisblokken: ze spelen een zeer belangrijke rol bij het nastreven van de doelstelling van de opleiding.
- Voorzie minstens 15 minuten pauze, zo om het uur of anderhalf uur.
- Raadpleeg *hoofdstuk 6, punt 6 - De opening en het slot van een opleiding, een activiteit, een sessie* voor een harmonieus beheer van heel de opleiding en van de activiteiten en sessies waaruit ze is opgebouwd.

4.5 Het TOXTRAINER Zakboekje

De preventieadviseurs geven aan al hun deelnemers een « TOXTRAINER Zakboekje », een document dat de TOXTRAINER-opleiding voorstelt en basisinformatie over de preventie van chemische risico's bevat.

5. DE OPLEIDING - OPLEIDERS

5.1 De doelstelling

Door deel 2 en deel 3 van de doelstelling te verwezenlijken, zal de Opleiding - opleiders de pedagogische en communicatieve vaardigheden van de preventieadviseurs hebben bevorderd en hun nieuwe leidingstechnieken hebben bijgebracht (deel 1 van de doelstelling). Het gaat om zogenaamde multidisciplinaire verworvenheden: de preventieadviseurs zullen ze buiten TOXTRAINER, bij andere interventies om werknemers te informeren en op te leiden, kunnen benutten.

Dankzij deze verworvenheden zal ook de kwaliteit van de verschillende min of meer informele gedachteswisselingen tussen de preventieadviseurs en de werknemers, ja zelfs met andere actoren in het bedrijf, worden bevorderd. Zo hebben verschillende bedrijfsartsen die de Opleiding - opleiders hebben gevolgd en TOXTRAINER hebben geleid, verklaard dat hun gedachteswisseling met de werknemers tijdens het medische onderzoek, rijker, interessanter en bevredigender is dan voorheen. Verschillende interne adviseurs hebben verklaard dat het TOXTRAINER-experiment de kwaliteit en doeltreffendheid van hun dialoog met de werkgever, de hiërarchische lijn en/of de vertegenwoordigers van de werknemers heeft bevorderd.

5.2 De organisatie

De Opleiding - opleiders wordt gegeven door een universitair team bestaande uit twee opleiders die gespecialiseerd zijn in de preventie van chemische risico's in bedrijven en die pedagogische vaardigheden en toxicologische kennis combineren.

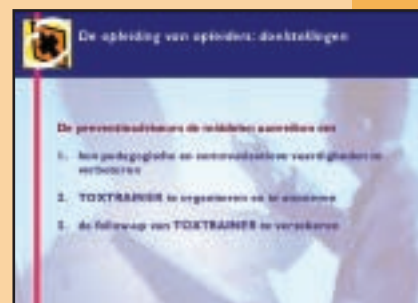
Er worden verschillende opleidingen per jaar georganiseerd. Aan elke opleiding nemen zo'n 8 à 12 interne en externe preventieadviseurs deel die aan verschillende bedrijven verbonden zijn. Om de toekomstige samenwerking van beide



Slide 21



Slide 22



Slide 23



Slide 24

preventieadviseurs van elke bedrijf te vergemakkelijken, is het best dat ze aan dezelfde opleiding deelnemen, maar dit is geen verplichting.

De Opleiding - opleiders loopt over twee dagen. Om de deelnemers in staat te stellen om zich voor te bereiden op bepaalde activiteiten die tijdens de tweede sessie doorgaan, dient er minstens een week tussen beide sessies te worden voorzien.



Slide 25

5.3 De types van activiteiten

Net als de interne bedrijfsopleiding is de Opleiding - opleiders gebaseerd op een actieve pedagogie, zodat de nadruk veel meer wordt gelegd op het verwerven van reële vaardigheden dan van enkel kennis.

De activiteiten bestaan behalve uit toelichtingen bij de TOXTRAINER-methode en sommige pedagogische concepten, hoofdzakelijk uit:

- *Praktische oefeningen*
Het gaat om communicatieoefeningen en oefeningen in het leidinggeven, inclusief rollenspellen.
- *Uitwisseling van ervaringen en standpunten*
Tijdens deze ogenblikken kan de groep nadenken over de gerealiseerde oefeningen, over waar het bij preventie van chemische risico's allemaal om draait en over de TOXTRAINER-methode.



Slide 26

5.4 De thema's die aan bod komen

Opdat de preventieadviseurs zich de doelstellingen van TOXTRAINER eigen zouden kunnen maken afhankelijk van de realiteiten die ze kennen, moeten ze zich eerst aan een collectieve reflectie kunnen wijden over bepaalde voorstellingen die ze hebben, namelijk over hoe de werknemers tegenover chemische risico's staan en over hun eigen rol als preventieadviseurs. Dankzij de verschillende getuigenissen zullen de voorstellingen wederzijds kunnen worden bevorderd.

Op basis van deze collectieve reflectie zullen de grondprincipes, het programma en de pedagogische methodes van TOXTRAINER aan bod komen.



Slide 27

5.5 De instrumenten voor de opleider

Het opleidershandboek

Het handboek zal tijdens de Opleiding - opleiders worden gebruikt. Vervolgens zullen de preventieadviseurs het op hun beurt gebruiken om de interne bedrijfsopleiding te organiseren, voor te bereiden en te leiden en om de follow-up van de opleiding te waarborgen.

Dit boek bevat:

- De historische context van de TOXTRAINER-methode
- Het programma van de TOXTRAINER-methode
- De gedetailleerde inhoud en het verloop van de verschillende blokken van de interne bedrijfsopleiding
- De etappes in de organisatie en de follow-up van TOXTRAINER
- Een samenvatting van de pedagogische concepten en methodes waarop TOXTRAINER is gebaseerd

De cd-rom

Deze bevat:

- De visuele dragers die de preventieadviseurs tijdens de interne bedrijfsopleiding in de vorm van slides zullen gebruiken
- Blanco invul fiches om tijdens de interne bedrijfsopleiding aan de werknemers uit te delen
- Een digitale versie van het handboek zodat de preventieadviseurs er afhankelijk van hun eigen behoeften alle wijzigingen kunnen in aanbrengen die ze wensen.

6. DE IN TOXTRAINER TE INVESTEREN TIJD

De toepassing van de TOXTRAINER-methode betekent voor beide preventieadviseurs en voor de werknemers waaruit de groep deelnemers bestaat, een investering in tijd. Een globale kijk op deze investering zal het bedrijf helpen om er de kost van te evalueren.

Opmerkingen

- 1) De organisatie en de voorbereiding van de interne bedrijfsopleiding door de preventieadviseurs (zie hoofdstuk 3 – Vóór de interne bedrijfsopleiding) is de etappe waarop het moeilijkst een duur kan worden geplakt. Deze zal afhangen van
 - het gekozen opleidingsmodel;
 - de pedagogische ervaring van de preventieadviseurs en van de beoogde perfectiegraad;
 - de in het bedrijf aanwezige organisatorische en communicatiefaciliteiten (om te beslissen over de toepassing van de methode, om de verschillende actoren in het bedrijf te informeren, om de logistiek voor de opleiding te waarborgen, enz...).
- 2) In bovenstaande lijst is geen tijd gerekend voor de follow-up van TOXTRAINER (zie hoofdstuk 5 – TOXTRAINER. En daarna?). Deze follow-up zou immers natuurlijkerwijs moeten behoren tot de taken die de preventieadviseurs in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem moeten vervullen.

7. DE RESULTATEN VAN DE EERSTE TOEPASSINGEN VAN TOXTRAINER

Alvorens de TOXTRAINER-methode op grotere schaal zal worden verspreid, is ze tijdens een proeffase gedurende het tweede kwartaal 2003 aan de vuurproef onderworpen.

Achttien interne en externe preventieadviseurs uit het Franstalige en Nederlandstalige landsdeel namen aan de Opleiding – Opleiders deel.

Terug in hun respectievelijke bedrijven (7 bedrijven met meer dan 50 werknemers) hebben ze voor 9 groepen werknemers de TOXTRAINER-opleiding gegeven. Zes groepen werknemers kregen de Mini-Toxtraineropleiding, één de Midi-Toxtraineropleiding en twee de Top-Toxtraineropleiding.

	De 2 preventieadviseurs	De groep werknemers en pluggers
Opleiding van opleiders	3 dagen	
Opleiding van voorbereiding van de leeractiviteit	1 à 2 dagen	
Beoordeling praktijk	11 à 1 dag	11 à 1 dag
Totaal	5 à 6 dagen	11 à 1 dag

Slide 28

TOXTRAINER	Expérimentation phase
Opleiding van opleiders: 18 preventieadviseurs (18 en 18)	
Opleiding van opleiders: 7 toeristen	
9 groepen van werknemers:	
• Mini-Toxtrainer (6 groepen)	
• Midi-Toxtrainer (1 groep)	
• Top-Toxtrainer (2 groepen)	
Evaluatie van de methode (evaluatie van de methode)	

Slide 29

De verschillende etappes van de proeffase werden stelselmatig beoordeeld volgens een kwalitatieve benadering op basis van vragenlijsten, rechtstreekse opmerkingen en gesprekken waaraan de universitaire teams en de preventieadviseurs deelnamen.

De resultaten, die we hierna samenvatten, zijn erg bemoedigend.

- **Bereidheid tot medewerking:** de bereidheid van de preventieadviseurs en de werknemers om aan TOXTRAINER mee te werken, is voortreffelijk gebleken.
- **Eigenmaking:** de preventieadviseurs hebben zich de TOXTRAINER-methode eigen gemaakt, met name door ze aan de specifieke behoeften van hun bedrijf aan te passen.
- **Multidisciplinariteit:** door samen aan een gemeenschappelijke doelstelling, de interne bedrijfsopleiding, te werken, hebben de preventieadviseurs het multidisciplinariteitsprincipe ontdekt (gewenst door de wetgever) door zich bewust te worden van elkaars vaardigheden en beperkingen en van de rijkdom die uit hun samenwerking voortvloeit. Zo hebben ze zich beter t.o.v. het bedrijf kunnen plaatsen en de middelen om dit complexe systeem te beïnvloeden, kunnen ontdekken.
- **Pedagogische vaardigheden:** de opleiders hebben nieuwe pedagogische vaardigheden verworven. Ze zijn van plan om deze transversaal te gebruiken (groepsbeheertechnieken, geven van uiteenzettingen enz.)
- **Voorstellingen:** de voorstelling die de werknemers van chemische risico's hebben, zijn gewijzigd. Daardoor staan ze anders tegenover risico voorzover ze zich vrij hebben kunnen uiten, hebben kunnen ontdekken wat de anderen over de aangehaalde problemen denken, elementaire kennis hebben kunnen opdoen en tot een erg gewaardeerde dialoog met de preventieadviseurs zijn kunnen komen op basis van de vragen die ze zich dagelijks stellen.
- **Communicatie:** de communicatie is in beide richtingen bevorderd: de werknemers hebben informatie, met name wetenschappelijke informatie die ze wensten gekregen en de preventieadviseurs hebben dankzij de werknemers probleemsituaties ontdekt, waarvan ze zich niet bewust waren. De preventieadviseurs hebben beter leren luisteren. Dit heeft hun relatie met de werknemers gewijzigd. Een voorbeeld: de preventieadviseurs - bedrijfsartsen hebben deze vaardigheid toegepast tijdens een bijzonder colloquium inzake medisch toezicht. Zo hebben ze de verbetering van de kwaliteit van de gesprekken met de werknemers kunnen vaststellen, ook met werknemers die niet aan de opleiding hebben deelgenomen.
- **Deelname:** er blijkt een nieuwe dynamiek te heersen waardoor het bedrijf beter kan bijdragen tot een participatieve benadering van de preventiepraktijken met de werknemers. Uit de resultaten blijkt dat deze nieuwe houdingen tegenover risico wellicht op lange termijn zullen kunnen standhouden.

Uit de interne bedrijfsopleidingen blijkt dat in sommige gevallen de werkgever niet voldoende bij de methode betrokken was. Hij had vooral niet begrepen hoe belangrijk zijn betrokkenheid wel is. Dit had te maken met factoren buiten de wil van de preventieadviseurs. In de daaropvolgende maanden hebben laatstgenoemden vastgesteld dat dit element het veranderingsproces dat ze tijdens de opleiding met de werknemers hadden proberen doorvoeren, aanzienlijk afremde. Deze vaststelling legt zo de nadruk op het belang van de betrokkenheid van de werkgever bij het project.

Dankzij de evaluatie van de proeffase konden de onderzoekers tevens rekening houden met de verschillende suggesties van de preventieadviseurs om het opleidingsprogramma, het handboek voor de opleider en de visuele dragers te verbeteren teneinde over definitief materiaal te beschikken om de opleidingsmethode vanaf 2004 onder de bedrijven te verspreiden.



Slide 30