



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
Directie van de algemene zaken

Ernest Blerotstraat 1
1070 BRUSSEL
tel. 02 233 41 11 - fax 02 233 42 56
e-mail hua@werk.belgie.be

Onderzoek naar het verband tussen psychosociale aspecten op het werk
en (ernstige) arbeidsongevallen in België

Periode: september 2009 – september 2010

Partners: Universiteit Gent Vakgroep Maatschappelijke
Gezondheidskunde i.s.m. Université de Liège, Unité de Valorisation des
Ressources Humaines

Met steun van het Europees Sociaal Fonds
Europa investeert in uw toekomst.

Onderzoek naar het verband tussen psychosociale aspecten op het werk en (ernstige) arbeidsongevallen in België

I. Inleiding

Om gevaarlijke situaties te kunnen voorzien en voorkomen moet het beheer, het onderzoek en de preventie van de arbeidsongevallen een prioriteit blijven in onze ondernemingen. De arbeidsongevallen en de veiligheid zijn onderwerp geweest van verschillende analyses en probleemoplossend onderzoek. De praktijken die tegelijk zijn onderzocht in de wetenschappelijke literatuur en werden toegepast in de ondernemingen zijn geleidelijk aan geëvolueerd. Eerst werden er technische maatregelen genomen om de machineoperatoren te beschermen en om explosies en instortingen te voorkomen. Vervolgens werden er preventiemaatregelen genomen gebaseerd op de selectie, de opleiding en de motivatie van het personeel. Tegelijkertijd heeft men kunnen bijdragen aan de opkomst van de ergonomie, de risicoanalyse, en aan het onderzoek naar de menselijke fouten als onderzoeksveld. Een piste waar de preventie vandaag nog verbeterd kan worden, situeert zich duidelijk op het niveau van de psychosociale factoren¹, en op de bevordering van een veiligheidsklimaat in de bedrijven.

Zo bestond de opdracht van de FOD WASO uit het uitvoeren van een onderzoek naar het verband tussen de psychosociale aspecten op het werk en arbeidsongevallen in België. Dit project had als doel het realiseren van een referentiewerk van de psychosociale factoren en deze te formaliseren in de vorm van een vragenlijst.

Dit project werd gerealiseerd in verschillende fasen die we hieronder beschrijven.

¹ Het Belgisch Federaal Wetenschapsbeleid definieert de psychosociale risico's als « de risico's die voortvloeien uit de menselijke, organisatorische, sociale en technische invloed van het werk op de fysieke en mentale gezondheid van de werknemer ». Meer in het bijzonder zijn er vier types van psychosociale risico's: (1) *risico's van organisatorische oorsprong* (zijn verbonden met de evolutie van de organisatie van de ondernemingen en met de invoering van de steeds flexibelere werkmethodes zoals telewerken, netwerkbedrijf, enz.); (2) *risico's van relationele oorsprong* (zijn verbonden met de menselijke contacten in de onderneming die soms moeilijk, gespannen of conflictueus kunnen verlopen); (3) *risico's van technische of technologische oorsprong* (zijn verbonden met de invoering van nieuwe technologieën en nieuwe producten in de organisaties); (4) *risico's van sociale oorsprong* (zijn verbonden met verschillende vormen van uitsluiting, met als vaakst vernoemde die van de werkloosheid). Dit onderzoek focust voornamelijk op de eerste twee.

II. Fasen van het onderzoek

1. Literatuurstudie

1.1 Wetenschappelijke literatuur

Tijdens de eerste fase van het project hebben wij een onderzoek uitgevoerd naar de wetenschappelijke literatuur betreffende de relatie tussen psychosociale aspecten en de gegevens i.v.m. veiligheid (ongevallen/incidenten/veiligheidsgedrag). De psychosociale aspecten die wij hebben geïdentificeerd in relatie tot deze veiligheidsaspecten kunnen, volgens ons, in 4 categorieën ingedeeld worden: *kenmerken van het type 'belasting'*², *kenmerken van het type 'hulpmiddelen'*³, *individuele kenmerken* en tenslotte de *organisatorische kenmerken*. De samenvattende tabel die hieronder wordt voorgesteld bevat de psychosociale aspecten die in de literatuur zijn geïdentificeerd als een link hebbende, positief of negatief, met de gegevens i.v.m. veiligheid. Een gedetailleerd literatuuroverzicht wordt in bijlage 1 van het eindrapport voorgesteld.

Belasting	Hulpmiddelen	Individuele kenmerken	Organisatorische kenmerken
Werkdruk/overmaat aan werk	Steun van collega's/supervisie van de hiërarchie	Motivatie, gelijkvormigheid inzake veiligheid	Veiligheidsklimaat
Werk-/productie-/tijdsdruk	Managementpraktijken	Angst/symptomen en psychologisch lijden	
Onduidelijke rolverdeling	Veiligheidsinitiatieven	Angst	
Onderbenutting van capaciteiten	Controlemogelijkheid tov zijn werk	Tevredenheid tov het werk	
Verplichtingen van het werk	Autonomie en communicatie	Betrokkenheid bij het werk	
Pesterijen en discriminatie	Arbeidssysteem High Performance ⁴	Veiligheidsgedrag	
Arbeidstijd	Arbeidskwaliteit	Persoonlijkheid	
		Leeftijd	
		Geslacht	
		Stress	

² Deze elementen zijn gedefinieerd als "belasting" als ze een positieve correlatie hebben met de gegevens i.v.m. de veiligheid (ongeval, incident, veiligheidsgedrag).

³ Deze elementen zijn gedefinieerd als "hulpmiddelen" als ze een negatieve correlatie hebben met de gegevens i.v.m. de veiligheid (ongeval, incident, veiligheidsgedrag).

⁴ Groep van afzonderlijke, maar met elkaar verbonden HR-praktijken die samen werknemers recrutereren, selecteren, ontwikkelen, motiveren en aannemen. Deze systemen gaan ervan uit dat de werknemers een belangrijke bron vormen van competitieve voordelen die moeilijk te imiteren zijn door anderen en dat de werknemers in staat zijn om zich constant te verbeteren en kunnen slagen in hogere niveaus als ze voldoende worden gemotiveerd (Pfeffer, 1998a, geciteerd door Zacharatos, Barling en Iverson, 2005). Dit kan worden gerealiseerd door zowel aanmoedigingen, beslissingsdeelname, als het feit opleidingen van hoge kwaliteit aan te bieden en informatie te delen.

1.2 Inventarisatie van bestaande instrumenten en praktijken voor arbeidsongevallenregistratie

Naast het literatuuronderzoek hebben we ook de praktijken en instrumenten voor arbeidsongevallenregistratie onderzocht die in de verschillende landen worden gebruikt omdat deze een basis kunnen vormen voor de uitwerking van een vragenlijst.

De meeste registratiesystemen bevatten een aantal gemeenschappelijke variabelen zoals datum, uur en plaats van het ongeval, type van verwonding, beroep en soort bedrijf. Bepaalde registratiesystemen, vooral deze ontwikkeld in de Scandinavische landen, bevatten ook vragen over de oorzaken en de omstandigheden van het ongeval. In deze landen constateren we dan ook dat er reeds langer aandacht is voor de psychosociale factoren op het werk. In Zweden bijvoorbeeld, bevat het registratieformulier voor arbeidsongevallen een vraag over de mentale belasting. Het formulier stelt ook een aantal vragen over de mogelijke oorzaken van het ongeval waarbij ook psychosociale factoren worden vernoemd, zoals bijvoorbeeld onvoldoende opleiding voor de taak, onaangepaste instructies of tijdsgebrek. In Denemarken is er al jaren aandacht voor de psychosociale factoren op het werk zie hieromtrent bijvoorbeeld de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOC). Het "National Institute of Occupational Health" heeft ook aandacht voor deze aspecten in de context van arbeidsongevallen. In 2005 heeft het een rapport gepubliceerd waaruit blijkt dat het aantal arbeidsongevallen die verband houden met psychosociale factoren zijn toegenomen in de periode 1993-2003 (EWCO, 5 september 2005, "Threefold increase in psychosocial occupational injuries"). De meest frequent gerapporteerde psychosociale risicofactoren in deze context zijn gespannen relaties met collega's of oversten, pesten, overmatige hoeveelheid of snelheid van het werk, beangstigende gebeurtenissen, hoog aantal werkuren en gebrek aan controle op de werksituatie.

De aard en de melding van de arbeidsongevallen bij de nationale overheden verschilt enorm tussen de verschillende landen van de wereld. Volgens ons kon geen van de bestaande registratiesystemen bestempeld worden als het meest ideale. Na de analyse van een aantal van de bestaande systemen kunnen we besluiten dat het aangewezen is om een geïntegreerd registratiesysteem te ontwikkelen dat tegelijk gefundeerd is op een goede theoretische basis, maar vanuit praktisch oogpunt ook werkbaar. Dit wil zeggen een betrouwbaar hulpmiddel, gemakkelijk voor de gebruikers, door hen aanvaard en flexibel opdat het zou worden gebruikt in verschillende werkcontexten. De tool moet geïntegreerd en gebruikt worden in een totaal (globaal?) registratiesysteem, want tot op heden is er grotendeels onderrapportering van ongevallen.

2. Analyse van de arbeidsongevallen in België

Een grondige analyse van de rapporten van arbeidsongevallen die ons werden bezorgd door de inspecteurs van de FOD WASO was op basis van de beschikbare informatie niet uitvoerbaar. Dus hebben we enkel een beperkte globale analyse van de ongevallenrapporten kunnen maken op basis van de WAIT-(Work Accidents Investigation Technique)methode.

Uit de analyse is duidelijk gebleken dat er weinig aandacht wordt besteed aan de eventuele psychosociale factoren in de arbeidsongevallensteekkaarten, in de omstandige verslagen en in de ongevallenanalyses. In de rapporten worden er zoveel mogelijk feiten vermeld en wordt er weinig plaats gelaten voor eventuele feiten die niet bewezen kunnen worden of aantoonbaar zijn.

Zie pagina's 36 tot 39 van het eindrapport voor meer details.

3. Ontwerp van de vragenlijst

Op basis van de literatuurstudie, van de analyse van de rapporten van de arbeidsongevallen, van een vergelijking van de bestaande ongevalregistratiesystemen en van het overleg met de FOD WASO werd er een eerste preliminaire vragenlijst opgesteld die de verschillende psychosociale factoren bevat die mogelijk een rol hebben gespeeld bij de arbeidsongevallen.

Deze ontwerp-vragenlijst werd voorgelegd aan de verschillende preventieactoren (interne en externe preventieadviseurs, arbeidsgeneesheren, arbeidsinspecteurs gespecialiseerd in de psychosociale aspecten en ingenieurs-inspecteurs) in het kader van de focusgroepen. Het doel van deze focusgroepen was te komen tot een consensus over de elementen die al of niet in de vragenlijst dienden opgenomen te worden. Er werden vier focusgroepen georganiseerd, twee in het Nederlands en twee in het Frans. De resultaten van deze focusgroepen worden in bijlage 3 van het eindverslag gedetailleerd voorgesteld. Globaal genomen hebben de focusgroepen ons toegelaten om een sterk variërend aanbod van suggesties en veel informatie van de mensen op het terrein te verkrijgen. De vragenlijst kende op die manier meerdere aanpassingen zowel op het niveau van de keuze en de formulering van de items als op niveau van de voorgestelde antwoordschalen. Als antwoord op de door het begeleidingscomité geformuleerde opmerkingen en suggesties over deze tussentijdse versie is er een definitieve versie van de vragenlijst en de introductiefiche in het Nederlands en het Frans voorgesteld. Deze documenten worden gepresenteerd in bijlage 5 van het eindrapport.

Deze finale versie van de vragenlijst is samengesteld uit 5 delen :

- 1) arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden op het ogenblik van het ongeval
- 2) arbeidsvoorwaarden
- 3) arbeidsverhoudingen
- 4) bijkomende vragen
- 5) evaluatie van de checklist

Wij hebben ook een extra kolom toegevoegd die toelaat om voor elk item aan te duiden welk persoon de informatie bezat om te antwoorden op de vraag.

Voor meer details over de ontwerp-fase van de vragenlijst, zie pagina's 40 tot 43 van het eindrapport.

4. Pre-validatie van de vragenlijst

Deze finale versie van de vragenlijst werd voorlopig gevalideerd in het Nederlands en het Frans op basis van honderd reële arbeidsongevallen. Gedurende deze fase van de opdracht werd het instrument in samenwerking met het veld getest.

4.1 Beschrijving van de steekproef

Honderd vragenlijsten werden ingevuld en geanalyseerd, waarvan 70 Nederlandstalige en 30 Franstalige. De steekproef omvatte 75 mannelijke slachtoffers, 13 vrouwelijke slachtoffers en 12 slachtoffers waarvan de informatie betreffende het geslacht ontbrak. De gemiddelde leeftijd bij de 33 personen die hun leeftijd hadden meegedeeld, bedroeg 39,85 jaar en de leeftijdsopbouw situeerde zich tussen 20 en 61 jaar. Het merendeel van de slachtoffers (61) van arbeidsongevallen waren arbeiders. De informatie betreffende het type contract van de werknemer ontbrak vaak, dit was het geval bij 65 werknemers. Wanneer deze informatie voorhanden was bleek het merendeel een contract te hebben van onbepaalde duur. Het gaat hier om een pre-validatie studie, want de steekproef was zeker niet representatief voor alle in België tewerkgestelde werknemers. Niet alle bedrijfssectoren waren vertegenwoordigd. Er was ongetwijfeld een vertekening op het niveau van de selectie (oververtegenwoordiging van bepaalde sectoren en bedrijven).

4.2 Evaluatie van de vragenlijst

Elke deelnemer heeft de vragenlijst op basis van vier vragen geëvalueerd gaande over de formulering van de vragen, het objectieve karakter van de voorgestelde vragen, de relevantie van het antwoordformaat (ja/nee voor het overgrote deel) en tenslotte over de volledigheid van de psychosociale aspecten. De vier aspecten werden globaal positief geëvalueerd door de gebruikers (zie tabel 7 in het eindrapport).

De gebruikers hebben tijdens deze pre-validatie fase suggesties en opmerkingen geformuleerd. Voor meer gedetailleerde informatie zie 5.2 in het eindrapport.

4.3 Psychosociale factoren onder de aandacht in de 100 geanalyseerde ongevallen

In 21 % van de gevallen waren er geen passende instructies gegeven voor de werктаak en in bijna 30 % van de gevallen was er geen praktische opleiding gegeven voor de taak. Bijna 5% van de slachtoffers had tegenstrijdige instructies gekregen op het ogenblik van het arbeidsongeval en 14 % gaf te kennen geen autonomie te hebben in het werk. 15% van de personen werd onderbroken of vertraagd en 9% werd afgeleid. Voor bijna 11% van de gevallen speelden mogelijk nog andere elementen zoals slaapttekort, alcohol of gevoelsmatige problemen een rol. Het concentratieniveau, de tijdsdruk en de moeilijkheidsgraad was in respectievelijk 17, 13 en 12% van de gevallen hoog. De emotionele belasting zelf was in 11% van de gevallen hoog. 18% van de personen maakte deel uit van een ploeg die recent was aangepast en 11% had meerdere beroepsactiviteiten. 17% vond de werkomgeving niet veilig genoeg, 10% gaf als reden het gebrek aan veiligheidsopleidingen en 7% wees naar het management of de organisatie. De resultaten voor de verschillende variabelen worden weergegeven in tabel 8 (pagina 48) van het eindrapport.

Voor elk ongeval werden de psychosociale factoren die op een mogelijke verklaring van het ongeval konden wijzen in rekening gebracht. Op een totaal van 100 onderzochte gevallen zijn er tussen 0 en 22 psychosociale factoren per ongeval genoteerd, d.w.z. een gemiddelde van 6 factoren per ongeval. Voor een meer gedetailleerd schema zie bijlage 7 van het eindrapport. Deze analyse toont het nut aan van een vragenlijst over de psychosociale factoren. De analyse onderstreept op zijn minst de relevantie om deze aspecten in aanmerking te nemen.

Niettemin vallen er voor een aantal ongevallen geen of zeer weinig psychosociale factoren te noteren. Een diepgaandere studie van de ongevallen toont dat het heel vaak gaat om ongevallen bij verplaatsingen of om ongevallen tijdens de verplaatsing van en naar het werk. Er zijn geen of weinig psychosociale factoren naar voren gebracht voor de ongevallen bij verplaatsingen of op de weg van en naar het werk. Dit toont op een andere manier ook aan wat reeds werd geconstateerd via de opmerkingen van de deelnemers tijdens de pre-validatie fase : de vragenlijst is niet aangepast voor de ongevallen die zich op de weg van en naar het werk voordoen en tijdens verplaatsingen.

4.4 Resultaten van de intervariabiliteit

Om de vragenlijst op intervariabiliteit te valideren werd de vragenlijst voor drie ongevallen door vier verschillende personen ingevuld (bijvoorbeeld de bedrijfsverantwoordelijke, de productieverantwoordelijke, de arbeider en de inspecteur).

Deze personen interpreteerden een aantal vragen verschillend. Uit hun antwoorden blijkt soms een zekere ongerustheid van de slachtoffers om als een van de oorzaken van het ongeval te worden aangeduid. Een informeel gesprek voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst heeft ons bepaalde informatie opgeleverd, die naderhand niet steeds terug te vinden is in de ingevulde vragenlijst. Er blijkt ook uit de antwoorden dat de werknemer sommige aspecten anders aanvoelt dan de werkgever, de leidinggevende of de preventieadviseur veiligheid. Wanneer het arbeidsongeval wordt geanalyseerd door een externe preventieadviseur dan blijkt uit sommige antwoorden dat de externe preventieadviseur minder kennis heeft van bepaalde aspecten betreffende het ongeval. De gedetailleerde resultaten zijn te vinden op pagina 56 van het eindrapport.

4.5 Klassement van de ontbrekende antwoorden

Voor elke vraag hebben wij het aantal ontbrekende antwoorden berekend (dit impliceert de ontbrekende antwoorden en de antwoorden 'ik weet het niet' voorgesteld door een vraagteken ? in de vragenlijst) over al de ingevulde vragenlijsten die ons werden teruggestuurd. Voor 10 vragen van de vragenlijst situeerde het aantal ontbrekende antwoorden zich tussen 12 en 62 op 100 geanalyseerde zaken (zie tabel 10 op pagina 57 in het eindrapport).

Verdere analyse van deze vragen zou ofwel leiden tot hun herformulering ofwel hun schrapping als ze weinig informatief bleken.

4.6 Frequentie van de bronpersonen voor elke vraag

Wij hebben de frequenties berekend waarmee de deelnemers de bronpersonen hebben geciteerd voor elke vraag van de vragenlijst. Deze berekeningen worden voorgesteld in tabel 11 (pagina 58) van het eindrapport. Tijdens de analyse van de frequenties merkten wij snel op dat er voor elke vraag een

grote verscheidenheid is in de geciteerde bronpersonen. Met andere woorden de meeste bronpersonen werden voor elke vraag wel eens aangeduid. Niettemin is het het slachtoffer zelf en in tweede instantie de preventieadviseur veiligheid die de hoogste frequenties hebben. Vervolgens volgen de werkgevers, de inspecteurs, de human resources diensten, de preventieadviseurs psychosociale aspecten, de collega's en tenslotte « de anderen » (verantwoordelijke van de dienst bijvoorbeeld). Het zijn vooral het slachtoffer (met 41,5% gemiddeld) en de preventieadviseur veiligheid (met 19% gemiddeld) die de informatie hebben en die grotendeels de vragen beantwoorden. Ze zijn de twee meest geciteerde bronpersonen. Derhalve zouden zij de meest geschikte personen kunnen zijn om de vragenlijst te beantwoorden. Echter mogen wij niet te snel conclusies trekken, aangezien verschillende deelnemende ondernemingen de vragenlijst gemakkelijksshalve ofwel door de preventieadviseur veiligheid ofwel door het slachtoffer zelf volledig lieten invullen. Er is dus een vertekening in de analyse van de "bronpersonen", want de vermelde personen zijn niet noodzakelijkerwijs de personen die de informatie hebben om op de vraag te kunnen antwoorden.

Een aanzienlijk deel van de gegevens ontbrak (ofwel omdat de persoon niet heeft geantwoord, ofwel omdat hij het antwoord niet kende).

Een oplossing zou een vragenlijst kunnen zijn op maat van de bronpersoon. Maar helaas gezien de verkregen resultaten (die ons op geen enkele wijze informeren over welke bronpersonen werkelijk het meest aangewezen zijn om op die bepaalde vraag te antwoorden), lijkt het ons niet relevant om vragenlijsten te verwezenlijken in functie van de verschillende bronpersonen.

4.7 Analyse van de oorzakenbomen en vergelijking met de psychosociale aspecten van de ingevulde vragenlijsten

Na de analyse en de vergelijking van ongevalanalyses (oorzakenbomen) van de ongevallen met de ingevulde vragenlijsten bleek het zeer duidelijk, zowel aan de Nederlandstalige als aan de Franstalige kant dat de vragenlijst inlichtingen verstrekt die niet in de analyse van het ongeval vermeld worden (oorzakenboom). Het is overduidelijk dat de antwoorden van de vragenlijsten de aandacht op bepaalde psychosociale factoren betreffende het ongeval vestigt. De vragenlijst levert dus bijkomende informatie over het arbeidsongeval.

5. Finalisering van het project

5.1 Aanpassing van de vragenlijst

De vragenlijst werd aangepast op basis van de opmerkingen verkregen bij de evaluatie van de vragenlijst en tijdens het laatste begeleidingscomité. Op basis van de resultaten van onze analyse over de bronnen, hebben wij besloten om de kolom bronnen af te schaffen. De lay-out van de vragenlijst werd verbeterd teneinde deze aantrekkelijker te maken. De aangepaste versie van de vragenlijst in het Nederlands en het Frans is terug te vinden als bijlage bij deze synthese. De vragenlijst heeft als inleidende vraag : vond het arbeidsongeval plaats tijdens het woon-werkverkeer of tijdens een verplaatsing? Ja of Nee. Indien het antwoord positief is, wordt de persoon doorverwezen naar vragenlijst 2 (zie volgend punt).

Een andere mogelijke piste ter verbetering van de vragenlijst zou zijn om met bepaalde indicatoren rekening te houden die werden voorgesteld op de rondetafelconferentie met als thema: « de psychosociale belasting en zijn indicatoren ». Wij stellen een reeks vragen (zie punt 6.1 op pagina 66 tot 68 van het eindrapport) voor die mogelijk aan de vragenlijst kunnen toegevoegd worden.

5.2 Aanpassing van de vragenlijst voor ongevallen tijdens het woon-werkverkeer en tijdens verplaatsingen

Aangezien uit de opmerkingen bij de evaluatie van de vragenlijst bleek dat de vragenlijst niet geschikt was voor ongevallen tijdens woon-werkverkeer stellen wij een vragenlijst voor die aangepast is aan dit type ongevallen. Een aantal vragen werden geschrapt, andere vragen bleven mits enkele kleine aanpassingen behouden.

De voorgestelde vragenlijst is terug te vinden als bijlage 6 van het eindrapport. Deze vragenlijst is niet bedoeld voor ongevallen die gebeuren tijdens verplaatsingen die inherent zijn aan het werk (zoals voor brandweerlui, politiediensten, chauffeurs, enz.).

III. Conclusie : resultaat en perspectieven voor verdere actie

In dit laatste deel stellen wij onze conclusies in verband met de onderzoeksresultaten voor. Nadat we kort de conclusies van onze analyses hebben toegelicht, stellen we ook enkele mogelijke pistes en perspectieven voor verdere acties voor en laten we ons licht schijnen op het verdere verloop van het project.

1. De psychosociale factoren : « versterkers » van het arbeidsongeval

Algemeen heeft de analyse aangetoond dat voor elk ongeval één of meerdere psychosociale factoren (gemiddeld 6) een rol gespeeld heeft/hebben in de verklaring van het ongeval. Dit resultaat stemt overeen met wat we in de literatuur hebben teruggevonden over het verband tussen psychosociale factoren en aspecten van veiligheid/ongevallen. Bovendien bewijst dit resultaat het belang om een dergelijke vragenlijst te gebruiken aangezien deze het mogelijk maakt om mogelijke oorzaken van psychosociale aard vast te stellen die in overweging kunnen worden genomen in de verklaring van het ongeval. Met andere woorden brengt deze vragenlijst een bewustwording teweeg over de rol die de psychosociale aspecten kunnen spelen bij arbeidsongevallen. Wij benadrukken evenwel dat de oorzaken van een ongeval te wijten zijn aan verschillende factoren. Ook al spelen psychosociale aspecten een belangrijke rol bij arbeidsongevallen toch zal of zullen ze nooit de voornaamste of rechtstreekse oorzaak zijn. Zij zijn als het ware een soort van versterker van het arbeidsongeval, wat het nut van een ongevallenanalyse bevestigt.

2. De vragenlijst als extra hulpmiddel bij de arbeidsongevallenanalyse

Laten we ook onderstrepen dat de vragenlijst, alleen, zeker niet voldoende is. Een eerste piste zou zijn om de vragenlijst niet alleen te beschouwen als een aanvulling bij de arbeidsongevallen-steekkaart, maar ook als een hulpmiddel dat zou kunnen worden gebruikt bij de analyse van de

arbeidsongevallen (met de oorzakenboom). Bijvoorbeeld zou de vragenlijst kunnen gebruikt worden als steun tijdens het interview van het slachtoffer of van de getuigen van het ongeval. Het is trouwens wat er gedaan wordt in de WAIT-methode, waar er een semi-gestructureerd interview wordt afgenomen (zie bijlage 9 van het eindrapport). Zo vinden wij in dit document meerdere psychosociale aspecten terug van onze vragenlijst (bijvoorbeeld gebruikelijke werktaak, bewustzijn van risico's en van de veiligheidsprocedures in de arbeidsomgeving, werkdruk, vermoeidheid, emotionele belasting (op het werk, persoonlijk en familiaal), waarderinggevoel en veiligheidsopleidingen).

We hebben de oorzakenbomen geanalyseerd van de ongevallen van dewelke we een volledig ingevulde vragenlijst hebben ontvangen en van elk ongeval hebben we de oorzakenboom vergeleken met de psychosociale elementen uit de ingevulde vragenlijst. Door deze vergelijking hebben we geconstateerd dat de vragenlijst bijkomende informatie verschaft die niet voorkomt in de ongevallenanalyse (oorzakenboom). Dit resultaat beklemtoont dus het nut van de vragenlijst omdat hij toelaat om factoren te identificeren die over het algemeen niet voorkomen in de ongevallenanalyses (oorzakenbomen).

3. De preventieadviseur veiligheid: doelpubliek voor de sensibilisatie en hoofdrolspeler in de optimalisatie van de ongevallenanalyses

Uit de resultaten van de frequentieanalyses blijkt dat er voor elke vraag een grote verscheidenheid van aangeduide bronnen was. Met andere woorden er werd voor elke vraag een beroep gedaan op het merendeel van de bronnen. Maar het zijn hoofdzakelijk de preventieadviseur veiligheid en het slachtoffer die de vragenlijst hebben ingevuld.

Wij hebben eveneens vastgesteld, dankzij de analyse van de ontbrekende antwoorden, dat sommige vragen weinig informatie opleverden (een aanzienlijk deel van de deelnemers antwoordde er niet op of kende het antwoord niet). Wij hebben de vragenlijst gewijzigd en een aantal vragen geherformuleerd (zie vragenlijst bijlage 8 van het eindrapport). Echter geloven wij dat het ontbrekende antwoord eerder ligt aan het gebrek aan informatie dan aan het gebrek aan duidelijkheid. Indien de persoon niet kon antwoorden is dit zeker omdat hij onvoldoende informatie had en niet omdat hij de vraag niet begreep.

Gezien de resultaten denken wij dat de preventieadviseurs veiligheid een centrale rol moeten spelen vermits zij een belangrijke taak hebben in de analyse van het ongeval, zij zijn dus een belangrijke doelgroep om te sensibiliseren. Hoewel deze doelgroep niet over alle gegevens beschikt, bezit zij toch allerlei belangrijke informatie over de psychosociale aspecten. Het zou derhalve interessant zijn om eerder de preventieadviseur te betrekken en te responsabiliseren en te sensibiliseren voor de verschillende psychosociale factoren en hen aan te sporen om bij andere bronpersonen te rade te gaan over de aspecten waar ze informatie over hebben. We zijn er ons wel van bewust dat dit een extra werkbelasting zou zijn voor de preventieadviseurs, maar toch denken we dat de ongevallenanalyse kan geoptimaliseerd worden door de integratie van een psychosociaal luik.

4. Een wettelijk en preventief actiemiddel

Voor eventueel verder onderzoek denken wij dat twee pistes belangrijk zijn, namelijk: een «wettelijke» en een «preventieve». Voor de eerste, de wettelijke weg, weten wij dat de analyse van een ongeval verplicht is vanuit een wettelijk en administratief oogpunt. Maar we weten ook dat er

hierbij weinig aandacht is voor de psychosociale aspecten. Daarom stellen wij voor om een korte versie van de vragenlijst te creëren die alleen de voornaamste psychosociale aspecten vermeldt, in de vorm van 'sleutelideeën'. Deze verkorte versie zou van een handleiding voorzien worden. Op deze wijze zou elke persoon die een analyse van een ongeval uitvoert – ongeacht zijn opleiding - met een aantal elementen van psychosociale aard rekening houden. Dit laat toe om hun gezichtsveld te verbreden bij de analyse van het ongeval. Voor wat de *preventieve weg* betreft, denken we dat de voorgestelde vragenlijst, aangevuld met een goed opgestelde handleiding, een goede basis kan zijn voor de analyse van een arbeidsongeval. Maar het lijkt ons ook noodzakelijk dat de beoogde doelgroep (preventieadviseurs veiligheid, maar ook iedere geïnteresseerde persoon, inspecteurs, sociale partners, Fonds voor Arbeidsongevallen, enz.) wordt gesensibiliseerd voor de psychosociale aspecten. Een mogelijke vorm van sensibilisering zou een workshop kunnen zijn waar er door acteurs verschillende scenario's gespeeld zouden kunnen worden. Deze filmopnames zouden in verschillende sectoren verwezenlijkt kunnen worden en in de vorm van interactieve oefeningen voorgesteld worden aan de deelnemers. Concreet na een eerste vertoning van de verschillende scènes zouden de deelnemers ertoe aangezet worden om een analyse van het ongeval uit te voeren. De filmopnames zouden vervolgens een tweede keer vertoond worden en de deelnemers zouden dit keer een meer gedetailleerde en uitgewerkte vragenlijst of invulrooster als hulpmiddel hebben met de verschillende psychosociale aspecten. Naast sensibilisering voor het psychosociale luik zou dit de deelnemers vertrouwd maken met het hulpmiddel en hen aanzetten om het te gebruiken bij toekomstige analyses van ongevallen. Op deze wijze zou de klassieke analyse van een arbeidsongeval op een kwalitatieve manier geoptimaliseerd en verrijkt kunnen worden. Dit soort workshops zou in eerste instantie bedoeld zijn voor de preventieadviseurs veiligheid in het kader van hun voortgezette opleiding en daarna op termijn voor de opleiding van de preventieadviseurs in het algemeen. Het lijkt ons realistisch om pas in tweede tijd, na deze sensibilisatiefase, de medewerking te vragen van de preventieadviseurs veiligheid en andere belangrijke actoren van het veld om de validiteit van de vragenlijst op grotere schaal te testen.

5. Mogelijkheden en beperkingen van de vragenlijst

Zoals reeds vermeld is er momenteel weinig aandacht voor de psychosociale aspecten. Hulpmiddelen, sensibilisatie en preventie zijn dus echt vereist. Hoewel een vragenlijst ook zijn beperkingen heeft (lengte, tijd nodig om in te vullen, aangepast aan het type bedrijf, aangepast aan de bronpersoon, aangepast aan het type ongeval), kan een vragenlijst toch nuttig zijn bij een gestructureerd interview met het slachtoffer of getuigen bij de analyse van een ongeval en kan deze ook de sensibilisatie voor de psychosociale aspecten bevorderen. Bovendien is de vragenlijst een praktisch hulpmiddel dat toelaat om na te gaan of elk psychosociaal aspect behandeld werd. Op deze wijze is het mogelijk om de verschillende psychosociale factoren zoveel mogelijk te objectiveren. Alhoewel er bij het invullen van de vragenlijst beroep wordt gedaan op de subjectiviteit van de invuller, heeft dit hulpmiddel toch het voordeel toegang te hebben tot de weergave en perceptie van de invullers.

We willen ook nog vermelden dat de laatste versie van de vragenlijst, zoals voorgesteld in het eindrapport, niet als een gevalideerd hulpmiddel mag worden beschouwd. In het kader van dit onderzoek hebben wij vooral de vragenlijst opgesteld en door de samenwerking met het werkveld een pre-validatie uitgevoerd. De voorgestelde vragenlijst is momenteel dus niet wetenschappelijk

gevalideerd. De ingevulde vragenlijsten die we ontvingen, betroffen ook hoofdzakelijk lichte ongevallen.

6. Specifieke ongevallen tijdens het woon-werkverkeer en ongevallen tijdens verplaatsingen in het kader van het werk

Ten gevolge van de talrijke opmerkingen van de deelnemers over de ontoereikendheid van onze vragenlijst voor ongevallen tijdens woon-werkverkeer en tijdens verplaatsingen voor het werk, hebben wij een vragenlijst opgesteld aangepast aan dit soort ongevallen (zie bijlage 6 van het eindrapport). Het gaat om een kortere vragenlijst, die enkel de relevante vragen voor dit soort ongevallen bevat.

7. Conclusies

Vanuit wetenschappelijk oogpunt stemmen de resultaten van dit onderzoek duidelijk overeen met wat in de wetenschappelijke literatuur betreffende de verbanden tussen psychosociale factoren en ongevallen, incidenten en/of veiligheidsfactoren wordt beschreven. Dit bevestigt dus dat het belangrijk is om voor deze aspecten aandacht te hebben. Dit onderzoek en de daaruit volgende bedenkingen zijn ook in overeenstemming met de huidige debatten in de Europese Unie over de inventarisering van de arbeidsongevallen op wettelijk niveau. Vanuit praktisch oogpunt zijn de toekomstige stappen die men moet zetten in het kader van dit onderzoek samen te vatten in drie punten. Ten eerste, in preventief opzicht, de verspreiding van informatie en de sensibilisering van de doelgroepen. Vervolgens, in wettelijk opzicht, de creatie van een korte versie van de vragenlijst. En tenslotte, een validatie op grote schaal van de vragenlijst.