



Vereniging Preventie & Bedrijfs hulpverlening Nederland

INFORMATIEBULLETIN

NUMMER 35

september 2017

Vereniging Preventie & Bedrijfs hulpverlening Nederland

Apeldoornsestraat 36 | 8266 AM Kampen | 038-3312377 | info@vpbn.nl | www.vpbn.nl

Voor u ligt het vijf-en-dertigste informatiebulletin van de vereniging. Wanneer u als lid bijzondere gebeurtenissen, jubilea of ander nieuws heeft te melden, laat u het ons weten? Wij zullen er graag aandacht aan besteden.

Redactioneel

Jan Luijten

Colofon:

**juni 2017
jaargang 9,
nummer 3**

Redactie

Jan Luijten
Jo Thewissen
Annie van 't Zand

Redactieadres

VPBN
Apeldoornsestraat
36 | 8266 AM
Kampen
info@vpbn.nl

*Gratis voor leden
van de vereniging.*

*Overname van
artikelen, slechts na
toestemming van de
redactie.*

Arbowet

Gaat het met de nieuwe Arbowet weer zoals van ouds bekend is, of wordt de controle nu door het ministerie van SZW goed geregeld en waar nodig handhavend opgetreden. De wet geeft de preventiemedewerker en de bedrijfsarts meer mogelijkheden maar welke en hoe wordt e.e.a. gecontroleerd.

Ik denk dat men eerst eens moet kijken of bedrijven het wel goed geregeld hebben zodat er een preventiemedewerker is aangesteld met een takenpakket naar aanleiding van de RI&E in het bedrijf. Denk hierbij aan de taken die de beide partijen voor de kiezen kunnen krijgen. Als je kijkt naar de preventiemedewerker dan mag je stellen dat hij meer tegen gaat komen in zijn dagelijkse werk. Want kennis over arbeidsveiligheid is al lang niet meer toereikend. Het kunnen meepraten over ergonomie en psychosociale aspecten moet ook tot de mogelijkheid behoren.

Verder worden al dikwijls zaken als milieu en/of kwaliteitszorg met preventie gecombineerd. Ook de combinatie met facility management bestaat al en steeds meer schuiven zaken van welzijn en human resources over elkaar

Als wij voor onze leden de vereniging voor de preventiemedewerker van morgen willen zijn, dan zullen we de ruimte rond de arbeidsveiligheid moeten blijven verkennen, de preventie krachten bundelen en een goede samenwerking met andere disciplines moeten ontdekken en uitdiepen. Verder verwacht de preventiemedewerker

werker dat correcte informatie op een hypersnelle manier te vinden is daar hij in zijn werkomgeving steeds meer te maken krijgt met robots, drones etc.

Dat brengt ons dan bij onze vereniging VPBN, een vereniging die op een professionele manier informatie, kennis en ervaring structureert en verdeelt onder de leden. Als vereniging kunnen wij geen grote investeringen doen, maar wel staan voor een aantal motiverende waarden zoals respect, erkenning, openheid en positieve uitstraling. Deze waarden zijn noodzakelijk voor de continuïteit van een inspirerende en gedreven VPBN. Daardoor kan het gebeuren dat in ons VPBN-netwerk het ene lid zijn/haar ervaring deelt en een ander lid zijn/haar droom. Van het een komt het ander, en voor je het weet zijn we samen vertrokken om aan te komen in een boeiend avontuur waar nog niemand ooit is geweest. Dat avontuur willen we samen met onze leden aangaan.

Stekelig



Het derde kwartaal is alweer gepasseerd en dat betekent dat de zomer voorbij is en plaats heeft gemaakt voor de herfst. De meeste vakantiegangers zijn hopelijk uitgerust weer op de thuisbasis en alles draait weer als voorheen, of toch niet? Ik denk van niet want er vinden met regelmaat gebeurtenissen plaats die vragen om maatregelen.

Ook de afgelopen zomerperiode is daarop geen uitzondering en we kunnen dan ook gerust stellen dat ons leef- en arbeidsklimaat hierdoor weer is veranderd. Enkele gebeurtenissen op een rijtje; Deze zomerperiode waren er weer terroristische aanslagen o.a. in Barcelona en Londen. In ons land waren er weer diverse grote branden o.a. bij varkensfokkerijen, een grote brand in het havengebied van Amsterdam, het casino in Groningen brandde volledig af en er waren grote natuurbranden in Zuid Europa. Allemaal gebeurtenissen die vragen om maatregelen ter voorkoming van herhaling.

Dus als wij weer aan het werk gaan hoop ik dat er genoeg aandacht wordt besteed en energie wordt gestoken in het zoeken naar oplossingen voor deze bedreigende situaties. Hiervoor is o.a. een helder beleid nodig dat breed wordt ondersteund maar helaas, tot einde zomer hadden wij op dit punt als burger nog wel wat te goeden. Er worden records gebroken maar niet elk record is er een om trots op te zijn.

Als burger ben ik dan ook niet trots op het verbreken van het record betreffende de formatieduur voor een nieuwe regering. Gaat vooruit, is positief, niet verkeerd, goede sfeer enz. Dat zijn de nieuwsberichten waar de burger het mee moest doen. In de praktijk vaker gehoord: Als je als politicus je vertrek aankondigt dan ben je al weg. De politieke collega's houden dan blijkbaar geen rekening meer met jouw mening.

Hoe zou dat uitpakken voor een demissionaire politicus? "Op de winkel passen" is iets anders dan nieuw beleid maken. Het zou een goede investering zijn als voor veiligheid en preventie extra geld beschikbaar komt om voldoende maatregelen te kunnen nemen ter bestrijding van eerder genoemde bedreigingen. Maar tot nu toe hoor je hierover weinig tot niets. Ik vrees dan ook dat een akkoord van 4 partijen ook betekent een compromis dat na 4 maal verdunnen 4 windrichtingen op kan. Arbo veiligheid en BHV zal niet boven op de lijstjes staan.

Als wordt gezegd "er gebeurt zo weinig op gebied van arbo-veiligheid, preventie en BHV" dan is dat m.i. met uitzondering van de kleine wijziging in de Arbo-wet, terecht voor wat betreft de aandacht en de regelgeving. Wanneer we echter kijken naar wat er dagelijks om ons heen gebeurt dan is er op het gebied van Arbo-veiligheid en BHV nog veel te doen en bewijst de noodzaak voor preventie en BHV zich elke dag weer.

Betere arbeidsgerelateerde zorg in de branche

Het innovatieproject Proeftuin Arbozorg Nieuwe Stijl is succesvol afgesloten. Het evaluatierapport vormt de afsluiting van twee jaar organiseren, implementeren, experimenteren en evalueren. In de Proeftuin Arbozorg Nieuwe Stijl hebben UNETO-VNI Verzekeringen, Richting en TNO de stap gezet naar verbetering van arbeidsgerelateerde zorg en organisatie op brancheniveau. Dit is in lijn met één van de oplossingsrichtingen uit het SER-advies.

Effectieve, sectorgerichte arbeidsgerelateerde zorg

Vergrijzing, ontgroening, flexibilisering en veranderingen in wetgeving maken duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker. Daarbij komen nog de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid voor medewerkers, werkgevers en de maatschappij in haar geheel. De inzet van de Proeftuin Arbozorg Nieuwe Stijl was effectieve, sectorgerichte arbeidsgerelateerde zorg voor een betere duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de technische installatiebranche. De betrokken partijen hebben in de proeftuin een innovatieve vorm van financiering en uitvoer van arbeidsgerelateerde zorg ontwikkeld en geëvalueerd. TNO vervulde daarbij de rol van onderzoekspartner. Benieuwd naar de adviezen die zijn voortgekomen uit de proeftuin? Dit zijn ze in vogelvlucht.

Ketenafspraken zijn cruciaal

Een nieuwe manier van werken vraagt om vernieuwing van contractafspraken, financieringsafspraken en dataoverdracht. Daarbij zijn het uitspreken van verwachtingen en commitment aan gezamenlijke doelen van essentieel belang

Verandering van denken kost tijd.

Duurzame inzetbaarheid bereik je niet van de ene op de andere dag. Heb aandacht voor alle betrokkenen op wie de branceraanpak van invloed is. Schat belangen in en ga opzoek naar gezamenlijke doelen. Stel alle betrokkenen regelmatig op de hoogte van de voortgang en sta open voor hun ideeën.

Kwaliteit en kwantiteit gaan hand in hand.

Een proeftuin biedt een kans om werkwijzen en dienstverlening te vernieuwen. Dit vraagt in het begin om een investering: men moet oude routines doorbreken en zich nieuwe manieren van werken eigen maken. Aandacht voor de uitbreiding van het klantenbestand mag niet ten koste gaan van de ontwikkeling van kwalitatief goede dienstverlening. Lees een [samenvatting van de evaluatie](#) en bekijk de [brochure 'Proeftuin Arbozorg Nieuwe Stijl'](#)

Nieuw onderzoek naar gevaar van rook en roet

Het was al bekend dat blootstelling aan rook mogelijk schadelijke gevolgen heeft voor de gezondheid. Nu is in opdracht van de brandweer nader onderzoek verricht op basis van Nederlandse omstandigheden.

De resultaten van het nieuwe onderzoek bevestigen de waarde van de huidige maatregelen voor schoon werken bij de brandweer. Die zijn erop gericht om blootstelling aan gevaarlijke stoffen in rook en roet via de huid en ademhalingswegen zoveel mogelijk te voorkomen. Er is gekeken naar de 32 meest voorkomende stoffen in rook en daarvan is het gevaar bepaald bij eenmalige of herhaalde blootstelling via verschillende opnameroutes, zoals de huid, longen en spijsvertering. Ademhaling blijkt de belangrijkste opnameroute voor veel van de stoffen bij eenmalige blootstelling aan relatief hoge concentraties. Ook huidopname kan voor een beperkt aantal stoffen een reële opnameroute zijn en dat geldt met name bij herhaalde blootstelling. Blootstelling via het spijsverteringskanaal komt nauwelijks voor.



Maatregelen schoon werken

Het (deel)onderzoek toonde aan dat tijdens en na een incident goede ademhalingsbescherming noodzakelijk is. De '[Handreiking Gebruik ademluchtmasker](#)', die eerder dit jaar verscheen, geeft duidelijk aan hoe adembescherming toegepast dient te worden voor optimale bescherming. Ook de huid kan als opnameroute niet worden uitgesloten, maar het effect van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt nog nader onderzocht. De resultaten van het onderzoek geven nu geen aanleiding om aanpassingen te doen in de '[Handreiking Schoon werken bij brand](#)' die in 2016 is opgesteld.

Betrouwbare data over de uitdamp tijd van vervuilde kleding ontbreken nog. Om secundaire blootstelling aan gevaarlijke stoffen zoveel mogelijk uit te sluiten, wordt geadviseerd adequate beschermingsmiddelen te dragen bij het verpakken en reinigen van (ernstig) vervuilde kleding en andere beschermingsmiddelen. Data over de mate van vervuiling van kleding worden op dit moment verzameld, zodat een beter beeld ontstaat van de gevaren van vervuilde uitrukkleding en mogelijke risico's voor het brandweerpersoneel. Beide handreikingen en meer informatie over schoon werken zijn te lezen op de pagina's [Schoon werken](#) en [Veilig en gezond werken](#). Bron: [brandweer.nl](#)

Meldpunt voor kwesties bij brandmeldinstallaties

Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid heeft een [meldpunt](#) geopend voor kwesties tussen inspectie-instellingen en onderhoudsbedrijven bij brandmeldinstallaties bij zorginstellingen. Aanleiding is het onderzoeksrapport 'Inspectie-certificering in de zorg' van [ActiZ](#) en [VGN](#) dat 22 juni 2017 werd gepubliceerd. Uit het onderzoek blijkt dat inspectie-instellingen en onderhoudsbedrijven in de praktijk verschillen van inzicht hebben over [brandmeldinstallaties](#).



Deze verschillen worden over het hoofd van de zorginstelling uitgevochten, zo zegt het CCV. Het instituut wil weten wat er misgaat en roept zorginstellingen op deze kwesties te melden. De analyse van de ingebrachte kwesties wordt gebruikt bij het – in samenwerking met inspecteurs en onderhoudsbedrijven – zoeken naar oplossingen. Begin 2018 gaat het CCV de analyse van de ontvangen meldingen terugkoppelen.

Het CCV registreert de meldingen en treedt niet op als bemiddelaar bij het oplossen van de ingediende kwesties. Klachten over onderhoudsbedrijven of de inspectie-instellingen kunnen bij de desbetreffende partijen ingediend worden.

Het doel van het onderzoek dat ActiZ en VGN lieten uitvoeren is, inzicht krijgen in de knelpunten in het traject van inspectiecertificering van brandbeveiliging in zorginstellingen. Het CCV zegt de conclusies van het onderzoek te herkennen en beschouwt het rapport als belangrijke impuls voor samenwerking in het oplossen van de knelpunten. Het meldpunt is een van de eerste stappen. Verder worden zorginstellingen betrokken bij de vernieuwing van het CCV-inspectieschema. Aan de uitwerking van de aanbevelingen uit het rapport over opleiding, voorlichting en communicatie zegt het CCV in overleg met ActiZ en VGN graag mee te willen werken. Ga naar [het meldpunt](#).

Methode om veiligheid vakantieparken aan te pakken

Een klein deel van de vakantieparken heeft de oorspronkelijke recreatieve functie verloren en kent problemen op het gebied van veiligheid en leefbaarheid. Verschillende partijen in de regio ontwikkelden daarom met het CCV de methode Samen Veilig Ondernemen in de Recreatiesector (SVOR).

Met de methode kunnen eigenaren van vakantieparken en overheden het ontstaan van veiligheidsproblemen in vakantieparken aanpakken of voorkomen. Vrijdag 8 september overhandigde Patrick van den Brink, directeur CCV de 'Handreiking voor veilige vakantieparken' aan Inez van Pijnenburg, burgemeester Heerde en portefeuillehouder Veiligheid van het programma Vitale Vakantieparken.

Het programma Vitale Vakantieparken – een samenwerking van elf Veluwe gemeenten, de provincie Gelderland, ondernemers van vakantieparken en andere partijen – ontwikkelde samen met het CCV en het ministerie van Veiligheid en Justitie de methode 'Samen Veilig Ondernemen in de Recreatiesector'. Een klein deel van de vakantieparken heeft namelijk hun oorspronkelijke recreatieve functie verloren en

kent problemen op het gebied van veiligheid en leefbaarheid. Het kan gaan om overlast door dronkenschap of lawaai, maar ook om de verloedering van huisjes en parkgebied. Soms is er zelfs sprake van prostitutie, hennepcultuur of de opslag van gestolen goederen.



Vaak hebben de lokale overheden geen of onvoldoende beeld bij de aard en omvang van de problemen en ook is het niet altijd duidelijk welke instrumenten ingezet kunnen worden. Burgemeester Pijnenburg: “Het is duidelijk dat het aanpakken van de veiligheid van vakantieparken een complex proces is, dat slechts slaagt als alle partners een bijdrage leveren.” Met deze nieuwe methode kunnen de parkeigenaren en overheden in vijf stappen ernstige veiligheidsproblemen aanpakken of voorkomen. “Want gezamenlijk tijdig maatregelen nemen, is de sleutel tot succes,” meent Patrick van den Brink, directeur van het CCV. Deze integrale benadering kende in 2015 al een succesvolle pilot in de gemeente Epe. Hieraan namen de gemeente, drie ondernemers en lokale veiligheidspartners deel.

De methode bestaat uit vijf opeenvolgende stappen. Na het opzetten van de samenwerking en de organisatie volgt het in beeld brengen van de problematiek. Vervolgens worden er acties en maatregelen ontwikkeld en uitgevoerd. Alle betrokken partijen hebben daarbij een rol. Aan het eind van het proces worden de acties en maatregelen doorontwikkeld en tenslotte naar regulier beleid omgezet. De handreiking voor Veilige Vakantieparken beschrijft de rollen van de verschillende partijen, in het bijzonder die van de gemeente en licht alle afzonderlijke stappen toe. De handreiking is kosteloos op te vragen bij het CCV via e-mail: joeri.vig@hetccv.nl.

Werkhandschoenen, de zorg van de werkgever

Werkhandschoenen zijn de verantwoordelijkheid van de werkgever, ook in de (thuis)zorg. Toch ligt bij een derde van de zorgorganisaties die verantwoordelijkheid bij de cliënt. Dit blijkt uit een poll van Zorg voor Beter onder bijna 1200 zorgprofessionals. Dat leidt regelmatig tot ongewenste situaties: verpleegkundige en verzorgende treffen verkeerde of helemaal geen persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) aan, waardoor ze genoodzaakt zijn die zelf aan te schaffen.

Werkhandschoenen zijn niet zorg cliënt

Uit de poll die door 1187 zorgprofessionals is ingevuld, blijkt dat bij 31 procent van de organisaties de cliënt verantwoordelijk is voor werkhandschoenen en ander beschermend materiaal. Bij nog eens 6 procent van de organisaties ligt de verantwoordelijkheid voor PBM bij de zorgprofessional zelf. *Rechter: ‘werkgever, verstrek beste handschoen’*

Werkgever moet correcte PBM verschaffen

Vanuit de Arbowet zijn werkgevers verplicht zijn om ervoor te zorgen dat medewerkers veilig en verantwoord kunnen werken. Het verschaffen van correcte PBM valt daar ook onder. Daarbij gaat het niet alleen om zaken als oordoppen en veiligheidsschoenen, maar ook om handalcohol, werkhandschoenen, schorten en waar nodig mond-neusmaskers. Bescherming tegen micro-organismen dus.



...ept veel
...blijken
...nisiaties
...dat de
...aparte
...sluiten
...en van
...verlener
...g Zaken
...over dit
...an de
...eslist.”

Dit betekent dat de [zorgverlener, dus de zorgorganisatie](#), verantwoordelijk is voor de verstrekking en bekostiging van werkhandschoenen. In de bekostiging is hiermee rekening gehouden, dus de kosten voor werkhandschoenen mogen niet worden doorberekend aan de verzekerde. Ook in de bekostiging van de Wet Langdurige Zorg is rekening gehouden met de benodigheden voor de zorg, zoals werkhandschoenen. *Bron: zorgvoorbeter.nl*

Wijzigingen Arbowet

Wat kunt u als werkgever verwachten van de wijzigingen van de Arbowet? Het is verstandig om je vooraf goed voor te bereiden op de veranderingen. De nieuwe Arbowet richt zich voornamelijk op een betere preventie. De regering wil beroepsziekten en arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten zoveel mogelijk voorkomen. Hierbij gaat de bedrijfsarts een grotere en belangrijke (regie)rol spelen. Wij hebben voor u alle wijzigingen op een rij gezet:

Het basiscontract

De overheid heeft regels opgesteld voor contracten tussen arbodienstverleners, bedrijfsartsen en werkgevers. Het ‘basiscontract’ moet misverstanden rondom de zorg voor personeel voorkomen. In het basiscontract zijn rechten en plichten voor de werkgever, werknemer en de bedrijfsarts terug te vinden. Er wordt duidelijkheid verschaft over de taken waar de werkgever in wordt ondersteund door de arbodienstverleners of bedrijfsarts. Het gaat enkel om de taken die al bekend waren, aangevuld met de bepalingen uit de vernieuwde Arbowet. Wil je meer weten over het basiscontract? Bekijk dan de [animatievideo](#) en/of download de [factsheet](#).

Second opinion bedrijfsarts

Werknemers hebben per 1 juli 2017 het recht om de bedrijfsarts te bespreken. Wanneer de werknemer twijfelt over het oordeel van een bedrijfsarts, mag de werknemer nu ook om een second opinion vragen van een andere (externe)

bedrijfsarts. De werkgever moet dit mogelijk maken voor de werknemer en is verantwoordelijk voor de kosten.

Onafhankelijke klachtenregeling

In de wetwijziging zijn er ook eisen gesteld aan de dienstverlening van de arbodienst of bedrijfsarts. Indien de behandeling niet naar tevredenheid wordt uitgevoerd of de arbodienst of bedrijfsarts zich niet aan de regels houdt, kan de werknemer hier een melding van maken via een onafhankelijke klachtenregeling.

Meer ruimte voor arbodienst

De arbodienst en/of bedrijfsarts krijgt ook meer ruimte om goede zorg te leveren. Zij krijgen het recht om de werkplek van iedere werknemer te bezoeken. Daarnaast mag de deskundige ook in overleg gaan met een personeelsvertegenwoordiger of de ondernemingsraad. De arts moet beroepsziekten melden bij het Nederlands Centrum van Beroepsziekten.



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Controle inspectie SZW

De inspectie SZW gaat per 1 juli 2017 ook een grotere rol krijgen. Als je als werkgever geen contract met een bedrijfsarts of arbodienst hebt afgesloten kan de Inspectie SZW een boete opleggen. Indien er wel een contract aanwezig is, mag de Inspectie SZW de inhoud controleren. Wanneer de regels worden overtreden kan de werkgever en/of arbodienst een boete krijgen.

Personeel kiest preventiemedewerker

Werknemers krijgen (via de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging) instemmingsrecht bij de keuze van een preventiemedewerker. Werknemers hebben hier belang bij, omdat de preventiemedewerker een centrale rol heeft bij het zorgen voor goede werkomstandigheden en het werken aan duurzame inzetbaarheid.

Zo werk je veilig met gevaarlijke stoffen

In de per 1 juli vernieuwde Arbowet staan nieuwe bepalingen over de maatregelen die werkgevers moeten nemen bij het werken met gevaarlijke stoffen. Het gaat om verduidelijkingen van maatregelen bij overschrijding van grenswaarden van bepaalde stoffen. De maatregelen zijn van belang voor het plan van aanpak bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Nieuwe regels gevaarlijke stoffen verduidelijking geldende regelgeving

De oude bepalingen met betrekking tot grenswaarden bleken niet eenduidig. Daardoor kon er in de praktijk verwarring over ontstaan. De nieuwe bepalingen zijn er gekomen op advies van de SER. Er is geen sprake van een overgangsregeling, omdat het in dit geval slechts gaat om een verduidelijking van al geldende regelgeving.

Maatregelen beschreven in bestaande artikelen en een nieuw artikel

De maatregelen die in het plan van aanpak aan de orde moeten komen, staan beschreven in bestaande artikelen en in een nieuw artikel (4.19b) van de Arbeidsomstandighedenregeling. De wijzigingen in het Arbeidsomstandigheden-

besluit en de Arbeidsomstandighedenregeling zijn op 1 juli van kracht geworden en gepubliceerd in Staatsblad nr. 248 en Staatscourant nr.36847.

Is de grenswaarde niet haalbaar? Oké, maar wanneer dan wel?

Soms blijkt in een bedrijf de wettelijke grenswaarde voor gevaarlijke stoffen niet haalbaar. In dat geval moet de werkgever in een stappenplan beschrijven op welke termijn die grenswaarde wel haalbaar is. Vervolgens moet hij dat stappenplan opnemen in het plan van aanpak bij de RI&E. De werkgever is immers verplicht zijn werknemers afdoende te beschermen bij het werken met gevaarlijke stoffen in het algemeen *en kankerverwekkende en mutagene (DNA-beschadigende) stoffen in het bijzonder.*

Wat moet er in het plan van aanpak over gevaarlijke stoffen?

In het plan van aanpak bij de RI&E moet de werkgever aangeven welke technische of organisatorische maatregelen hij op termijn zal invoeren om de grenswaarden wel te halen. Ook moet hij uitleggen waarom hij noodzakelijke beheersmaatregelen nu nog niet kan nemen. En hij moet aangeven op welke manier hij de gezondheid van de werknemers in de tussentijd wil beschermen. Een werkgever kan een plan van aanpak ook baseren op een op brancheniveau ontwikkelde aanpak.

Bouwbedrijven houden meer rekening met fysieke belasting

(Af)bouwbedrijven houden steeds meer rekening met fysieke belasting van hun werknemers. Dit constateert de Inspectie SZW naar aanleiding van controles in 2012 tot en met 2015. In 2012 lag het percentage overtredingen nog op 57%; in 2015 was dat gedaald naar 19%. De situatie is daarmee duidelijk verbeterd.

Fysieke belasting is een belangrijke veroorzaker van arbeidsongeschiktheid in de bouw. Daarom heeft fysieke belasting en de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bouw de afgelopen jaren een hoge prioriteit gekregen van de Inspectie SZW. Niet alleen omdat een groot deel van de werknemers het werk lichamelijk zwaar vindt, maar ook omdat de Inspectie de duurzame inzetbaarheid in de bouw wil verhogen.



De betrokken branches en doelgroepen zijn ieder jaar geïnformeerd over de regels met betrekking tot fysieke belasting en over de inspecties. De Inspectie controleerde ieder jaar een groot aantal zware beroepen, zoals betonstaalvloechter, dakdekker, gipsblokkensteller, stukadoor, metselaar en nog 11 andere beroepen.

Volgens de Inspectie geven de bereikte resultaten – veel minder overtredingen – duidelijk weer dat een juiste interventiemix van overleg, samenwerking met branches, een goede communicatie en handhaving waar nodig van groot belang is. Het levert een duidelijke bijdrage aan een gezondere en veiligere bouwbranche.

Continue aandacht van de Inspectie SZW voor het onderwerp fysieke belasting blijft echter noodzakelijk, juist om te zorgen dat werknemers in de bouw duurzaam inzetbaar blijven.

Arbeidsomstandigheden zwangere en bevallen werknemers



Zwangere werknemers en werknemers die kort geleden zijn bevallen, hebben speciale rechten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Zij hebben onder meer recht op aangepaste rust- en werktijden en een kolfruimte. Als werkgever moet u een zwangere of pas bevallen werknemer voorlichten over deze rechten. De arbeidsrisico's voor deze werknemers moet u vermelden in de risico-inventarisatie en -evaluatie(RI&E).

Werkhoudingen

Werknemers die vaak of lang achter elkaar in ongezonde werkhoudingen werken, hebben meer kans op (blijvende) klachten aan spieren, pezen, banden of gewrichten. Bij ongezonde werkhoudingen (denk aan gebukt, met geheven armen of geknield werken) worden spieren en pezen lang of sterk aangespannen. Ook kunnen extreme houdingen (waarbij de uiterste gewrichtsstand wordt ingenomen) zorgen voor spanning op pezen, banden en spieren. Dat kan leiden tot vermoeidheid of zelfs tot schade. Het is daarom belangrijk om deze vorm van lichamelijke belasting zo veel mogelijk te beperken. Werkgevers zijn verplicht om maatregelen te nemen zodat werknemers zoveel mogelijk in een goede werkhouding kunnen werken.

Klachten aan spieren, pezen, banden en gewrichten

Als er lang moet worden gewerkt in een ongezonde werkhouding dan kan dit leiden tot statische belasting van de spieren. Het gevolg is een minder goede doorbloeding. Dit kan na verloop van tijd leiden tot klachten aan spieren en pezen. Ook kunnen extreme houdingen (waarbij de uiterste gewrichtsstand wordt ingenomen) zorgen voor spanning op pezen, banden en spieren. Zo kan het werken met gebogen of gedraaide rug leiden tot rugklachten. Het werken met een gebogen of gedraaide nek of met geheven armen kan leiden tot nek- en schouderklachten. Extreme polshoudingen kunnen leiden tot klachten in pols en hand en geknield of gehurkt werken kan leiden tot knieklachten. Ook [staand](#) en [zittend](#) werken brengen risico's met zich mee.

Regels over werkhoudingen

De Arboret kent geen specifieke bepalingen over werkhoudingen. Wel is elke werkgever verplicht ervoor te zorgen dat de fysieke belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Dit staat in het Arbobesluit hoofdstuk [5.2](#) en [5.3](#). De werkgever moet daarom de organisatie van werk en werkmethoden zo organiseren en de werkplek zo inrichten dat deze voldoen aan regels in het Arbobesluit. Ook moeten werkhoudingen in de [risico-inventarisatie en -evaluatie](#) opgenomen zijn. Bij een te hoog risico moeten maatregelen in het [Plan van Aanpak](#) worden opgenomen. Hierin moet ook vermeld staan wie er verantwoordelijk is voor de maatregelen en vanaf wanneer de maatregelen gelden. In de normen NEN-EN 1005-4 en de NEN-ISO 11226 staan richtlijnen voor zit- en stahoudingen, houdingen van de nek en het hoofd, romphoudingen, de schouders en bovenarmen, ellebogen en onderarmen, polsen en handen. De richtlijnen geven aan hoe lang iemand maximaal in een bepaalde houding kan zitten of staan.

Aandachtspunten bij werkhoudingen

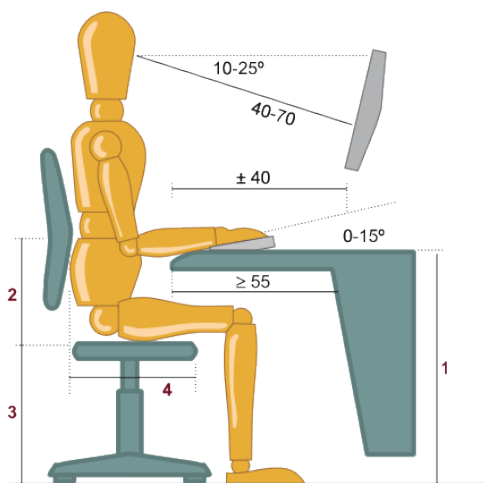
In het algemeen geldt voor alle gewrichten dat de normale houding (dichtbij de ‘middenstand’) de gezondste werkhouding is. Op die manier worden spieren en pezen niet teveel aangespannen. Lukt het werken in een normale houding niet dan is het risico dat optreedt afhankelijk van hoe lang en hoe vaak deze houdingen voorkomen en van de tussenpozen (pauzes of andere, minder belastende, taken).

Inzicht in de risico's

Om inzicht te krijgen in de risico's van werkhoudingen voor de gezondheid is het Werkhoudingeninstrument ([WHI](#)) ontwikkeld. Deze methode wordt ook door de [Inspectie SZW](#) gehanteerd.

Maatregelen op het gebied van techniek, organisatie van werk en gedrag

Als er sprake is van een risico dan moet de werkgever maatregelen nemen om het risico kleiner te maken. De Arbowet schrijft daarbij als eerste de bronaanpak voor, oftewel het wegnemen van de oorzaak van het probleem. Wanneer aanpak bij de bron niet mogelijk is, kunnen technische maatregelen worden genomen of kan het werk anders worden georganiseerd. Daarnaast is het van belang maatregelen te nemen gericht op het gedrag van de werknemer.



Voorbeelden van maatregelen

Voorbeelden van technische maatregelen om de werkhouding te verbeteren zijn het gebruik van heftafels of –plateaus of het optimaliseren van de werkhoogte en reikafstanden door ergonomische werkplekinrichting. Organisatorische maatregelen richten zich op afwisseling tussen taken met belastende werkhoudingen en andere minder belastende taken, bijvoorbeeld door het aanpassen van werkschema's of de belastende taken te wisselen met die van collega's.

Daarnaast moeten werknemers er zelf op letten dat zij in de juiste houding werken en voldoende afwisselen van houding. Adviezen zijn bijvoorbeeld:

- zorg ervoor dat beide voeten op de vloer staan;
- zit of sta recht voor het werk – voorkom dat de rug moet draaien;
- zit of sta dicht bij het werk – voorkom dat de armen ver moeten reiken;
- vraag om aanpassing van de werkhoogte zodanig dat in een neutrale houding gewerkt kan worden zonder bukken, geheven bovenarmen, knielen of hurken;
- neem genoeg pauze om vermoeidheid te voorkomen; en
- luister naar het eigen lichaam - forceer niets bij klachten.

Naast deze algemene aanbevelingen, zijn er passende oplossingen per sector te vinden in de arbocatalogi die voor diverse branches zijn opgesteld.

Voorbeelden van beroepen en sectoren met ongezonde werkhoudingen

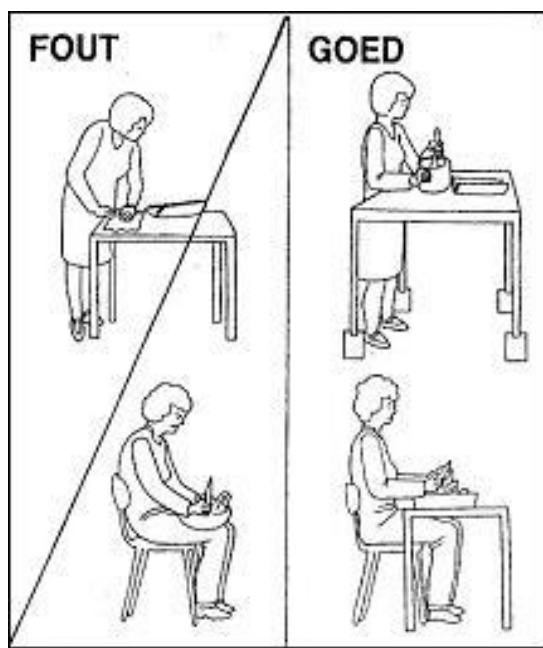


Ongezonde werkhoudingen komen in allerlei sectoren voor en het meeste in de bouwnijverheid, de gezondheidszorg, de agrarische sector en de industrie. Voorbeelden van beroepen met ongezonde werkhoudingen zijn: verpleegkundigen, tandartsen en mondhygiënisten, kappers, (onder-houds)monteurs, schoonmaakpersoneel, telers, hoveniers en chauffeurs.

Voorbeelden van ongezonde werkhoudingen

Een aantal voorbeelden van mogelijke risicohoudingen zijn:

- $>25^\circ$ gebogen / gedraaid / zijwaarts gebogen hoofd (nekbelasting)
- $>30^\circ$ voorover gebogen romp (rugbelasting)
- $>30^\circ$ voorwaarts / zijwaarts geheven bovenarmen (schouderbelasting)
- Hurken of knielen



Of een houding belastend is voor spieren, pezen en gewrichten is afhankelijk van hoe vaak en hoe lang de houding wordt aangenomen. In de Europese Norm EN1005-4 staan richtlijnen voor houdingen die kunnen leiden tot gezondheidsklachten als deze vaak en lang worden aangenomen. Ook wordt onderscheid gemaakt tussen statische en dynamische houdingen. Er is sprake van een statische werkhouding als een lichaamsdeel langere tijd achter elkaar dezelfde houding aanneemt. Bij frequente dynamische houdingen kan sprake zijn van herhalende bewegingen.