



Vereniging Preventie & Bedrijfshulpverlening Nederland

INFORMATIEBULLETIN

NUMMER 39

september 2018

Vereniging Preventie & Bedrijfshulpverlening Nederland

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

Voor u ligt het negen-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

Nog steeds bezig



Colofon:

september 2018
jaargang 10,
nummer 3

Redactie

Jan Luijten
Annie van 't Zand

Redactieadres

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

*Gratis voor leden van
de vereniging.*

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

Niet lang geleden vroeg iemand mij ben je nu nog steeds met welzijn, veiligheid, preventie en bedrijfshulpverlening bezig? Hij heeft gelijk dat ik er nog steeds regelmatig bij betrokken wordt. Ik ging een nadenken en realiseerde mij dat, als je even stilstaat bij die lange periode, het een lang leerproces is geweest.

Dat begon eigenlijk al toen ik nog een kleine peuter was met vallen en opstaan. Nadien komt de school en krijg je te maken met de tafels en de talen: dat was toen de elementaire basiskennis. En natuurlijk leer je ook in de tussentijd hoe je moet omgaan met anderen. Nog later komt dan de moeilijke keuze voor het verdere beroepsleven. En laat mij duidelijk zijn dat de begrippen Welzijn en Veiligheid in de context waarin wij die kennen, nog ver weg van onze dagelijkse beleving zijn.

Daarna krijg je gratis en voor niks de "puberteitsleerschool". Vervolgens kom je aan de specialisatie: je probeert je passie te vinden, iets wat je, je verdere leven wil doen. Iedereen krijgt zijn

roeping, de ene wat later dan de andere, maar als je het gevonden hebt kun je er voluit voor gaan. Ook samenleven met een partner en een (t)huis bouwen is weer een ander en nieuw leerproces. Als je dan een fijne job hebt gevonden, waar je van denkt dat je je ding hebt gevonden, dan denk je misschien dat het gedaan is met al dat leren. Maar niets is minder waar.

Ook in en naast het beroepsleven gaat het leren altijd maar door. IT en multimedia evalueren razendsnel en dwingen ons om bij te blijven. Ook binnen het vakgebied veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu en kwaliteit zijn verbeteringen altijd een onderdeel van het leerproces. De bedoeling is immers om ongevallen en incidenten te voorkomen. Mocht er dan toch nog iets gebeuren wat haast onvermijdelijk is, dan kunnen we er weer lessen uit trekken en adviseren om het anders te doen met als het grote doel te trachten te garanderen dat het niet nog eens voorvalt.

Elke job is een constant leerproces, omgaan met mensen, met tools, met tijdsdruk, met evoluties binnen het vakgebied enz..... en daarom blijf je ermee bezig en wil je er bij betrokken blijven.

Het levert mooie zinsneden op zoals:

- Al doende leert men
- Men is nooit te oud om te leren
- We leren van elkaar
- Zeg wat je doet en doe wat je zegt
- Zo de ouden zongen piepen de jongen
- Enz.

Daarom ben ik er nog steeds mee bezig samen met u leden van de VPBN, daar de praktijk duidelijk aangeeft dat we altijd bezig moeten blijven met ons vakgebied en dat zal in de toekomst ook zo blijven. Kennis is macht.....maar laat ons die alstublieft goed gebruiken.

Reacties zijn welkom: info@vpbn.nl

Wat u moet weten over adembescherming

Geen mens kan leven zonder zuurstof. Die haalt hij uit schone lucht. Maar op de werkplek kan de lucht gevaarlijke stoffen, te weinig of te veel zuurstof, of een explosief mengsel bevatten. Dan maakt adembescherming het mogelijk om lucht in te ademen die vrij is van gevaarlijke stoffen. Gevaarlijke stoffen op de werkplek kunnen voorkomen als dampen, gassen, fijnstof, ultrafijnstof en vezels. De stoffen ter plaatse bepalen daarbij de risico's voor de gezondheid van medewerkers.



Het kiezen van de juiste adembescherming vereist dan ook specialistische kennis. Van de luchtkwaliteit en van de risicostoffen. Maar zeker ook van de verschillende mogelijkheden van adembescherming. Dit soort aspecten horen thuis in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van bedrijven waar gevaarlijke stoffen een rol spelen.

De algemene bepalingen over persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) staan in de Arboret, het Arbobesluit en de Arboregeling. Voor adembescherming is echter ook de Wet op de medische keuringen van belang. Want de juiste pasvorm en gedegen onderhoud van maskers zijn harde voorwaarden voor veilig gebruik. In het bijzonder gasfilters hebben een beperkte gebruiksduur. Het is dus zaak die tijdig te vervangen. Verder moet de werknemer overleggen met de werkgever over de ergonomie van de benodigde adembeschermingsmiddelen.

De vraag welke adembescherming het beste is, is niet even uit de losse pols te beantwoorden. Het antwoord op die vraag hangt namelijk af van meer dan één omstandigheid. Om welk soort vervuiling gaat het? Hoelang is iemand aan het werk? Waar is zijn werkplek en welke voorzieningen zijn daar aanwezig? Gelden er grenswaarden voor de stof of stoffen (oftewel: welke concentratie is maximaal toegestaan?). Daarom kan de juiste adembescherming op de ene werkplek een eenvoudig wegwerpmasker zijn. Terwijl op de andere een gezichtsbedekkend masker met ademlucht nodig is. [De PBMwijzer helpt bij uw keuze.](#)

De protectiefactor is een van de factoren die bepaalt of adembescherming geschikt is voor de gegeven situatie. Adembescherming werkt met drie protectiefactoren:

1. *Nominale protectiefactor* (NPF): geeft de verhouding weer tussen concentratie buiten het masker (op de werkplek) en in het masker zelf.
2. *Toegekende protectiefactor* (TPF), ook wel Assigned Protection Factor (APF): ingevoerd vanuit de aanname dat de drager in de praktijk fouten kan maken bij het gebruik van adembeschermingsmiddelen.
3. *Werkplekprotectiefactor* (WPF): deze factor stelt men proefondervindelijk vast op de werkplek.

Adembescherming maakt de in te ademen lucht dus vrij van gevaarlijke stoffen. Dat kan op twee manieren. Afhankelijk, door zuivering van de omgevingslucht met een filter. Hierbij ademt de gebruiker gefilterde lucht in via een masker, helm of kap. Of onafhankelijk, door de aanvoer van schone lucht. Bij deze methode ademt de gebruiker zuivere lucht in via een masker, helm, kap of pak. [Raadpleeg de FAQ's in de PBMwijzer.](#)

Filtermaskers zijn er in veel verschillende uitvoeringen. Ruwweg gaat het daarbij om half- en volgelaatsmaskers met al dan niet verwisselbare filters. Afhankelijk van de uitvoering beschermen ze tegen deeltjes, tegen gassen en dampen of tegen combinaties van deeltjes en gassen/dampen. Stofmaskers beschermen uitsluitend tegen vaste stofdeeltjes, vezels, micro-organismen, nevels en aërosolen (zwevende druppeltjes en stofjes).



Half- en volgelaatsmaskers worden altijd gebruikt in combinatie met filterbussen tegen deeltjes, tegen gassen of dampen of tegen een combinatie van beide. Er zijn drie typen van zulke filterbussen: stoffilters, gasfilters en combinatiefilters. De eerste, stoffilters, beschermen alleen tegen vaste en vloeibare deeltjes. De tweede, gasfilters, beschermen tegen gassen en dampen, koolmonoxide uitgezonderd. Combinatiefilters, de naam zegt het al, beschermen tegen zowel gassen en dampen als tegen deeltjes.

Bij dit soort systemen zuigt de gebruiker niet zelf de lucht aan, maar neemt een actieve ventilator dit voor zijn rekening. Deze methode verhoogt het comfort voor de drager. Daarnaast maakt dit systeem het mogelijk om te werken met luchtkappen en luchthelmen. [Gevaarlijke stoffen in een fabriek aanpakken \(casus\)](#)

Onafhankelijke adembescherming maakt gebruik van afgesloten luchtcapsules. De drager is daardoor niet afhankelijk van de kwaliteit van de omgevingslucht. Onafhankelijke adembescherming werkt met drie principes: ademluchttoestellen, kringloopademtoestellen en aansluiting op het ademluchtleidingnet. Absoluut noodzakelijk is het gebruik van onafhankelijke adembescherming in situaties waarin:

- er onvoldoende zuurstof in de lucht zit
- de kans bestaat op vermindering van het zuurstofgehalte (bijvoorbeeld in een besloten ruimte)
- er stoffen aanwezig zijn in de lucht waarvoor speciale regelgeving geldt
- de aanwezige stof geen geschikte waarschuwingseigenschappen heeft
- er sprake is van te hoge verontreiniging

Deze ademluchttoestellen werken met ademlucht onder hoge druk in flessen. Daardoor gaat de lucht gedoseerd en naar behoefte naar het masker. Dit is de veiligste methode voor werken in zuurstofarme ruimten. Een ademluchttoestel geeft de gebruiker optimale bewegingsvrijheid, maar een beperkte tijd van werken. Daarnaast mag iemand alleen met deze toestellen werken hij hiervoor getraind is. Deze toestellen zijn te gebruiken als vluchtmasker, een speciale vorm van adembescherming. Daarmee kan de gebruiker uit noodsituaties ontsnappen. Let op: vluchtmaskers mogen nooit worden gebruikt voor reddende acties of als maatregel in dagelijkse situaties.

Bij het ademluchtleidingnet gaat schone lucht naar de gebruiker via een leidingnetsysteem. Zo'n aanpak biedt de gebruiker in principe onbeperkte werktijd. Wel beperkt de lengte van de luchtslang zijn bewegingsvrijheid.

Bronnen: arboportaal.nl, praktijkgids arbeidsveiligheid, Cobouw Veiligheids Zakboekje, PBMwijzer

Je bent nooit klaar met de AVG

Bijna drie maanden na de invoering van de AVG is het stil geworden rondom de nieuwe privacywet. Verschillende experts vinden dat een slechte zaak. Ze hebben een aantal praktische adviezen en een beetje geruststelling.



AUTORITEIT
PERSOONSgegevens

De AVG-stress van dit voorjaar lijkt lang geleden. Dagelijks berichten in de media, mailboxen die overstroomden met toestemmingsverzoeken en bedrijven die in allerijl formulieren moesten aanpassen en verwerkingsregisters optuigen. En nu valt het stil... Trainer en AVG-expert Bouke van Kleef is duidelijk in zijn observatie: "De AVG dreigt een containerbegrip te worden, zoals

Het Nieuwe Werken. Er wordt veel over gepraat, maar niemand weet echt waar het over gaat."

ICT-jurist Arnoud Engelfriet vergelijkt de AVG met duurzaam ondernemen. "Je bent als bedrijf nooit klaar met de AVG, net zoals je niet klaar bent met duurzaam ondernemen." Met dit verschil **dat er bij de AVG fikse boetes dreigen bij overtredingen**. Op de vraag of Nederlandse bedrijven klaar zijn voor de AVG denkt Van Kleef dat nog geen 10% op dit moment voldoet aan de wet. Engelfriet stelt zelfs

dat geen enkel bedrijf er ooit helemaal klaar mee zal zijn. En als je er nooit klaar voor bent, wat moet je dan met de AVG? Inger Sanders, woordvoerder bij de Autoriteit Persoonsgegevens, legt uit: “Het is een kwestie van bewustwording: is iedere medewerker, van secretaresse tot directie, zich bewust van het belang van een goede bescherming van de persoonsgegevens die door hun handen gaan?”

Engelfriet pleit vooral voor het gebruik van gezond verstand. “Doe normaal, denk na, en meld het als je iets gekks ziet,” zegt hij. “Denk aan een deelnemerslijst voor een evenement; print deze met alleen de hoogstnoodzakelijke informatie. Adressen hoeven hier niet op te staan.” Voor een intekenlijst op een congres voldoet meestal de naam en eventueel een telefoonnummer. Zet bijvoorbeeld dieetwensen op een aparte lijst die alleen naar de locatiemanager gaat.

Als voorbeeld van niet-privacyvriendelijk werken haalt Van Kleef de ziekenhuisopname van realityster Barbie aan. Na haar opname bekeken maar liefst 85 medewerkers van het Haga Ziekenhuis haar dossier zonder dat zij hier een medische noodzaak voor hadden. Alle betrokken medewerkers kregen een waarschuwing en worden bij een nieuwe overtreding ontslagen. ‘Normaal doen en nadenken’, dat moet je dus met de AVG. Hoe verwerk je dat in je dagelijkse werkzaamheden? Eén van de belangrijkste verantwoordelijkheden van managementondersteuners is signaleren. Het bijhouden van een verwerkingsregister is niet hun verantwoordelijkheid, maar met de verantwoordelijke overleggen welke activiteiten in dat register moeten wél.

In dezelfde lijn is het meestal niet hun verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er een veilige (digitale) plaats is om persoonsgegevens op te slaan. Wel moet men de persoonsgegevens die worden opgeslagen op de juiste plek opslaan. “E-mail en een gedeelde netwerkschijf zijn veelal niet AVG-compliant,” zegt Van Kleef daarover. Vanuit de Autoriteit Persoonsgegevens geeft Sanders het advies om goed te kijken naar de beveiliging en afspraken binnen de organisatie. “Maak goede afspraken: welke collega’s mogen deze gegevens verwerken, wie is er geautoriseerd, is dat echt nodig?”

Dat veel bedrijven nog niet klaar zijn voor de AVG en medewerkers nog niet goed weten hoe ze echt privacybewust werken heeft een aantal redenen. “De AVG is een kaderwet”, aldus Engelfriet, “veel van de onderdelen hebben geen harde regels. Dit is gedaan vanuit de gedachte dat voor een kleine tandarts andere regels moeten gelden dan voor een groot ziekenhuis.” Een voorbeeld van zo’n kader zijn de bewaartermijnen van documenten. Voor sommige zijn duidelijke richtlijnen, sollicitaties bijvoorbeeld, maar voor veel andere documenten moet je zelf de bewaartermijn vastleggen. Hier speelt gezond verstand weer een belangrijke rol.

Denk na over hoe lang je iets moet bewaren en leg dat vast in je verwerkingsregister. Het gebrek aan harde regels maakt het voor veel kleinere bedrijven lastig om aan de AVG te voldoen. Zij hebben vaak geen Functionaris voor de Gegevensbescherming, die een deel van de tijd met de AVG-implementatie bezig is. Voor grote bedrijven signaleert men juist een ander probleem: Hier wordt alles rondom de AVG uitgedacht door een projectgroep en vervolgens in de schoot van de medewerkers gegooid. Een medewerker is vaak niet bij dit proces betrokken, maar er wordt wel verwacht dat de richtlijnen worden nageleefd. Men ziet ook dat de rol van de secretaresse vaak wordt

onderschat. Informatie komt te laat, of niet en dat is groot een probleem. Juist omdat er op het secretariaat veel verwerkingen plaatsvinden.

Waar de aandacht aan de ene kant minder wordt, zijn er ook legio voorbeelden van instanties die doorslaan. Kerken die niet meer durven bidden voor de zieken of apotheken die geen gebruikte medicijnen meer innemen. Dit signaleert ook de Autoriteit Persoonsgegevens. Ze zien ook misvattingen over de AVG. Zo wordt wel eens gedacht dat er geen schoolfoto's meer gepubliceerd mogen worden. Er kan vaak meer dan je denkt, je moet het alleen wel goed in je processen regelen. Daarin zijn twee stappen van belang: welke grondslag heb je om de persoonsgegevens te verwerken en moet je het registreren in je verwerkingsregister? Gaat het om een incidentele verwerking, dan is opname in het verwerkingsregister niet nodig, bij structurele verwerking wel. Als voorbeeld noemt men een bedrijf dat voor een jubileum eenmalig een congres organiseert. In dit geval hoeft de verwerking van de persoonsgegevens van de deelnemers niet in het verwerkingsregister opgenomen te worden.



Veel nieuwe verplichtingen, bedrijven die zelf de kaders in moeten vullen, potentieel hoge boetes, je zou er bijna bang van worden. Toch schetst men een genuanceerd beeld als het aankomt op sancties van de Autoriteit Persoonsgegevens of je werkgever. Van Kleef legt uit hoe de Autoriteit Persoonsgegevens omgaat met bedrijven waar iets fout gaat.

De Autoriteit Persoonsgegevens kijkt hoe serieus een bedrijf de AVG neemt. Wanneer er voldoende inspanning is volgt er eerst advies, dan een waarschuwing en daarna pas een boete. Je gaat niet direct op de bon voor een enorm bedrag. Bovendien worden boetes proportioneel toegepast naar de grootte van de organisatie. De Autoriteit Persoonsgegevens maakt ook onderscheid tussen bewuste en onbewuste privacy-schendingen.

Je baas hoeft niet direct hoge boetes te vrezen. Jij als werknemer dan, dreigt ontslag als je een datalek veroorzaakt? Persoonlijk zal je weinig overkomen, dit hoort bij fouten maken op het werk en levert je hooguit een berisping of waarschuwing op. Wel benadrukt men het belang van het melden van een datalek bij de verantwoordelijke binnen jouw organisatie. Immers, de 72 uur die je hebt om een datalek te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens gaat lopen vanaf het moment van ontdekking.

De Belastingdienst kreeg onlangs een tik op de vingers van de Autoriteit Persoonsgegevens. Bij ZZP'ers geldt hun BSN ook als onderdeel van het BTW-nummer en zij moeten dit nummer vermelden. Zo wordt het onmogelijk voor een ZZP'er om haar persoonsgegevens te beschermen. Kreeg de Belastingdienst een hoge boete? Nee, er volgde een publieke waarschuwing. Pas als de Belastingdienst geen actie onderneemt komt de Autoriteit Persoonsgegevens met handhavende maatregelen.

Stel, het bedrijf waar jij werkt voldoet op dit moment aan de AVG. Kun je dan achterover leunen? “Nee,” zeggen alle geïnterviewden. Een potentieel gevaar wordt uitgelicht: Bij iedere organisatie is er sprake van mensenwerk. Dat maakt de naleving van de privacywetgeving zo sterk als de zwakste schakel in de organisatie.

Een datalek zit dus in een klein hoekje. Naast een datalek benadrukt men dat bijvoorbeeld ook nieuwe procedures of systemen actie vereisen om aan de AVG te blijven voldoen. Men denkt dat bedrijven de komende tijd regelmatig met situaties worden geconfronteerd die om actie vragen. Wat doe je als je een open sollicitatie ontvangt en dat al een tijd geleden is. Je moet in zo'n geval bedenken wat je met die gegevens doet, hoe lang en waar je ze bewaart. Oftewel, met de AVG ben je nooit klaar. Maar met voldoende kennis, de juiste procedures en een privacy-vriendelijke mentaliteit kom je een heel eind!

De basics van beschermende kleding

Het doel van beschermende kleding is, u raadt het misschien al, bescherming bieden tegen zo veel mogelijk vormen van gevaar op de werkplek. Welke gevaren dat precies zijn, hebben bedrijven en organisaties in hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) vastgelegd. Heeft de werkgever eenmaal een keuze gemaakt voor beschermende kleding op basis van de RI&E, dan **zijn werknemers ook verplicht die te dragen**. De kosten voor aanschaf, onderhoud en vervanging zijn volledig voor rekening van de werkgever.

Tegen welke gevaren beschermt beschermende kleding? Denk bij gevaren op de werkplek aan bijvoorbeeld bescherming tegen vonken (bij laswerk) of vezels (bij asbestsanering). Of meer algemeen om **bescherming tegen warmte** (werk in een tropische kas) of juist koude (werk in een koelcel of buiten werken in de kou), **infrarood- en ultravioletstraling** (bouwvakkers, groenwerkers) of vervuiling (verfdeeltjes bij verfspuiten, **fijnstof bij zagen van hout of beton**). Medewerkers in een laboratorium hebben behoefte aan **bescherming tegen vloeibare chemicaliën**, zoals zuren, logen en oplosmiddelen. En mensen in de bosbouw dragen graag een zaagbroek om te voorkomen dat de kettingzaag ook hun been meeneemt.

Daarnaast kan opvallen een belangrijk element zijn van beschermende kleding. Dit speelt bijvoorbeeld bij ambulance- of brandweerpersoneel en bij haven- of wegwerkers. Zij willen goed zichtbaar zijn om bijvoorbeeld het risico op aanrijding te voorkomen. Ook vergroot zulke kleding hun herkenbaarheid. Beschermende kleding kan dus bescherming bieden tegen heel veel verschillende risico's. Niet vreemd dus dat er ook veel verschillende soorten verkrijgbaar zijn. We noemen hier een aantal belangrijke.

- thermische kleding
- regenkleding
- vlamdovende of -vertragende kleding
- UV-werende kleding
- vloeistofdichte kleding
- wegwerpkleding
- signaalkleding
- zaagbroek



De eisen waaraan beschermende kleding moet voldoen zijn allereerst dat het comfortabel moet zijn. Dat wil zeggen dat de drager er zich goed in kan bewegen, zonder er hinder van te ondervinden. Dat betekent dat de kleding in elk geval goed moet passen; zo veel mogelijk op maat van de drager dus. Daarnaast is ventilatie een belangrijk aspect. Want als de kleding van binnen vochtig wordt of te veel isoleert, bestaat het risico dat de drager oververhit raakt.

Heel belangrijk: de kleding moet bij het aantrekken schoon zijn. Dit om langdurig huidcontact met vervuiling of verontreiniging te voorkomen. Dat geldt in het bijzonder wanneer de kleren moeten beschermen tegen chemicaliën. Zulke kleding wordt na afloop vaak afgevoerd als chemisch afval.

Bij andere kleding, bijvoorbeeld brandweerkleding, is afspoelen na gebruik voldoende. Vlamvertragende kleding moet regelmatig opnieuw worden behandeld met een vlamvertrager. Wassen van dit soort kleding gebeurt in een hiertoe speciaal ingerichte wasserij met bijbehorende apparatuur. Hoe dan ook, de kosten voor het wassen zijn nooit voor rekening van de werknemer.

Bronnen: arboportaal.nl, praktijkgids arbeidsveiligheid, [Cobouw Veiligheids Zakboekje](#)

Doorwerken? Zo gaan we fit naar de finish

Arboprofessionals staan aan de basis van duurzame inzetbaarheid. “Maar alleen een goede gezondheid is niet voldoende”, zegt hoogleraar Ton Wilthagen. Scholing hoort erbij. “Arboprofessionals moeten goede maatjes worden met de HR-afdeling.”

Sinds 1 januari ligt de AOW-leeftijd op 66 jaar. Komende jaren klimt de AOW-leeftijd verder omhoog naar 67 jaar en drie maanden. Het lijkt daarom de nieuwe nationale sport om duurzaam inzetbaar te blijven. Maar het wordt er niet makkelijker op om fit de finish te halen.

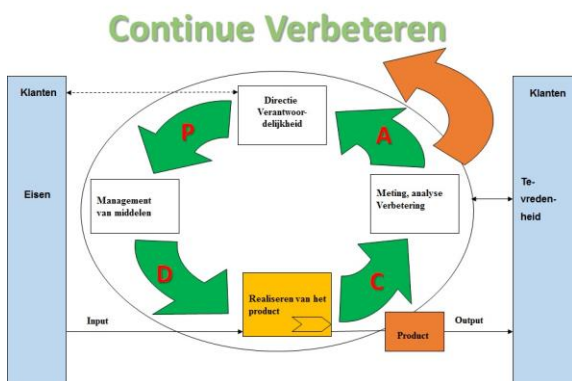
Volgens Ton Wilthagen, hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg (UvT), vergroten digitalisering en flexibilisering de noodzaak voor werkenden om zich te blijven ontwikkelen. Tegelijkertijd wordt het moeilijker, zegt hij. “De uitdaging en noodzaak zijn door veranderingen groter geworden, maar de deelname aan opleidingen is de afgelopen tien jaar onveranderd. Bestaande structuren voldoen niet altijd meer voor iedereen. Ruim 1,2 miljoen zelfstandigen vallen niet onder een cao en kunnen geen gebruikmaken van scholingsafspraken in een sectorfonds.”

Ook mensen met een flexbaan, lager opgeleiden en oudere werknemers hebben minder kans op scholing, zo blijkt uit cijfers. “Bedrijven investeren liever in *high potentials*, de relatief jonge hoger opgeleiden die belangrijke functies in een bedrijf vervullen. Dat is zorgelijk, zo worden de mensen die de meeste behoefte aan scholing hebben het slechtst bediend.”

Het eigen initiatief en de regie voor duurzame inzetbaarheid liggen terecht op het bord van de werknemer, vindt Wilthagen. “Werknemers hebben zelf een grote verantwoordelijkheid voor hun eigen menselijk kapitaal. Duurzame inzetbaarheid gaat over jezelf. Dat kunnen anderen niet overnemen”, zegt hij.

Het kwaad dat ISO heet (of willekeurig welk procesmanagementsysteem)

Toen Mary Benner promoveerde aan Columbia Business School – later werd ze assistent professor bij Wharton – besloot zij om een bedrijfspraktijk te bestuderen waar ze mee in aanraking was gekomen als manager bij Honeywell: ISO 9000, een zogeheten procesmanagementsysteem.



Een procesmanagementsysteem verschaft bedrijven richtlijnen en technieken om hun interne processen in kaart te brengen en te verbeteren en garandeert dat alle bedrijfsonderdelen zich eraan houden. Het systeem is gericht op het verminderen van variatie in de manier waarop processen worden uitgevoerd, terwijl het tegelijkertijd ook incrementele verbeteringen toelaat om efficiencywinst te genereren en de klanttevredenheid te bevorderen.

Net als TQM en Six Sigma werd ISO 9000 dus ontwikkeld om de kwaliteit en efficiency een boost te geven door best practices te standaardiseren in een organisatie.

In de jaren negentig, toen Benner bij Honeywell werkte, was ISO 9000 alomtegenwoordig. Of, zoals Benner het uitdrukte: ‘Jarenlang hadden managementconsultants en allerlei wetenschappers bedrijven verteld dat ze moesten “documenteren wat ze doen en doen wat ze documenteren”.’ ISO 9000 werkt echt, vond men, en inderdaad ervoeren flink wat bedrijven efficiencywinst en een vermindering van de foutpercentages.

Toch was Benner heel sceptisch geworden over systemen als ISO 9000; ze besloot om ze samen met haar promotor Michael Tushman te bestuderen. Benner was in het bijzonder geïnteresseerd in het documenteren van de langetermijnpact van deze managementsystemen, en dan vooral in de impact op de innovatieoutput van een bedrijf. Haar hypothese: hoewel procesmanagementsystemen nuttig zijn in stabiele bedrijfsomgevingen (waar efficiency en betrouwbaarheid enorm belangrijk zijn), zouden ze schadelijk kunnen zijn in meer dynamische omgevingen.

Benning: ‘Als de omgeving verandert – als de bestaande technologie van een bedrijf bijvoorbeeld verouderd dreigt te raken door de introductie van nieuwe technologie – dan kunnen de naar binnen gekeerde aandacht op het proces en de bijbehorende effecten op innovatie het vermogen van een organisatie beperken om op veranderingen in de werkomgeving te reageren.’ Met andere woorden: je kunt niet innoveren door altijd hetzelfde en op dezelfde manier te blijven doen.

Benner voerde een grootschalig onderzoek uit naar de impact van ISO 9000 in twee heel verschillende bedrijfstakken: de verfindustrie (een relatief stabiele bedrijfstak) en

de fotografie (een turbulente, snel veranderende business). Ze traceerde alle innovaties van 119 bedrijven over een periode van twintig jaar en hield bij wanneer ze het ISO 9000-systeem invoerden. Benner ontdekte dat ISO 9000 in beide bedrijfstakken prima voldeed als het om incrementele innovatie ging (bijvoorbeeld variaties op wat het bedrijf aan het doen was), maar dat het een fiasco was als het om echte innovatie ging. Ofwel: de innovatie die bedrijven in staat stelt om zich te vernieuwen en aan een veranderende omgeving aan te passen. En aanpassing is voor bedrijven een overlevingsmechanisme.



Maar ondanks de schaduwkanten die Benner aan het licht bracht, blijven bedrijven procesmanagementsystemen gebruiken, zoals ISO 9000, zelfs in omgevingen waarin innovatie en snelle aanpassing cruciaal zijn. Totdat ze eraan ten onder gaan. Ook hier is causale ambiguïteit weer de kern van het probleem.

Mensen hebben er moeite mee om de verbanden te doorgronden tussen de oorzaak (het implementeren van ISO 9000 of een vergelijkbaar procesmanagementsysteem) en het gevolg (afnemende innovatie). Een van de redenen is dat het gevolg in de regel pas een paar jaar later duidelijk wordt. Implementatie van een procesmanagementsysteem blokkeert de innovatie niet onmiddellijk. Door die vertraging is moeilijker te doorgronden wat de verminderde innovatieoutput veroorzaakt. Tegen de tijd dat de managementpraktijk zijn kwaadaardige effecten tentoonspreidt, is de implementatie van die praktijk niet meer dan een verre herinnering.

Daar komt bij dat innovatie een zacht en vaag proces is. Allerlei factoren beïnvloeden hoe succesvol een organisatie is op het vlak van innovatie – combinaties van vaardigheden, cultuur, systemen en processen – en ze hangen allemaal met elkaar samen. Daarom zijn de meeste managers – nogmaals – blind voor het feit dat het hun verknochtheid aan een managementsysteem is die de vaart eruit haalt.



Zelfs als je mensen uitlegt wat het verband is tussen ISO 9000 en innovatie, vinden ze het nog steeds moeilijk om rechtsomkeert te maken en te accepteren wat er aan de hand is. Zoals Benner zei: ‘Het grootste obstakel was mensen zover te krijgen dat ze bereid zijn om aannames over de universele en eenduidige voordelen van een procesmanagementsysteem in twijfel te trekken. Ik stuitte op veel tegenstand toen ik mijn werk een aantal jaar geleden voor het eerst presenteerde.’

Dergelijke tegenstand ervoer ik zelf ook steeds als ik over Benner's werk sprak, bijvoorbeeld in een groep executives, wanneer ik vraagtekens zette bij procesmanagementsystemen in omgevingen waarin innovatie belangrijk is. Ik stuitte doorgaans op enkele mensen die het vurig met me eens waren (schijnbaar omdat ze altijd al hun bedenkingen bij deze systemen hadden gehad), maar er waren altijd ook deelnemers die zich eenvoudigweg niet konden voorstellen dat ISO 9000 of Six

Sigma – of welk procesmanagementsysteem ze dan ook hadden geïmplementeerd tijdens hun carrière – op de lange termijn schaduwkanten zouden kunnen hebben.

Het belangrijkste om te onthouden is dat universele en onambigue voordelen, zoals Benner het formuleert, een hersenschim zijn. Het is te mooi om waar te zijn. Managementpraktijken hebben meestal goede én slechte effecten, zoals de meeste dingen in het leven. Alleen naar de goede effecten kijken en het bestaan van mogelijk kwalijke effecten ontkennen, is een recept voor rampspoed.

Bron: Breaking bad habits, door Freek Vermeulen, hoogleraar strategie en ondernemerschap aan de London Business School

Hoe krijg je mensen in de leerstand?

Het werk van professionals verandert, maar opleidingsbudgetten blijven onaangeroerd. Hoe krijg je mensen in de leerstand? Wat is effectief? Een rondetafelgesprek over opleiden en kennisoverdracht. “Geef mensen de ruimte om beter te worden in wat ze doen.”

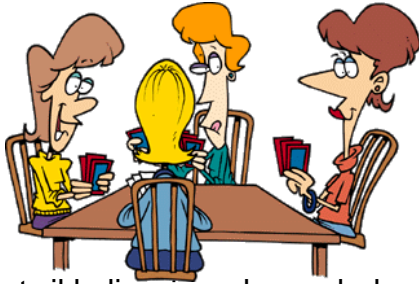


Een vrouw komt in een bos een houthakker tegen die met een botte bijl een boom probeert om te hakken. “Dat schiet niet op”, zegt de vrouw tegen de houthakker. “Ik zal je een tip geven: als je je bijl slijpt, gaat het beter.” De houthakker antwoordt: “Dat kan wel zijn, maar daar heb ik geen tijd voor. Heb je gezien hoeveel bomen er nog staan?” Zo gaat het vaak binnen bedrijven, stelt een strateeg op het gebied van gedragsverandering binnen organisaties. Bij opleiden voert het kortetermijndenken de boventoon. Leren is veel meer dan een cursus volgen. [Leren en proberen](#)

Het scheelt ook of je van jongs af aan een leerhouding meekrijgt, van ouders of een boeiende leraar. Bedrijven zijn vaak nog wel bereid een opleiding te betalen, maar dan moet het wel allemaal in eigen tijd. Het komt voor dat iemand geen vrij kan krijgen voor een examen. Dan gaat de productie echt voor. Heel triest. Een organisatie kan wel beleid hebben, maar teamleiders kijken naar de korte termijn. En opleiden is lange termijn denken. Alles verandert zo snel, nu worden studenten opgeleid voor beroepen die we nog niet eens kennen. Daarom is een lerende mentaliteit van belang. Je wilt straks een professional die in de beroepspraktijk van toegevoegde waarde is en blijft. Die leerhouding is belangrijk. Professionals moeten nieuwe toegevoegde waarde leveren

Gedragsverandering in organisaties is noodzaak. Door de vele veranderingen moeten professionals een nieuwe toegevoegde waarde leveren. De vroegere werknemer dient zich te transformeren naar een professional die zelf meedenkt over hoe het werk misschien beter kan. Hij wordt katalysator in het proces door anderen te helpen presteren, te inspireren en te ondersteunen. [Met intrinsieke motivatie naar modern arbobeleid.](#) Dat vraagt om lerend vermogen, flexibiliteit, creativiteit en communicatie als nieuwe competenties, maar dat is niet voor iedereen weggelegd.

Dat geldt misschien voor hoger opgeleide medewerkers. Een voorman echter moet nu ook meer dan vroeger zelf het werk aansturen. Productie-medewerkers zien zichzelf vaak niet als zo'n professional en zullen zich ook niet makkelijk zo gedragen. Zou dat kunnen komen omdat ze nooit als professional zijn aangesproken?



Medewerkers van een melkfabriek gingen bij een storing van de lopende band een potje kaarten, want de technische dienst moest de storing oplossen. Maar ze kenden zelf de oorzaak van de storing en hoe het beter kon. Het was die mensen alleen nooit gevraagd.

Ontwikkeling is ook van belang om interessant te blijven voor de arbeidsmarkt. Je kunt nú wel op een goede plek zitten. Maar het gaat er ook om dat je over vijf of tien jaar nog je werk of ander werk kunt doen. Een groot deel cursisten komt uit zichzelf omdat ze zich willen ontwikkelen. Soms volgen mensen een cursus omdat ze moeten. Mensen die niet willen leren, zullen uiteindelijk toch overstag moeten naarmate de urgentie groter wordt. De nieuwe onderlaag van de eenentwintigste eeuw bestaat uit mensen die gebrek aan lerend vermogen hebben. Die niet in staat zijn om mee te gaan in veranderingen en zich te bekwamen in nieuwe inzichten en technieken. Eigen ontwikkeling, daar moet u zelf aan werken

De klassieke manager krijgt in de toekomst een andere rol. Er is minder manager nodig, maar meer leiderschap. Die leider moet professionals motiveren om zich te blijven ontwikkelen. Die gebeurt niet door een persoon of team een dag op cursus te sturen. Vanuit de organisatie en het management is dat altijd het makkelijkst. Dan heb je het opleiden afgedekt. Vink, klaar. Maar een bedrijf moet een leertraject bieden met feedbackmomenten dat heel goed aansluit op het werk. Er zijn certificaten waarop staat dat iemand een cursus of congres heeft 'bijgewoond'. Dat kan betekenen dat deze daar niets geleerd heeft.

Het is beter om mensen binnen organisaties in groepjes bij elkaar te zetten en dan eens te vragen waar ze in het werk tegenaan lopen. Kunnen ze daar zelf wat aan doen of weten ze waar ze terecht kunnen voor een oplossing? Dingen bespreekbaar maken dus. Die pareltjes die daaruit komen kun je delen. Dat is ook kennisoverdracht en daar heb je geen cursus voor nodig. Door de kracht van goede voorbeelden kun je ook leren en dat kan een leidinggevende gewoon entameren.

Ook is het goed dat ook directieleden over veiligheid de werkvloer opgaan en vragen waar een medewerker mee bezig is. Zo kan een een gesprek over veiligheid ontstaan. Bij een probleem kan het directielid vragen wat de medewerker als oplossing heeft en wat het bedrijf er aan kan doen. Daar leren ze beiden van. Afkijken is het nieuwe aanleren

Veiligheidskundigen vinden dat vaak lastig. Zij zijn strak in de regels. Als je vindt dat een ander iets moet veranderen in zijn gedrag, dan is de eerste vraag welk aandeel je er zelf in hebt in dat die ander niet beweegt. Blijven duwen is niet verstandig. Misschien moet je eens een andere vraag stellen. Het is ook durven vragen en vertrouwen geven. Motiveren met minder regels en meer vertrouwen

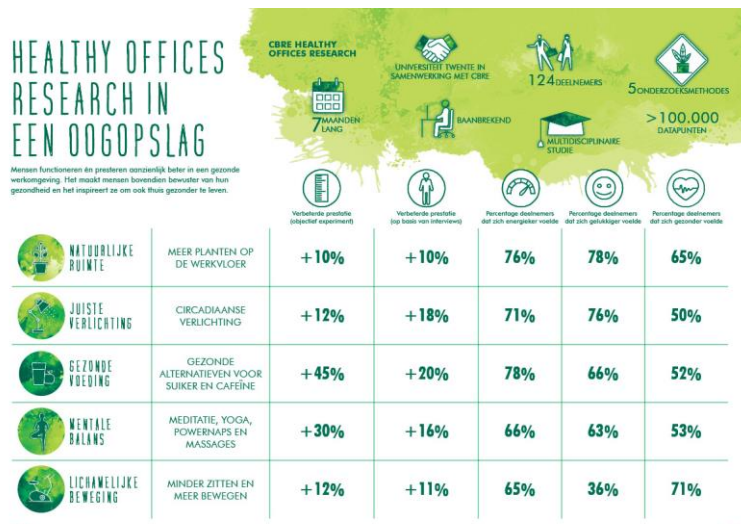
Bij het uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie moet je vooral naar de mensen op de werkvloer luisteren. Die vinden het fantastisch om over hun werk te vertellen en kennen de risico's het best. De meest krachtige RI&E ontstaat door juist hun oplossingen over te nemen. Dan is het draagvlak om te verbeteren ook het grootst. [Zo vergeet u niets in de RI&E](#). Het gaat vooral om houding en gedrag, je moet als team beter willen worden. Dat doe je door met elkaar te reflecteren op het werk en daarvan te leren. Voor verandering van houding en gedrag helpt een cursusje alleen niet. Want houding en gedrag hebben te maken met de context waarin je werkt. [Het Nieuwe Leren: de juiste mix telt](#)



Belangrijk ook is dat mensen de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen, uitvoerend werk moet gedaan worden. Maar wat meer tijd vrijmaken voor ontwikkeling betekent dat het werk een volgende keer misschien effectiever kan. Een management dat alleen in productie denkt, het onderste uit de kan wil, neemt de ontwikkeling van mensen niet mee in zijn systeem. Door iets minder hoge eisen te stellen kun je mensen de ruimte geven om na te denken over hoe het werk beter, sneller en effectiever kan. Geef mensen de ruimte om beter te worden in wat ze doen. Zo kan iedereen leren, managers én stratenmakers.

In een gezond kantoor presteren medewerkers beter

Velen van ons brengen een groot deel van onze werktijd door op kantoor. Dat een vieze werkplek tot ziekte en verzuim kan leiden, wisten we al. Maar andersom werkt het dus ook: in een gezond kantoor presteren medewerkers beter. Want een gezonde werkplek levert een positieve bijdrage aan het welzijn, het prestatievermogen en de gezondheid van medewerkers. Volgens [onderzoek van de Universiteit van Twente en CBRE](#) presteren mensen gemiddeld 10 procent beter in een gezond kantoor. Het onderzoek zoomde in op de relatie tussen aandacht voor gezondheid & welzijn op de werkvloer en de effectiviteit van de medewerker. Uit de experimenten blijkt dat mensen beduidend beter functioneren en presteren in een gezond kantoor. Daarnaast gaven deze werknemers aan zich gelukkiger, energiever en gezonder te voelen in een gezonde en inspirerende werkomgeving.



Tijdens het onderzoek pakten de onderzoekers elke maand één van vijf verschillende elementen in de kantooromgeving aan. Op het gebied van kantoorinrichting plaatsten zij meer planten in de kantoorruimte. Ook installeerden zij de juiste verlichting. Op overig gebied zorgden zij voor aanbod van gezonde voeding, kwam er meer aandacht voor een gezonde mentale balans (bijvoorbeeld door middel van yoga, meditatie of massage) en stimuleerden zij lichamelijke beweging bij de kantoorbewoners.

Alle doorgevoerde veranderingen in de werkomgeving hadden een positief effect op het welzijn van de werknemers. “Gezond kunnen leven op kantoor geeft hen een goed gevoel en dit blijkt van positieve invloed te zijn op hun effectiviteit. De werkomgeving aanpassen is ook nog eens een slimme zakelijke investering. De introductie van een gezond kantoor kan zorgen voor een drastische daling in de hoge kosten van ziekteverzuim, burn-outs en hoog personeelsverloop”, stelt CBRE. Soms verdwijnen die kosten zelfs helemaal.

Het onderzoek had een looptijd van zeven maanden. Het werd uitgevoerd op het hoofdkantoor van CBRE in Amsterdam onder 124 medewerkers. In een periode van twee maanden verzamelden de onderzoekers gegevens zonder verandering, de ‘gewone situatie’. Daarna pasten zij 5 maanden lang iedere maand een element aan. Een deel van de werkplekken kreeg een inrichting met onder andere meer groen en betere verlichting. Ook werden de deelnemers gestimuleerd om meer te bewegen, te ontspannen, gezonder te eten en minder koffie te drinken. Naast deze experimenten gebruikten de onderzoekers nog andere methodieken: dagelijkse vragenlijsten, een-op-een-interviews en activiteitsmetingen. In totaal verzamelden zij zo meer dan 100.000 datapunten. **Bron: CBRE**

InfoSecurity Nederland

In de Jaarbeurs Utrecht vindt op 31 oktober en 1 november de jaarlijkse vakbeurs InfoSecurity.nl plaats. Het betreft een evenement op het gebied van IT-security voor IT-managers en IT-professionals. Spam, phishing, hackers en steeds geavanceerdere vormen van cybercrime vormen reële bedreigingen voor het bedrijfsleven. De vakbeurs haakt in op actuele vraagstukken over IT security en is een must voor iedere IT-professional, aldus de organisator.

Ook deze editie brengt de beurs de nieuwste producten, oplossingen en diensten binnen de IT-securitybranche. Natuurlijk is er ook dit jaar weer een breed seminarprogramma met diverse keynote-sessies, naast de gebruikelijke beursvloer. In 2018 vormt Infosecurity.nl wederom een beurscombinatie met het event Data & Cloud Expo. Kijk op www.infosecurity.nl voor meer informatie.

Houd uw handen heel met handbescherming

Bij de helft van alle bedrijfsongevallen lopen mensen verwondingen op aan de handen of armen. Goed passende, op het werk afgestemde handbescherming kan letsel voorkomen of beperken. Met handbescherming beschermt u een deel van de hand, de hele hand, de onderarm of soms zelfs de hele arm tegen verwondingen. Een handschoen is een veiligheidshandschoen – en dus een persoonlijk beschermingsmiddel – als die de drager beschermt tegen risico's van het werk.

Handschoenen die producten beschermen tegen de drager (bijvoorbeeld in cleanrooms) zijn dus geen PBM. Een handschoen voor particulier gebruik doorgaans ook niet, maar er zijn uitzonderingen. Het is zaak om afhankelijk van de aanwezige gevaren de juiste handbescherming te kiezen. Een goede risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is daarom van groot belang bij de keuze van de juiste veiligheidshandschoenen.

Onderzoek: dit is wat er misgaat in de kantoortuin

Op papier is het een goed idee, je zet mensen bij elkaar in een mooie open ruimte en ze gaan vanzelf met elkaar praten en van elkaar leren. Het tegendeel is het geval, zo blijkt uit onderzoek.

Vanuit een vergaderruimte klinkt gejoel. Een collega schrikt en is even van haar apropos. Een andere collega besluit koffie te halen en vraagt of de rest van het blok ook wat wil drinken. Er worden kopjes aangegeven en verschillende theesmaakjes gevraagd. Een paar bureaus verderop wordt iemand gebeld, een privé telefoontje, aan het gelach te horen. Het leek een goed idee: zet al je werknemers bij elkaar in een grote ruimte en ze gaan vanzelf meer samenwerken en overleggen. Het tegendeel bleek al gauw. Door alle drukte en geluidsoverlast gaan mensen steeds meer thuis werken en worden *noise cancelling* koptelefoons in groten getale aangeschaft. Wat gaat er mis?



In theorie zijn er goede redenen voor een open kantoor. Onze omgeving speelt een grote rol in hoe goed we functioneren, en succes op werk hangt deels samen met de mate waarin we contact hebben met anderen en de organisatie. Een werkomgeving die contact met collega's stimuleert, verbetert de communicatie en samenwerking, werktevredenheid en onderlinge relaties. Dat komt mooi uit, want we moeten ook exponentieel vaker samenwerken aan projecten.

Alleen, iedereen de hele dag door bij elkaar zetten, werkt averechts voor de samenwerking. In een onderzoek dat deze maand verscheen, werden communicatie-data verzameld via elektronische badges en microfoons. Het bleek dat mensen niet meer, maar 73% minder face-to-face contact hebben in een kantoortuin. Het berichten e-mailverkeer ging juist omhoog met 67%. De grote hoeveelheid mensen in een ruimte zet mensen er niet toe aan om elkaar op te zoeken, maar juist om zich terug te trekken. Daarbij moeten we ons kunnen concentreren en focussen op individuele taken. In veel kantoren gaat het nastreven van samenwerking ten koste van de concentratie, en dat heeft grote gevolgen. Voor sommige taken hebben we al onze aandacht nodig. Wanneer dat niet lukt, verslechtert de communicatie en kunnen we zelfs onverschillig worden naar onze collega's. Als we steeds gestoord worden zorgt dat bovendien voor inefficiëntie (je moet steeds opnieuw beginnen) en de kans op fouten wordt groter.

Een balans vinden op kantoor tussen samenwerking en concentratie is niet eenvoudig. Het verschilt per persoon en activiteit waar behoefte aan is. Sommige bedrijven die zijn overgegaan op de kantoortuin, stellen nu weer stilteruimtes in, of verschillende zones per activiteit. Dat kan alleen niet op elk kantoor, vanwege ruimte en geld.

Op de meeste kantoren moeten de medewerkers zelf een manier vinden. Als ik kijk naar ons kantoor: ik wil aanspreekbaar zijn voor vragen en af en toe een grapje kunnen maken, dus ik hoef geen eigen werkruimte. Maar soms is er zo veel geluid en afleiding dat ik twee keer langer over mijn werk doe dan nodig, en dan zou een beetje afzondering wel welkom zijn. Tegenwoordig werk ik een dag in de week thuis. Het is minder gezellig, maar ik krijg wel veel gedaan. En op kantoor heb ik sinds kort een noice-cancelling koptelefoon liggen. *Door: Kim van de Wetering*

Kracht van herhalen instructie bij brand

Iedereen die met het vliegtuig reist kent de korte instructie over wat te doen bij een brand of noodlanding. Nadat de stewardess (tja... en dat nog in ons geautomatiseerde en digitale tijdperk!) de toegangsdeuren heeft gesloten krijg je, met een tikkeltje overdreven gebaren, een pantomime uitleg over zuurstofmaskers, noodverlichting in de vloer en waar zich de dichtstbijzijnde vluchtingangen bevinden. Soms gaat de uitleg gepaard met een video.



De gehele instructie over wat te doen bij brand of andere storing lijkt mij een ondankbaar en frustrerend begin voor die stewardess want veel passagiers doen zittend of hangend – natuurlijk enigszins gespannen voor vertrek – van alles behalve opletten. Het zijn echter de strenge uniforme veiligheidsvoorschriften van alle vliegtuigmaatschappijen waardoor het personeel voor elke vlucht maar weer dezelfde riedel afsteekt. Ach, het lijkt de gemiddelde passagier niet of nauwelijks meer te boeien. En toch is het opvallend dat die instructie in de loop der jaren vele passagiers bij een calamiteit het leven heeft gered.

Mogelijk doordat je de instructie zo vaak hebt gehoord. Kortom, informatie die door de herhaling toch ergens in ieders bovenkamer wordt opgeslagen...

Bij het betreden van een hoog (utiliteits)gebouw of hotel, zou je eigenlijk ook standaard een instructie – zeker bij een zorginstelling, waar senioren of verminderd zelfredzamen wonen – moeten krijgen. Zo is bijvoorbeeld vluchten via het trappenhuis van zorginstellingen niet voor iedereen mogelijk en zul je dit op een andere wijze (lift?) moeten inrichten. Toegegeven, in veel gebouwen hangt wel ergens een plattegrond met een ontruimingsplan maar daar heb ik nog nooit iemand met aandacht op zien kijken. In de ontwerpfase van een gebouw moet een stappenplan voor vluchten worden gemaakt. Dat betekent dat een doordachte

combinatie van noodverlichting, branddeuren en -compartimenten, rookwarmteafvoer, vluchtroutes et cetera zeker een levensreddende functie kan hebben. Het gaat dan vooral om het in kaart brengen van het gebouw: verblijfsruimten, vluchtroute en werkplekken met verhoogd risico, de vluchtrouteaanduiding en de vluchtrouteverlichting.

Als aan alle voorwaarden conform het Bouwbesluit 2012 en normen is voldaan, kan een gebouw veilig in gebruik worden genomen. Naast de BHV'er zouden de gebruiker en bezoeker, net zoals in het vliegtuig, ook door iemand van bijvoorbeeld de receptie geïnformeerd kunnen worden over wat te doen bij een calamiteit als een brand of aanslag. Me dunkt een taak voor de eigenaar van een gebouw.

De klassieke gebarenmethode van de stewardess mag dan nog voldoen in vliegtuigen, deze is natuurlijk niet toepasbaar in gebouwen. Maar eigentijdse digitale oplossingen als een herhalende videoboodschap boven de receptie of een (veilig vluchten) app zouden mogelijk wel de juiste informatie kunnen verschaffen om een gebouw bij brand veilig en snel te kunnen verlaten. Want voor alle duidelijkheid: veilig vluchten is bij alle branden, maar zeker bij grote uitlaande branden als in de Grenfell Tower in Londen waar vorig jaar 71 mensen zijn omgekomen, recentelijk de brand in een Zuid-Koreaans ziekenhuis die aan 37 mensen het leven heeft gekost en een brand in een studentenflat in Diemen waarbij een 27 jarige student in het trappenhuis om het leven kwam actueler dan ooit. *Bron: Brandveilig.com*

Download de whitepaper [‘Doelgerichte vluchtveiligheid – Noodzakelijke marges als gevolg van onzekere randcondities’](#)

Meer kans op MS door gebruik oplosmiddelen

Schoonmakers, schoonheidsspecialistes, schilders en decorateurs. Iedereen die in contact komt met krachtige oplosmiddelen in verfverduunners en reinigingschemicaliën maakt 50 procent meer kans op multiple sclerose (MS). Dat [meldt de European Cleaning Journal \(ECJ\)](#) op basis van [een recent in het tijdschrift Neurology gepubliceerde studie](#). Het ECJ schrijft dat het risico op ontwikkeling van de neurodegeneratieve aandoening MS zeven keer hoger is bij mensen die met oplosmiddelen werken en bij wie de ziekte in de familie voorkomt.

Het risico op MS is zelfs 30 keer hoger wanneer mensen ook nog roken, concluderen de onderzoekers. Volgens de studie kunnen de hiervoor genoemde conclusies erop wijzen dat constante longirritatie het immuunsysteem op zo'n manier activeert dat het mogelijk MS veroorzaakt. Want bij deze ziekte raken immuuncellen defect en vallen zij de zenuwen in het eigen lichaam aan.

Dick Schoof: ‘Digitale dreiging is zaak voor ons allen’

“De continue digitale dreiging en hoe we ons daartegen wapenen, is een zaak van ons allen”, stelt Dick Schoof, Nationaal Coördinator Terrorisbestrijding en Veiligheid. Hij hield dinsdag de keynote speech getiteld ‘Cyber security: A never ending race’ tijdens de opening van het academisch jaar op Nyenrode Business Universiteit. Schoof nam de aanwezige faculteitsleden, studenten, medewerkers en overige genodigden mee in de ontwikkelingen van de digitale dreiging. ‘Dat gebeurt mij niet, alleen een ander’, is een veelgehoorde overtuiging. Echter, uit onderzoek blijkt dat 50% van de mensen zich zorgen maakt over hun digitale veiligheid, terwijl

slechts 20% ook daadwerkelijk actie onderneemt. 1 op de 5 maakt nog steeds gebruik van WiFi zonder wachtwoord en maar liefst twee derde van de organisaties is wel eens getroffen door cybercriminaliteit of –spionage, zonder het te weten. “Daarmee is duidelijk dat het niet alleen ‘de ander’ betreft, maar ook onszelf. Dus zijn we zelf onderdeel van de bedreiging en is het tijd voor continue actie”, stelt Schoof.



Nederland is een cyberland. Onze fysieke grenzen vervagen door internationale handel en onze economie en maatschappij zijn steeds meer afhankelijk van digitale middelen. Hiermee neemt ook de cybercriminaliteit, -spionage en de (online) beïnvloeding toe. Volgens het Cybersecuritybeeld Nederland 2018 (CSBN 2018) van de NCTV zijn cyberaanvallen pro-

fijtelijk, laagdrempelig en weinig riskant voor aanvallers. Naar verwachting worden cyberaanvallen in de nabije toekomst dan ook op steeds grotere schaal ingezet. Vorig jaar nog werd de Haven van Rotterdam hard getroffen door een cyberaanval met ransomware, ook wel gijzelsoftware genoemd. De kosten van deze aanval: 300 miljoen euro. De totale schade van cyberaanvallen in Nederland zijn 9 tot 10 miljard euro per jaar. En dit zal dus nog verder oplopen.

Schoof stelt dat wij allen onderdeel zijn van de dreiging én van de oplossing. Maar om Nederland veilig te houden, moeten we de criminaliteit wel voor blijven. Hiervoor is samenwerking vereist tussen de overheid, alle sectoren van het bedrijfsleven en wetenschap. Zowel op nationaal als internationaal niveau. De Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) speelt daar een belangrijke rol in en heeft hiervoor de Nederlandse Cybersecurity Agenda opgesteld. Hierin staan zeven ambities die omgezet worden in concrete maatregelen tegen cyberdreigingen.

Schoof vestigt de aandacht op ambitie nummer 6: “Nederland is toonaangevend op het gebied van cybersecurity kennisontwikkeling.” Het is belangrijk dat we voldoende hoogwaardige cybersecurity kennis in Nederland behouden en verder versterken. Zowel van de huidige digitale dreigingen als van nieuwe dreigingen, op korte en op lange termijn. Onze digitale economie groeit echter zo snel, dat we inmiddels een tekort aan IT-professionals en experts op het gebied van cybersecurity hebben.

Niet alleen de experts moeten actie ondernemen. “Wijzelf ook”, aldus Schoof. “Omdat we allemaal verbonden zijn via onze digitale wereld, kunnen we ook allemaal geraakt worden door cyberaanvallen.” Hij adviseerde de aanwezigen zich bewust te zijn van de digitale dreiging en daar het online gedrag op aan te passen. “Gebruik dus geen WiFi zonder wachtwoord en vraag hulp als je er niet uitkomt. Er zijn verschillende hulpinstanties opgericht zoals het Nationaal Cyber Security Centrum www.ncsc.nl met 10 tips voor veiliger internet of AIVD www.aivd.nl met informatie over cyberspionage.”

PBM worden niet gebruikt, wat nu? Bron: Arbo Online – Jos Putman

Bij het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) moet de werkgever duidelijk aangeven in welke situatie werknemers die moeten gebruiken. Daarbij hoort ook dat hij zijn medewerkers voorlichting geeft over het correcte gebruik van die PBM. De werkgever moet zijn medewerkers laten tekenen voor de goede ontvangst van zowel de verstrekte PBM. Ook moeten de werknemers ervoor tekenen dat ze de daarbij behorende instructie hebben gekregen.

Het klinkt misschien flauw, maar de beste persoonlijke beschermingsmiddelen zijn degene die medewerkers ook daadwerkelijk dragen. Want het komt helaas niet zelden voor dat medewerkers de verstrekte PBM niet of niet op de juiste manier gebruiken. Dat komt soms voort uit onwetendheid. Medewerkers beseffen bijvoorbeeld niet dat zij hun gehoorbescherming niet even uit kunnen laten omdat ze willen luisteren naar wat een collega tegen hen zegt. Maar onwil speelt ook een rol. Zeker in bepaalde beroepsgroepen vinden sommige medewerkers het dragen van persoonlijke bescherming niet 'stoer'. Ze vergeten dan dat het ook niet stoer is om ernstig letsel op te lopen door een vallend voorwerp op hun hoofd omdat ze vertikten om een helm te dragen. [Het wat & hoe van PBM](#)

Als een werknemer weigert om de hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken, zijn er diverse stappen die de werkgever kan ondernemen.

1. Een mondelinge waarschuwing geven

De werkgever kan de werknemer een mondelinge waarschuwing geven en van die waarschuwing een aantekening maken in het personeelsdossier van de desbetreffende medewerker.

2. Een schriftelijke waarschuwing geven

Blijft een medewerker weigeren om zijn PBM te dragen, dan kan de werkgever hem een schriftelijke waarschuwing geven. Daarvan gaat een kopie in het personeelsdossier van de medewerker in kwestie.

3. Een boete opleggen

De werkgever kan een medewerker een boete opleggen als de cao of het arbeidsreglement een boetebeding kent.

4. Een verzoek doen aan de Inspectie SZW om een controle uit te voeren

De werkgever kan de Inspectie SZW om een controle vragen. Daarop bezoekt de Inspectie bezoekt de werkplek. Daarbij kan de inspecteur de werknemer een boete opleggen voor het niet dragen van zijn persoonlijke beschermingsmiddel(en) van maximaal 450 euro. [Dit zijn de boetes bij de nieuwe Arbowet](#)

5. Schorsen zonder behoud van loon

In het uiterste geval kan een werkgever overgaan tot schorsing van de weigerachtige werknemer. Tijdens die schorsing krijgt hij geen doorbetaling van loon.

Alle voorgaande maatregelen toegepast en nog steeds gebruikt de werknemer zijn persoonlijke bescherming niet? Dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen. Daarbij zijn de gronden het niet-dragen van de PBM zoals dat een goed werknemer betaamt en het weigeren van een opdracht. Ontslag op staande voet is vaak een te zwaar middel. Dat is alleen zinvol als de handhaving van het dienstverband aantoonbaar in strijd is met het zogeheten goed werkgeverschap. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de weigering van de werknemer objectief gezien grote risico's veroorzaakt voor de veiligheid van hemzelf en/of een ander.

Rapport Blootstelling rook beschikbaar

Sinds een aantal jaren is er veel aandacht voor de blootstelling van brandweermensen aan toxische stoffen in rook bij brand. Arbeidshygiëne staat dan ook hoog op de brandweeraandacht. Regio's hebben op dit vlak de nodige maatregelen genomen. Wat echter nog ontbrak, was een wetenschappelijke basis hiervoor. Nationaal en internationaal was deze niet voorhanden en daarom heeft het IFV in opdracht van de Raad van Brandweercommandanten wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd.

Het onderzoek richtte zich onder andere op:

- blootstellingsroutes in het lichaam;
- vervuiling en reiniging van onmiddellijk na een inzet ingenomen uitrustingspakken;
- verandering van de huidbarrière als gevolg van externe belasting, zoals het dragen van uitrustingskleding.

In algemene zin bevestigen de resultaten van het onderzoek de gekozen richting die de landelijke handreiking [Schoon werken bij brand](#) beschrijft. Uitvoering hiervan draagt hiermee ook continue bij aan de bewustwording dat rook een risico voor de gezondheid is en dat men de blootstelling aan rook zoveel als mogelijk moet beperken.

De resultaten van het onderzoek leidt daarnaast tot onderstaand aanvullend handelingsperspectief voor regio's.

1. Het continue herhalen van het belang van (onafhankelijke) adembescherming tijdens repressieve inzetten; onder andere op basis van de aanbevelingen uit de landelijke handreiking Gebruik ademluchtmasker in relatie tot gezichtsbeheersing, bril en balaclava.
2. Gezien de geringe mate van vervuiling van de binnenste laag van de uitrustingskleding lijken extra maatregelen om de huid tegen deze vervuiling te beschermen niet direct noodzakelijk.
3. Voor wat betreft reiniging van beschermende kleding en uitrusting geldt:
 - a. reinig sterk vervuilde uitrustingspakken zoveel mogelijk apart;
 - b. overweeg of het mogelijk is om de binnenste laag van een 3-laags uitrustingspak apart te reinigen, waarmee crosscontaminatie als gevolg van vervuiling van de andere kledinglagen kan worden voorkomen.

Het rapport, de volledige duiding, handreikingen en meer informatie over schoon werken vind je op de pagina [Arbeidsveiligheid](#). *Bron: Brandweer.nl*

Slechte veiligheidslaarzen maken meer kapot dan je lief is

Persoonlijke beschermingsmiddelen zijn de laagste stap in de arbeidshygiënische strategie. Ze gelden als aanvulling op technische maatregelen. Maar die persoonlijke beschermingsmiddelen moeten wel deugdelijk zijn en aan de eisen voldoen. Het onderstaande ongeval was waarschijnlijk te voorkomen geweest als de werkgever maar de juiste veiligheidslaarzen aan de werknemer ter beschikking had gesteld.

Op een zonnige dag in april spuit een uitzendkracht in de spuitplaats van een bouwbedrijf plaatjes van 15 x 25 centimeter schoon. Hij doet dit met een reinigingsmachine met hogedruk waterstraal. Daarvoor plaats hij deze plaatjes links en rechts van zich en richt er vervolgens de lans van de reinigingsmachine op. Als de uitzendkracht aan de ene kant klaar is, brengt hij de lans naar de andere kant. Dit

doet hij terwijl de lans naar de grond is gericht en het bedieningshendeltje is ingedrukt. Daarbij raakt de waterstraal zijn rechtervoet. De waterstraal boort zich door de veiligheidslaarzen van de uitzendkracht en verwondt zijn rechtervoet. De straal beschadigt zijn grote teen zodanig dat hij blijvend letsel oploopt. Een aantal operaties, zes dagen ziekenhuisopname en maanden van herstel mogen niet baten. Hij zal deze teen nooit meer kunnen bewegen.

Toen het slachtoffer enkele maanden voor het ongeval bij het bouwbedrijf begon, kreeg hij te horen dat hij de reinigingsmachine mocht gaan gebruiken. En ook: “Daar staan de veiligheidslaarzen, die mag je gebruiken als je dat wilt.” Zijn werkgever verzuidde echter om hem te vertellen dat de reinigingsmachine een druk had van 400 bar. En ook dat hij de lans nooit op zijn ledematen mocht richten.



De persoonlijke beschermingsmiddelen – het rubberen regenpak en de veiligheidslaarzen – waren helemaal niet zo persoonlijk. De laarzen waren twee maten te groot en ondanks herhaaldelijk verzoek kreeg het slachtoffer geen passende veiligheidslaarzen. Uit het onderzoek aan de laarzen bleek dat deze niet bestand waren tegen de maximale werkdruk van 400 bar die de reinigingsmachine met hogedruk waterstraal leverde. De aanduiding op de schacht van de laarzen was EN ISO 20345 NL – S3 en A-E-HRO.

In veiligheidsnorm EN ISO 20345 is vastgelegd waaraan veiligheidsschoeisel moet voldoen. Volgens deze norm moet alle veiligheidsschoeisel voldoen aan een aantal basisvereisten. Een paar van die vereisten zijn een beschermende neus en bovenmateriaal van minimaal kroetleder of een gelijkwaardig synthetisch materiaal. De aanduiding S3 betekent onder andere dat de laars teenbescherming heeft en waterdicht bovenmateriaal. De A betekent dat de laars antistatisch is, de E duidt op energie-absorptie in de hiel en HRO verwijst naar de hittebestendigheid van de zool.

Hieruit blijkt het volgende:

- Dit persoonlijk beschermingsmiddel is niet in alle gevallen geschikt voor de te vermijden gevaren zonder zelf een groot gevaar in te houden.
- Het PBM beantwoordde niet aan de bestaande omstandigheden op de arbeidsplaats.
- Het beschermingsmiddel was niet afgestemd op de ergonomische eisen en de vereisten met betrekking tot de gezondheid van de werknemers.
- Het PBM was niet aangepast om het geschikt te maken voor de drager.

Werknemers die met hogedruk werken moeten speciale trainingen krijgen of in ieder geval adequate voorlichting en onderricht. Bij verwondingen veroorzaakt door het doordringen van water onder hogedruk moet de behandelend arts op de hoogte worden gesteld van wat er precies is gebeurd. Ook moet bekeken worden of de behandelaar ervaring heeft met de behandeling van dit soort inwendige wonden. Vaak zijn er binnenweefsels kapot terwijl er aan de buitenkant niets te zien is.

De Inspectie SZW maakt een boeterapport op tegen het bedrijf. Op basis van de genoemde criteria 1 t/m 4 stelt de Inspectie overtreding vast van artikel 8.1, lid 2 van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Ook neemt zij de overtreding van artikel 9 van de

Arbeidsomstandighedenwet in het boeterapport op. Dit omdat het bouwbedrijf het ongeval niet direct aan de inspectie heeft gemeld. De boeteoplegger is van mening dat overtreding van artikel 8.1 lid 2 onvoldoende is bewezen. Daarvoor krijgt het bedrijf dus geen boete. Voor het te laat melden van het ongeval krijgt het bedrijf een boete opgelegd van 1.350 euro. Het bedrijf betaalt de boete zonder verdere procedure. *Bron: Arbo-Online*

Subsidie voor duurzame inzetbaarheid

Dit jaar zijn er nog twee periodes waarin bedrijven subsidie kunnen aanvragen voor projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De inschrijftermijn start binnenkort.

De ESF-subsidie voor projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid komt binnenkort weer beschikbaar. Er is dan per tijdvak 15 miljoen euro ESF-subsidie beschikbaar. De maximale subsidie bedraagt 12.500 euro per project. Werkgevers kunnen maar voor één van de drie tijdvakken subsidie krijgen.

Als u subsidie wilt aanvragen kan dat dit jaar nog in de volgende periodes:

- 12 november 2018, 09.00 uur, tot en met 16 november 2018, 17.00 uur
- 8 april 2019, 09.00 uur, tot en met 12 april 2019, 17.00 uur

Als er meer aanvragen zijn dan er geld is per tijdvak, wordt er geloot. Dan wordt bekeken in welke volgorde de subsidieaanvragen worden afgehandeld. Werkgevers moeten hun aanvraag zorgvuldig indienen.

Voor duurzame inzetbaarheid in regio's en sectoren is de aanvraagperiode van 1 oktober 2018, 09.00 uur, tot en met 26 oktober 2018, 17.00 uur. Voor dit aanvraagtijdvak is 25 miljoen euro beschikbaar. Subsidie kan worden aangevraagd door Onderwijs & Ontwikkelingsfondsen en samenwerkingsverbanden van sociale partners en gemeenten. De subsidiabele kosten bedragen dan maximaal 1 miljoen euro. In een samenwerkingsverband kan dit oplopen tot maximaal drie keer dat bedrag. De subsidie bedraagt 50 procent, dus er is sprake van co-financiering.

Maar let op. Organisaties krijgen de subsidie alleen voor het advies en de begeleiding van de adviseur en dus niet om bijvoorbeeld opleidingen te bekostigen. Ook voor activiteiten die wettelijk verplicht zijn – zoals een risico-inventarisatie en -evaluatie (tools) of een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) – is de subsidie niet bedoeld.

De diverse voorwaarden zijn te vinden in de Subsidieregeling ESF 2014-2020 onder '[Hoofdstuk V. Duurzame inzetbaarheid bedrijven/instellingen](#)'. Voor vragen kan een werkgever contact opnemen met [Uitvoering Van Beleid](#).

Wetsvoorstel wijziging van de Arbowet vanwege AVG

Minister Koolmees heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2019 aangeboden. Dit wetsvoorstel bevat een voorstel tot uitbreiding van artikel 24 van de Arbeidsomstandighedenwet. De voorgestelde wijziging van de Arbowet geeft de Inspectie SZW de wettelijke bevoegdheid om gegevens over gezondheid te verwerken. En die heeft de inspectie nodig bij het uitvoeren van onderzoek na

arbeidsongevallen. [whitepaper De nieuwe Arbowet](#) Van arbeidsongevallen die leiden tot blijvend letsel, een ziekenhuisopname of overlijden moeten werkgevers melding maken bij de Inspectie SZW. Volgend op die melding stelt een inspecteur het onderzoek in naar de oorzaak van het ongeval. Met dat doel spreekt de inspecteur als dat mogelijk is ook met het slachtoffer. [Een arbeidsongeval melden, zo doet u dat](#)



In zo'n gesprek zal hij onder meer vragen naar de gezondheid van de werknemer. Op die manier kan hij namelijk achterhalen of de klachten inderdaad zijn ontstaan door het arbeidsongeval. [Ziekte en werk: wie legt de link?](#) Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) gaat het in zo'n geval om een verwerking van bijzondere persoonsgegevens. En dat is alleen in bepaalde situaties toegestaan. [Gezondheidsgegevens verwerken onder de AVG](#)

Het verwerken van gegevens over de gezondheid van personen is verboden. Tenzij er een uitzondering uit de AVG van toepassing is. Zo'n uitzondering is er niet voor inspecteurs van de Inspectie SZW. Dit betekent dat zij officieel toestemming zouden moeten vragen aan de werknemer die het slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval. [Privacy; beleidsregels zieke werknemer](#) Die situatie is niet wenselijk. Want dan zou de werknemer ook de mogelijkheid hebben om geen toestemming te geven. Bijvoorbeeld omdat zijn werkgever druk op hem uitoefent. En dat zou als gevolg hebben dat de Inspectie de werkgever niet kan bestraffen voor een gemaakte fout die tot een ongeval leidt. In het [wetsvoorstel Verzamelwet SZW](#) is daarvoor een uitzondering opgenomen. Die maakt dat de Inspectie SZW wel gegevens over de gezondheid mag verwerken. Maar uitsluitend personen die door hun beroep zijn gebonden aan geheimhoudingsplicht, mogen deze gezondheidsgegevens verwerken.

Wordt de beveiliging 3.0 een robot?

In een groot, innovatief kantoorgebouw in Amsterdam rijdt er al een rond. Een bewakingsrobot. Nemen robots de taken van beveiligers over? Deels wel, verwacht Trigion, een van de drie grootste beveiligingsbedrijven in Nederland. Niet om arbeid te vervangen, maar om arbeid te veranderen, net zoals dat in veel andere bedrijfstakken gebeurt.

Mensen en machines hebben beiden hun voor- en nadelen als het gaat om het verrichten van bepaalde taken. Om die reden blijven vrijwel altijd mensen nodig in de beveiliging. Er zijn echter ook genoeg taken waarbij de voordelen van de mens nauwelijks aan de orde zijn. Of situaties waarbij het niet ethisch of verantwoord is om mensen in te zetten. Dan biedt een robot uitkomst.

De beveiligingsbranche kampt op het moment met uitdagingen waarbij robots een reële oplossing kunnen betekenen. Zo wordt het steeds lastiger om aan voldoende gekwalificeerd personeel te komen. Het gevolg daarvan is dat beschikbaar personeel te duur wordt voor taken waarbij de specifieke kwalificaties niet nodig zijn. In het kantoorgebouw in Amsterdam doet de robot alles wat de opdrachtgever normaal van een nachtwaker zou verwachten, terwijl de operationele kosten aanzienlijk lager zijn.

Het werk zou voor een nachtwaker bovendien slaapverwekkend saai zijn, terwijl de robot op elk moment voor de volle honderd procent alert is.



Bij het woord robot hoeft niet direct gedacht te worden aan een gemechaniseerde mens. Een drone is ook een robot. De definitie komt dichterbij de buurt van een mobiel alarmsysteem, dat niet alleen indringers signaleert, maar ook brand, giftige dampen, schadelijke temperaturen of situaties die afwijken van een referentiebeeld. Als een mens dit zou moeten doen, zou deze behangen moeten worden met apparatuur en bovendien grote gezondheidsrisico's kunnen

lopen. Voorlopig zijn mensen nog wel tot veel meer en complexere taken in staat dan robots, maar de technische ontwikkelingen gaan snel. Toch blijven mensen altijd nodig voor het nemen van genuanceerde beslissingen. Niet elk scenario is voorspelbaar. Daarom blijft altijd menselijke supervisie gewenst.

Trigion verwacht dat de beveiligingsbranche in de nabije toekomst niet zonder robots kan blijven bestaan en onderzoekt daarom nu onder welke randvoorwaarden robots zijn in te zetten, wat de menselijke rol wordt binnen een gerobotiseerd beveiligingsproces en welke ontwikkelingen nodig zijn om het aantal onmogelijkheden van robots steeds verder terug te dringen. Hierover bracht het bedrijf onlangs een whitepaper uit, die [hier](#) is te downloaden. Bron: Beveiligingsnieuws

Ziekteverzuimbeleid, dit moet de preventiemedewerker weten

Verzuim is een grote kostenpost voor een bedrijf. Daarom moet een werkgever er veel aan gelegen zijn om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te maken/houden. Daartoe voert hij een ziekteverzuimbeleid. Ook de preventiemedewerker kan daarin een rol spelen.

In het ziekteverzuimbeleid staan procedures over ziekte en verzuim. Daarin staat beschreven wat er van een medewerker wordt verwacht bij verzuim, en wat van een leidinggevende. Een werkgever is verplicht een ziekteverzuimbeleid te voeren (artikel 2.9 Arbeidsomstandighedenbesluit). Zo'n beleid geeft niet alleen procedures voor de betrokkenen, het geeft ook weer hoe de werkgever omgaat met ziekte en ziekteverzuim.

Een ziekteverzuimbeleid is maatwerk. Daarbij hangt het precieze beleid dus af van het soort bedrijf en de bedrijfscultuur. Want een goed ziekteverzuimbeleid sluit daarop aan. Maar een ziekteverzuimbeleid kent in alle gevallen twee componenten: een preventief deel en een re-integratiedeel. Daarbij richt het preventieve deel zich op preventieve maatregelen, dus maatregelen gericht op het voorkomen van verzuim. Terwijl het re-integratiedeel zich richt op een snelle (gedeeltelijke) terugkeer van zieke medewerkers: het re-integratieproces. **Gebruik PMO als powertool bij preventie**

Voor een preventiemedewerker is het belangrijk dat hij kennis heeft van de mogelijkheden op het gebied van verzuimpreventie. En ook van manieren die een snelle

terugkeer van een zieke medewerker mogelijk maken. Want op basis daarvan kan hij de werkgever adviseren. Wellicht kan hij hem daarbij een aantal suggesties doen voor een goed verzuimbeleid. Maar de preventiemedewerker doet dit nooit alleen. Hij zal daarvoor een strategische partner moeten zoeken in de bedrijfsarts en bijvoorbeeld de arbeids- en organisatiedeskundige. [Tips samenwerking preventiemedewerker-bedrijfsarts](#)

Zoals gezegd richten de maatregelen in het preventieve deel zich op het voorkomen dat medewerkers ziek worden en verzuimen. Denk hierbij aan:

- Opsporen van de ziekmakende factoren in een organisatie met behulp van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).
- Aanpakken van de ziekmakende factoren in de organisatie door middel van het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak.
- Goed letten op medewerkers en regelmatig met hen spreken. Leidinggevenden moeten hierop worden getraind. Bij afwijkend gedrag of anders dan anders-reacties moet de leidinggevende in een gesprek met de medewerker proberen te achterhalen of er iets aan de hand is.
- Ziekmeldingen van medewerkers laten lopen via de direct leidinggevende om 'grijs' verzuim te voorkomen. [De preventiemedewerker en het plan van aanpak](#)

Wordt een medewerker toch ziek, dan is het zaak hem snel terug te laten keren in het arbeidsproces. Dit kan door het inzetten van een aantal instrumenten:

- In contact blijven met de medewerker. Contact leidt tot behoud van binding en bevordert een snelle terugkeer.
- Zoeken naar alternatieven voor een snelle terugkeer van de zieke werknemer naar de werkplek.
- Opstellen van een re-integratieplan. Bij deze aanpak zijn vaak meerdere deskundigen betrokken. Denk aan de bedrijfsarts, een arbeids- en organisatiedeskundige (A&O'er) en een bedrijfsmaatschappelijk werker. Zij begeleiden de terugkeer van de zieke medewerker via het plan van aanpak en periodieke evaluaties van de voortgang van het herstelproces. [Re-integratieverplichting is geen eenrichtingsverkeer](#)

Stappenplan ziekteverzuim

Hier vindt u een beknopt stappenplan bij ziekteverzuim.

- **Dag 1** – Een zieke werknemer meldt zich ziek bij zijn direct leidinggevende. Die meldt hem ziek bij de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst neemt contact op met de zieke werknemer.
- **Week 6 – Probleemanalyse**
De zieke werknemer heeft een gesprek met de bedrijfsarts of arbodienst. Die stelt vast wat de werknemer nog wel kan en wat niet. Dit heet de probleemanalyse. De werkgever bewaart alle afspraken over de re-integratie in een dossier. Vindt de bedrijfsarts dat de zieke werknemer het werk kan hervatten, in een aangepaste functie of binnen beperkte kaders? De direct leidinggevende bespreekt dit met werknemer en arbodienst.
- **Week 8 – Plan van aanpak**
Werkgever en zieke werknemer maken samen een plan van aanpak. Hierin staat wat zij gaan doen om ervoor te zorgen dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk kan.
- **Week 42 – Ziek melden bij UWV**
De werkgever meldt de werknemer (digitaal) ziek bij het UWV.

- **Week 52 – (eerstejaars)evaluatie**
Werkgever en zieke werknemer stellen samen de (eerstejaars)evaluatie op. Hierin staat hoe de re-integratie van uw zieke werknemer tot nu toe is verlopen.
- **Week 88 – brief aanvraag WIA**
De werknemer ontvangt een brief van het UWV over de aanvraag van een WIA-uitkering.
- **Week 91 – eindevaluatie**
Wil de zieke werknemer een WIA-uitkering aanvragen? Dan stellen hij en de werkgever uiterlijk twee weken voor de aanvraag de eindevaluatie op. Daarin geeft u de stand van zaken van de re-integratie weer. Uiterlijk in de 91e week ontvangt de zieke werknemer kopieën van alle documenten uit het re-integratieverslag.
- **Week 93 – aanvraag WIA-uitkering**
uiterlijk deze week vraagt de zieke werknemer de WIA-uitkering aan.

Een effectief ziekteverzuimbeleid bestaat uit een aantal onderdelen. Voor collectieve, arbeidsgebonden ziekteverzuimpreventie kan het ziekteverzuim-beleid zich richten op de preventie van ziekte in het algemeen en de aanpak daarvan door de werkgever. Het beleid kan ook ingaan op het voorkomen van uitval van werknemers met een functionele beperking en hun re-integratie. De werkgever kan in samenwerking met de arbodienst de problemen in kaart brengen en daar oplossingen voor bedenken.

Het ziekteverzuimprotocol beschrijft de processen rondom ziekmelding, verzuimcontrole, verzuimbegeleiding, re-integratie bij langdurig verzuim, loondoorbetaling bij ziekte en de verrekening van vakantiedagen. Door die processen schriftelijk vast te leggen, hebben alle betrokkenen duidelijkheid over hun rechten en plichten. Dit voorkomt een afwijkende behandeling van individuen.

Training kan de werkgever en leidinggevendenden helpen bij de rol die zij hebben bij het ziekteverzuimbeleid. In zo'n training leren zij bijvoorbeeld welke vragen zij wettelijk wel en niet mogen stellen. En hoe ze een efficiënt gesprek kunnen voeren met de verzuimende werknemer, een gesprek gericht op een snelle en soepele re-integratie.

[Verplichte opleiding voor de preventiemedewerker?](#)

Periodiek de verzuimcijfers en verzuimoorzaken analyseren geeft vaak inzicht in verzuimpatronen. Zo'n analyse maakt zichtbaar of het ziekteverzuimbeleid werkt. Want het ziekteverzuimpercentage kan het gevolg zijn van een beperkt aantal langdurige verzuimgevallen. Of juist van veel en frequent verzuim. Zulke kennis is belangrijk voor een adequate preventie of aanpak van het ziekteverzuim. Soms blijven werknemers (onnodig) langdurig ziek. Om dit te voorkomen kan bewaking van het ziekteverzuimproces door een casemanager efficiënt werken. In het ziekteverzuimbeleid staat meestal wie de rol van casemanager op zich neemt. Deze manager begeleidt de zieke werknemers bij een snelle(re) re-integratie. Soms verschillen de meningen over wel of niet kunnen werken. Dit staat dan re-integratie in de weg. In dat geval is het een voordeel als het ziekteverzuimbeleid de voorwaarden beschrijft voor bijvoorbeeld een second opinion (werknemer) of opschorting van loon (werkgever).

Bronnen: preventiemedewerker in 100 vragen, handleiding preventiemedewerker, uuv.nl, arboportaal.nl (<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ziekteverzuim>)

Zo zit 't met zorgplicht van opdrachtgevers

Zorgplicht. Een begrip dat in de juridische wereld van veilig en gezond werken veelvuldig langs komt. Een werkgever heeft zorgplicht voor zijn werknemers. Maar hoe zit het met de zorgplicht van een opdrachtgever?



Op verzoek van de Tweede Kamer heeft minister Koolmees (SZW) de Kamer schriftelijk uitgelegd wat het begrip 'zorgplicht van de opdrachtgever' inhoudt. Koolmees licht de concrete betekenis toe van het begrip in de praktijk.

Uit [artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek](#) vloeit voort dat de opdrachtgever dezelfde zorgplicht heeft jegens zijn opdrachtnemer als de werkgever zou hebben ten opzichte van zijn werknemer. Die zorgplicht houdt in dat hij verplicht is de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarmee hij de arbeid doet verrichten, zo in te richten en te onderhouden als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de opdrachtnemer schade lijdt. Ook voor het verrichten van de arbeid is de opdrachtgever verplicht zulke maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de opdrachtnemer schade lijdt. Dit vergt een actieve, alerte opstelling van de opdrachtgever, aldus Koolmees.

Bij een schending van de zorgplicht komt de wet de opdrachtnemer tegemoet door een verlichting van de bewijslast. [De opdrachtnemer zal aannemelijk moeten maken dat de schade is opgelopen tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden.](#) Het is vervolgens aan de opdrachtgever om aan te tonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Slaagt hij hierin niet, dan is hij aansprakelijk voor de schade die de opdrachtnemer lijdt. De opdrachtgever kan ter dekking van zijn aansprakelijkheidsrisico een verzekering afsluiten bij een particuliere verzekeraar. Hij is daartoe niet verplicht. Als hij een dergelijke verzekering afsluit is dat geen collectieve verzekering voor opdrachtnemers, maar een verzekering die de opdrachtgever compenseert. [Ook zorgplicht voor niet-eigen werknemers?](#)

Bij een conflict over de zorgplicht beslist uiteindelijk de rechter over de omvang en de hoogte van de schadevordering van de opdrachtnemer jegens de opdrachtgever. Koolmees stelt niet te beschikken over informatie die inzicht biedt in de concrete betekenis van de zorgplicht in de praktijk. Wanneer een opdrachtnemer schade lijdt, bijvoorbeeld door een ongeval tijdens een skivakantie of een griep, kan hij de opdrachtgever daarvoor niet aansprakelijk stellen. Dit is in de verhouding van werkgever/werknemer niet anders. Het verschil is dat de opdrachtnemer in die situatie niet verplicht is verzekerd voor ziekte en arbeidsongeschiktheid en de werknemer wel, aldus de minister. [Is zorgplicht ook risico-aansprakelijkheid?](#) Naar de omvang en de manier van werken in de kluseconomie loopt een onderzoek. Koolmees verwacht de resultaten daarvan in 2018 aan de Kamer te kunnen toesturen. Bron: rijksoverheid.nl