

PAK HET RISICO AAN DAT U NIET WILT LOPEN

Met de handreikingen van de

Stichting van de Arbeid

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070 3499 577
F 070 3499 796
E info@stvda.nl
www.stvda.nl

©2015, Stichting van de Arbeid. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

Teksten, fotografie (PI0 & PII) en Concept: Evolvente
Druk: Huisdrukkerij SER

Acht handreikingen voor veilig en gezond werk in een veilig en gezond bedrijf

De sociale partners streven naar goede afspraken tussen werkgever en werknemer. Goede afspraken in elkaars belang. Ook als het gaat om de Arbowet. Samen zijn werkgevers en werknemers verantwoordelijk voor veilig en gezond werk, voor iedereen.

Om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het realiseren van veilig en gezond werken, is de Stichting van de Arbeid aan de slag gegaan met het laten ontwikkelen van handreikingen. Veel risico's die zich voordoen op de werkvloer komen in nagenoeg elk bedrijf voor. Zo hebben de meeste organisaties te maken met zwangerschap & werk, het organiseren van bedrijfshulpverlening en het aanstellen van een preventiemedewerker.

De Stichting van de Arbeid heeft acht handreikingen vormgegeven om werkgevers en werknemers te helpen bij het voldoen aan de wettelijke eisen van de Arbowet. Iedere handreiking beschrijft een arbeidsrisico en biedt een keur aan mogelijke oplossingen. Opstellers van arbocatalogi kunnen hieruit die oplossingen halen die toepasbaar zijn in de eigen branche en deze opnemen in de arbocatalogus. Want waarom het wiel opnieuw uitvinden als er kant-en-klare oplossingen zijn?

In deze brochure vertellen deskundigen over de risico's voor werkgever en werknemers, over oplossingen, de handreikingen en de arbocatalogus. Zowel werkgevers als werknemers, brancheorganisaties en specialisten. Lees hoe zij met hun arbeidsrisico's omgaan en hoe de handreikingen in de praktijk worden toegepast. Met als belangrijkste boodschap: sta stil bij de risico's die je niet wilt lopen, neem de tijd voor een goede voorbereiding, hou het simpel en maak gebruik van de kennis en ervaring die er is!

Den Haag, november 2015

Stichting van de Arbeid



Handreiking Bevordering implementatie arbocatalogus in mkb-bedrijven

“Kijk in de spiegel, de man of vrouw die je ziet is vandaag verantwoordelijk voor jouw veiligheid.”

“HET IS DE MENS EIGEN OM TE DENKEN: ‘DIT GEBEURT MIJ NIET’. EN DE MEEST WIJZE LES NA EEN ONGEVAL LUIDT: ‘HAD IK HET MAAR GEDAAN’.

Het moment dat er een ongeval plaatsvindt, is vaak een eyeopener. In de papier- en kartonindustrie wordt elk ongeval beschreven, en onderling gedeeld. Want het gaat om alert blijven, zeker als je denkt: ‘het is toch altijd goed gegaan?’ Idealiter overleggen werkgevers en werknemers ieder half jaar samen over de risico’s. Is de RI&E up-to-date? Klopt het Plan van Aanpak nog? En betrek werknemers bij het vinden van oplossingen. Werknemers zijn ongelofelijk inventief.

Bij de grotere mkb-bedrijven staat de RI&E en het PVA op de kaart. Bedrijven met arboafdelingen - waar vaak ook vakbondskaderleden werkzaam zijn - toetsen bijvoorbeeld de arbocatalogus ook aan de laatste stand der techniek en wetenschap. Omdat risico’s en oplossingen altijd in beweging zijn, niet in de laatste plaats door simpelweg de economische factoren. Het belang van de werkgever drukt soms harder dan de veiligheid voor de werknemer. In Amerika gaan ze anders met die verantwoordelijkheid om, bij ongevallen met verzuim. Als er drie keer zo’n ongeval plaatsvindt, kan de directeur direct vertrekken. Arbo is niet alleen op de werkvloer een issue, maar op elk niveau, van hoog tot laag. Althans dat zou het moeten zijn.

HELFT WEER VERGETEN

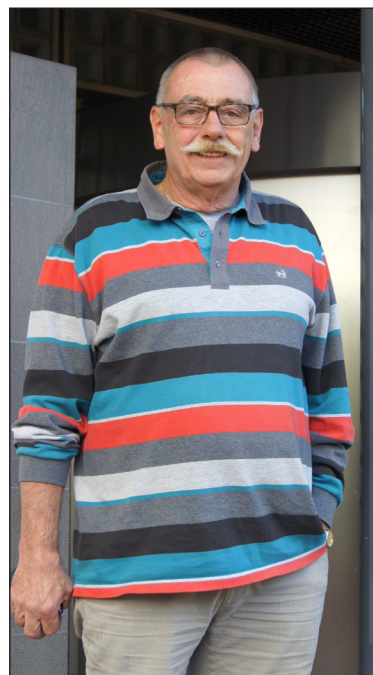
Ook op de werkvloer is er een eigen verantwoordelijkheid. Een mooi voorbeeld is de praktijkschool. Als ze daar de deur uitlopen voor een stage of met diploma weten ze precies hoe ze veilig met machines moeten werken. Na een week werken in het bedrijf zijn ze de helft al weer vergeten. Want de collega’s hebben een eigen wijze van werken, vaak ten koste van de veiligheid. “Even geen beschermkap op de boor, of een slijptol toch meteen neerleggen. Sneller werken om meer tijd te hebben voor een sigaretje extra in de pauze.”

Kijk in de spiegel, de man of vrouw die je ziet is vandaag verantwoordelijk voor jouw veiligheid”, zeg ik

dan. Want simpele dingen die verkeerd gaan, kunnen gigantische gevolgen hebben. Zoals met snelheidsbegrenzers op heftrucks. ‘s Nachts zijn de meeste ongelukken met die heftrucks, want dan schakelen ze de begrenzer uit om sneller te werken.

Mijn stelling: als er een ongeval plaatsvindt, komt dat in 90 procent door gebrek aan leiding geven. Maar het is voor leidinggevenden ook een ijzeren muur. Van bovenaf komt de druk om het werk snel te doen, leidinggevenden worden hierop afgerekend. Dus moeten de werknemers sneller werken. Vaak ten koste van de veiligheid en/of gezondheid. Bij aankomst in een bedrijf weet ik bij de entree genoeg. Bij de een moet ik op een stoel gaan zitten en wachten, bij de ander moet ik mezelf melden, registreren en krijg ik instructies voor eventuele calamiteiten. Dit vertelt mij meteen hoe het bedrijf - van hoog tot laag - bezig is met risico’s.”

Er zijn ruim 200.000 kleine mkb-bedrijven, hoe ga je die inspecteren op de verplichte RI&E en het Plan van Aanpak? Werkgevers en werknemers: dit moeten jullie zelf doen, zegt de overheid. Dat is mooi, maar



Wiel Brand, gepensioneerd én gepassioneerd vakbondsbestuurder FNV, dus nog steeds actief. Voornamelijk in de industriële sector en voor ondernemingsraden (OR) en personeelsvertegenwoordiging (PVT). Veertig jaar bij FNV, kent werkgevers en werknemers als zijn broekzak, óók als het gaat om veiligheid en risico’s.

als er geen instantie is die toezicht houdt, dan is er geen noodzaak.

Met 200.000 mkb-bedrijven is handhaving door de inspectie geen optie. Het komt dus op de sociale partners neer. De sociale partners hebben de uitdaging aangenomen om hier samen uit te komen. En dat brengt grote verantwoordelijkheden met zich mee voor werkgevers en werknemers in alle sectoren. Het mkb is daarin een andere doelgroep, een moeilijke doelgroep. Ondernemers denken soms dat arbo hetzelfde is als verzuimbeleid, een klassieke fout. Een ongeval kan tot verzuim leiden, verzuim is geen ongeval.

Je kunt hartstikke veilig werken, maar ongezond; je kunt hartstikke gezond werken, maar onveilig.

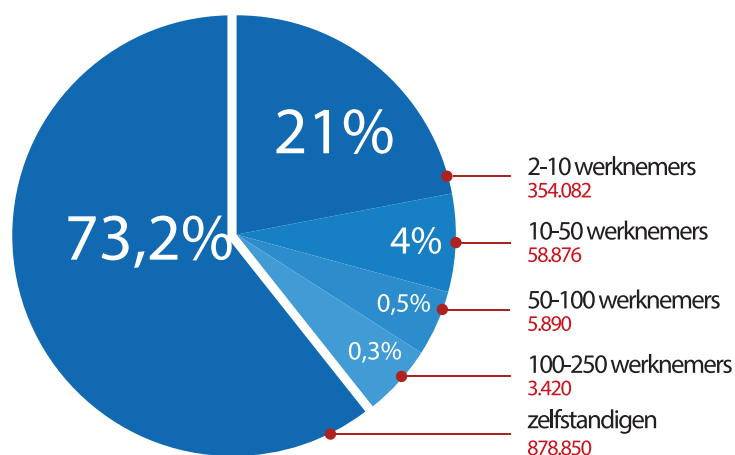
Waar ik ook kom, mijn eerste vraag is: mag ik de RI&E zien en het Plan van Aanpak? Dit is ook de eerste vraag van de Inspectie SZW als er een ongeval heeft plaatsgevonden. En nog te veel mkb-bedrijven hebben dit niet op orde.

Je zou dit verplicht moeten stellen - en handhaven - want er is een spanningsveld tussen commercie en risicobeheersing. En daaruit volgt een groot grijs gebied als het gaat om interpretatie van veiligheid en risico. Het beheersen van risico vergt investeringen, geld dat kleine mkb-bedrijven vaak niet hebben.

Daaruit volgt dat er geen instrumenten zijn voor leidinggevend, noch toezicht wordt gehouden op leidinggevend. Hoe hoger het vraagstuk van risico in een organisatie komt, hoe luider de vraag klinkt wat het kost. De arbocatalogus is wat dat betreft een investering tegen lage kosten, mits goed toegepast. Eén van mijn grootste persoonlijke wensen is dan ook dat alle arbocatalogi worden vergeleken en samengevoegd. Dit roep ik al jaren, het zou zoveel schelen. Een mooi voorbeeld is de arbocatalogus van de beroepsorkesten, daarin kan je werkelijk alles vinden over geluidsnormen en geluidsriscico's en hoe hiermee om te gaan. Andere bedrijven waar geluidsriscico's zijn kunnen die gewoon kopiëren. Nu wordt er nog te vaak opnieuw hetzelfde wiel uitgevonden. Je kunt beter goed lenen dan zelf schrijven."

mkb-bedrijven in Nederland

1.301.118 bedrijven



Bron: Dutch Network Group 2014



De handreiking 'Bevordering implementatie arbocatalogus in mkb bedrijven' is via de website van de Stichting van de Arbeid (www.stvda.nl) te downloaden.

De handreikingen van de

Stichting van de Arbeid

Handreiking Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

“Kennis is macht maar kennissen is machtiger”

“ER ZIJN DRIE SOORTEN AGRESSIE. DE MANIPULATIEVE, INSTRUMENTELE AGRESSIE: HET VOORDRINGEN OF ‘JIJ DOET WAT IK ZEG’. DAARNAAST ZIEN WE FRUSTRATIEAGRESSIE, WAARBIJ DE AGRESSIE WORDT OPGEBOUWD DOOR EEN REEKSPULSEN, DENK BIJVOORBEELD AAN HET KRIJGEN VAN EEN VERKEERSBOETE, DAARDOOR TE LAAT OP JE AFSpraak KOMEN WAARDOOR EEN OPDRACHT AAN JE NEUS VOORBIJ GAAT.

Als je dan snel naar huis wil en er zit een linksrijder voor je op de snelweg, dan kan de opgebouwde frustratie opeens en hevig tot uiting komen. Tot slot kennen we ook ziektebeeld gerelateerde agressie. Willekeurige agressie waar bijvoorbeeld drank, drugs, een psychose of een combinatie hiervan een rol spelen.

Allereerst: wij zijn als expertisecentrum Veilige Publieke Taak niet primair bezig met het bestrijden of bestraffen van agressie, maar veel meer met het voorkomen daarvan. Voornamelijk door het leggen van verbindingen tussen diverse publieke, semi-publieke en private organisaties. Gemiddeld heeft 25% van de werknemers last van agressie op het werk. Dit verschilt wel per sector. Waar mensen met veel mensen in aanraking komen, is de kans groter dan in een functie waar minder contact met anderen is. Maar vergis je niet, elke dag worden er op sociale media 30.000 bedreigingen gesignaleerd. Ook richting mensen die een publieke taak vervullen.

DE ‘DIKKE IK’

Het afnemende gezag, toenemende verhuftering, de ‘dikke ik’: agressie wordt voornamelijk gezien als een maatschappelijk probleem. Maar de overheid moet ook bij zichzelf te rade gaan. Het uitdragen van klantvriendelijkheid en servicegericht werken wekt ook verwachtingen bij het publiek.

Als je dan een telefonisch keuzemenu krijgt of de bekende ‘paarse krokodil’ achter de balie ziet staan, dan kan dit tot agressie leiden. En we moeten ook niet vergeten dat laaggeletterdheid vaak voorkomt. Dat veel mensen gewoon niet goed begrijpen wat er in de folders of op internet staat. Dit is ook een voedingsbodem voor agressie. Goede communicatie kan 80% van agressie voorkomen, is onze overtuiging.



Peter Peerdeman van expertisecentrum Veilige Publieke Taak (eVPT) is ex-politieman en helpt nu de publieke zaak om agressie bij de publieke taak te voorkomen. Voor meer informatie: www.evpt.nl

En dan gaat het niet alleen over communicatie naar de mensen, maar ook over communicatie met andere organisaties in de keten of in het proces. Als iemand bij de balie van de woningbouwcorporatie door het lint is gegaan en op weg is naar de sociale dienst, dan is een telefoontje tussen die twee instellingen wel gewenst. Maar dit telefoontje zal alleen gebeuren wanneer er vooraf goed overleg is tussen deze organisaties. Deze verbindingen zijn zo belangrijk, zeker op medewerkersniveau.

Onlangs hebben we met 80 mensen in Utrecht gesproken over de wijze van communicatie. Dan vertellen gemeenten die lastige situaties doormaken wat er goed of verkeerd is gegaan, maar bijvoorbeeld ook mensen van het COA die vertellen over hun aanpak. Van elkaar leren, elkaar leren kennen en kennis delen. Dat is de crux. Over een paar weken hebben we weer zo’n bijeenkomst, nu over gastvrijheid. Dan hebben we sprekers uit de wereld van horeca, entertainment en evenementen die praten over hospitality en hoe je met bezoekers omgaat.

De aanpak die wij als eVPT hebben ontwikkeld is gebaseerd op kennis en verbinden en kan ook effectief worden toegepast buiten de publieke sector, ook commerciële bedrijven en organisaties kampen met veel agressie. Ook hier kunnen wij een rol van betekenis spelen.

Ze zeggen vaak ‘kennis is macht’ maar ik zeg daarbij:

'kennissen is machtiger'. Als je een functioneel netwerk hebt, de mensen bij andere organisaties kent, dan kun je processen versnellen en verbeteren.

Zo was ik betrokken bij een gemeente die aangifte had gedaan van een incident. De medewerkster die slachtoffer was van agressie wilde anoniem blijven en haar privéadres werd dus niet in de aangifte opgenomen. Een maand later kreeg de medewerkster onverwacht post van de rechtbank over de zaak. Ze schrok natuurlijk enorm: 'is mijn adres nu ook bekend bij de verdachten?' Wij hebben toen direct met de rechtbank gebeld en nagevraagd hoe het zat. De rechtbank bleek in de GBA het adres te hebben opgezocht. Gelukkig werd dit niet gedeeld met de verdachten. In overleg hebben we direct een oplossing bedacht. Persoonlijk contact en persoonlijk regelen, dat is de snelste en beste manier om problemen op te lossen en te voorkomen.

Verbindingen zijn dus cruciaal. Ik herinner me een school in Brabant, die echt van de oude stempel was en wilde zijn. Met een directeur die strikte normen en waarden hanteert en ook duidelijk maakt wat de regels zijn en hoe je met elkaar omgaat. Daarover sprekend werd deze directeur emotioneel. Hij voelde

zich zo alleen tegenover de kinderen, de ouders en andere betrokken organisaties. Want te streng of pedagogisch niet goed of ouders die verhaal komen halen: de man stond er helemaal alleen voor.

Het is institutionele eenzaamheid. Ook in deze situatie gaat het om verbindingen leggen en samenwerkende partners te vinden om niet in je eentje de klappen op te vangen.

We moeten als publieke sector onszelf overstijgen. Dat je in eigen huis je arbo op orde hebt en ook veiligheids- en agressieprotocollen hebt is prima, maar niet voldoende. Agressie is een maatschappelijk probleem dat individuele instituties alleen samen tegen kunnen gaan. Voor sommige instanties is dit nog een ver-van-mijn-bed-show. Bestuurders kijken of het eigen huis op orde is, maar daar blijft het bij. Nu begint langzamerhand het besef te komen dat verbindingen noodzakelijk zijn om agressie écht te voorkomen, maar dit is nog een lange weg. Bij de politie kregen we jaren geleden opeens slachtofferhulp. Daar werd toen eerst lacherig over gedaan, dat was voor watjes. Nu is het normaal dat agenten ook hun emoties tonen en hulp krijgen bij ingrijpende ervaringen. Maar dit is een geleidelijk proces, je kunt iets wat in 30 jaar is ontstaan niet in twee jaar tijd veranderen."

Werkdruk



2,7 miljoen

Werknemers hebben te maken met hoge taakeisen



1,3 miljoen

Werknemers vinden dat de leidinggevende geen oog heeft voor het welzijn van de medewerkers



3,1 miljoen

Werknemers hebben weinig regelmogelijkheden

Bron: TNO 2013

Risico's



44%

van de werkgevers vindt werkdruk een belangrijk risico

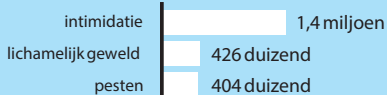
Agressie en geweld



1,7 miljoen

Werknemers hebben last van ongewenst gedrag door externen (klanten, leerlingen, passagiers, patiënten etc)

Belangrijkste types ongewenst gedrag extern



Sommige werknemers melden meerdere vormen van ongewenst gedrag

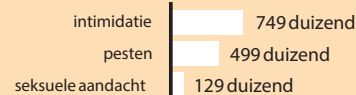
Ongewenste omgangsvormen



1,1 miljoen

Werknemers hebben last van ongewenst gedrag door leidinggevende of collega's

Belangrijkste types ongewenst gedrag intern



Sommige werknemers melden meerdere vormen van ongewenst gedrag

Risico's



6.768

werknemers hadden een psychische beroepsziekte

Een derde van het ziekteverzuim in Nederland wordt veroorzaakt door werkgerelateerde psychische klachten. Daarmee is psychosociale arbeidsbelasting (PSA) de meest voorkomende beroepsziekte in ons land. De Stichting van de Arbeid heeft een handreiking ontwikkeld voor sectoren en bedrijven met oplossingen om PSA te voorkomen of te verminderen.



De handreikingen van de
Stichting van de Arbeid

Handreiking Preventiemedewerker

“Preventiemedewerkers moeten bondgenoten zoeken”

“IEDER BEDRIJF MET MEER DAN 25 MEDEWERKERS IS VERPLICHT EEN PREVENTIEMEDEWERKER AAN TE STELLEN. BIJ KLEINERE BEDRIJVEN IS DIT VAAK IEMAND VAN DE HR-AFDELING OF HET FACILITAIR BEDRIJF.

Bij de grotere bedrijven met grotere risico's, zoals in de chemie en de bouw, zijn dit meestal professionals van de afdeling Health & Safety of soortgelijke arbo afdelingen. Hoe groter het risico voor bedrijf en omgeving, hoe professioneler deze afdelingen zijn. De preventiemedewerker is in deze laatste categorie meestal hoger opgeleid en is zich goed bewust van zijn functie en verantwoordelijkheden. Voor dergelijke bedrijven is risico een onderdeel van het dagelijks werk.

Bij kleinere bedrijven is de preventiemedewerker nog niet in een soortgelijke positie, vaak 'doen' ze preventie 'erbij'. Soms zijn de taken en bevoegdheden niet duidelijk en zit de medewerker in een lastige positie. In mijn trainingen voor deze doelgroep geef ik inzicht in de rol en taken van de functie. Zoals de adviserende en signalerende rol richting or en werkgever. Daarbij hoort ook de rechtsbescherming: het is niet algemeen bekend dat de preventiemedewerker dezelfde rechtsbescherming geniet als een or-lid.

Daarnaast stimuleer ik de preventiemedewerker om in gesprek te gaan met de werkgever: jullie geven mij deze rol, maar hoe gaan we dit doen? Hoe vul ik mijn taak in en hoe leggen we dit formeel vast? Een preventiemedewerker voert deze taak uit naast zijn eigen taak dus is het belangrijk om helder te maken wat het takenpakket wordt, hoeveel tijd de medewerker hieraan besteedt en wie zijn overlegpartners zijn.

WAARBORGEN EISEN ARBO

De preventiemedewerker moet op zoek gaan naar bondgenoten in de or, Medezeggenschapsraad en het bestuur om te functioneren conform zijn of haar opdracht.

De Arbowet schrijft voor dat er een preventiemedewerker moet zijn. Waar werkgevers streven naar zo min mogelijk vastgelegde verplichtingen, streven

werknemers naar het waarborgen van de eisen in de arbowetgeving. Als dit in een bedrijf of branche niet goed geregeld is, dan stuit je op issues in het grijze gebied.

Met onze trainingen proberen we het grijze gebied helder te maken.

Bij elk bedrijf waar we voor het eerst komen, analyseren wij het arbobeleid aan de hand van 18 punten. Dit geeft ons een goed beeld van de kwaliteit van het arbobeleid en laat ons zien waar de knelpunten en grijze gebieden zich bevinden. Nog te vaak zien bestuurders arbo als een financiële kwestie waar je eigenlijk zo min mogelijk geld aan kwijt moet zijn. Dan wordt arbo een bijproduct en voldoet het bedrijf minimaal aan de wetgeving.

Het blijft een strijd: wat kost arbo en wat brengt het op? Dan kan iemand tot preventiemedewerker gebombardeerd worden zonder dat hij of zij zich bewust is van zijn wettelijke taken en bevoegdheden. Voor kleinere bedrijven tot 25 medewerkers geldt dat de ondernemer zelf de preventiemedewerker is of kan zijn.



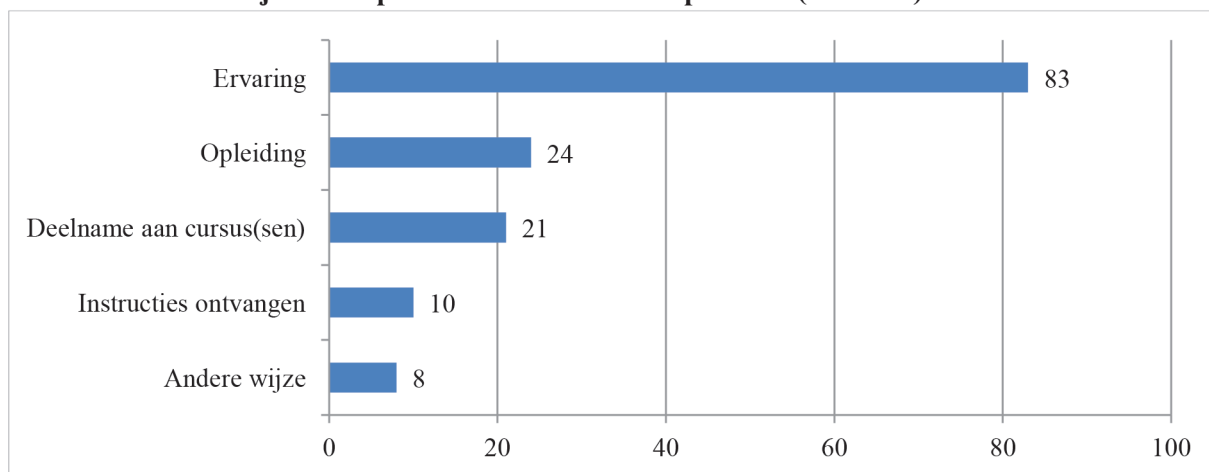
Carolina Verspuij komt als trainster namens SBI Formaat over de vloer bij bedrijven om de wettelijk verplichte preventiemedewerker in de juiste positie te manoeuvreren. 'Arbo blijft een strijd tussen 'wat kost het?' en 'wat brengt het op?'

Maar ik betwijfel of deze ondernemers zich ook afdoende realiseren dat deze rol een wettelijke taak is. Een mogelijke controle van de Inspectie SZW is dan ook een bewuste gok, helaas. Het kost echt niet veel tijd en moeite om een preventiemedewerker aan te stellen in het bedrijf, en actief te informeren over de taken, rechten en plichten.

Een kleine investering in tijd en kennis om je bedrijf en je werknemers veiliger en gezonder te maken.

Dat is geen gok maar een inzet die zich altijd uitbetaalt.”

Wijze van verwerving van deskundigheid door preventiemedewerkers als % van bedrijven met preventiemedewerkers op locatie (n = 1575)*



Bron: Inspectie SZW, Arbo in bedrijf 2014

Een preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid in het bedrijf. Een werkgever is verplicht om ten minste één preventiemedewerker aan te stellen.

Uit de NEA 2013 komt naar voren dat meer dan een derde van de werknemers (33,2%) niet weet of er in zijn organisatie een preventiemedewerker is.

De Stichting van de Arbeid heeft een digitale Handreiking Preventiemedewerker ontwikkeld voor sectoren en bedrijven met tools en praktische informatie over de preventiemedewerker. Met dit digitale instrument stelt een branche in een paar stappen een eigen branchewebsite samen waarop informatie over de preventiemedewerker wordt weergegeven. Met die informatie kan de eigen arbocatalogus verder worden vormgegeven en krijgen werkgevers en werknemers meer duidelijkheid over de preventiemedewerker in hun branche.



De handreikingen van de

Stichting van de Arbeid

Handreiking Taal en veiligheidsrisico's

“Van taal raak je niet gewond; taalproblemen vergroten wel alle arborisico's”

“TAAL IS ABSOLUUT EEN BLINDE VLEK VOOR VEEL ORGANISATIES. ALS JE DE TAAL BEHEERST, ONDERVIND JE ZELF GEEN PROBLEMEN MAAR BESEF JE VAAK NIET DAT IEMAND ANDERS DAAR WEL MOEITE MEE HEEFT.

Als ik met mijn bedrijf tijdens een cursus bijvoorbeeld werkinstructies gaan maken, begint een taalvaardig persoon met een of twee A4-tjes waarop een compleet werkproces wordt beschreven. Dat brengen we dan terug naar een A4 met een plaatje en drie bullets. Heel weinig bedrijven zijn hier bewust mee bezig. Een aantal bedrijven kent een taalbeleid: wat is de voertaal? Of, als er meer talen gesproken worden: hoe doen we het in de praktijk met bijvoorbeeld werkinstructies? Veel bedrijven zien wel een taalbarrière, maar koppelen dit niet aan de impact die deze kan hebben. Met handen en voeten kun je inderdaad een heel eind komen qua communicatie. Maar dat is natuurlijk geen structurele oplossing.

Ik kom veel schrijvende situaties tegen in de praktijk. Een jongen die zich ziekmeldt, omdat hij niet durft te zeggen dat hij de instructies op de boordcomputer van de nieuwe bedrijfswagen niet kan lezen. Een vrouw die onbedoeld met een metalen karretje een MRI-scanner beschadigt omdat ze het waarschuwbordje op de deur niet kon lezen. Met ruim 100.000 euro aan schade tot gevolg. Of een bouwbedrijf dat nieuwe sleuven moest frezen omdat de instructie niet goed gelezen is, met alle kosten van dien. Taalbarrières kunnen niet alleen leiden tot persoonlijk letsel, fysiek of psychisch, maar ook tot oplopende faalkosten. Terwijl de instructies meestal uitgebreid beschreven zijn. Vaak door professionals die er alles aan doen om zo compleet mogelijk te zijn. Maar daarbij wordt de doelgroep zelf vergeten: begrijpt de werknemer de instructie eigenlijk wel?

VALS GEVOEL VAN VEILIGHEID

We zien in de praktijk drie problemen: laaggeletterdheid, taalverschillen en te moeilijke taal. De aanname dat een diploma ook betekent dat iemand taalvaardig is, is echt een misvatting. Zo kun je je diploma halen, ook als je niet aan de eindtermen voor bijvoorbeeld de Nederlandse taal voldoet. Het geeft een vals gevoel van veiligheid als je die aan-



Jeannette Paul (vonkenendoen.nl) is expert als het gaat om taal en veiligheid. Gebrekkige communicatie - al dan niet door taalbarrières - is een vaak voorkomende oorzaak van bedrijfsongevallen. Volgens haar is het een misvatting dat iemand met een diploma ook de taal voldoende beheerst. Iedere organisatie zou een taal-aanpak van hoog tot laag moeten invoeren.

name hanteert: het risico van taalproblemen is niet zichtbaar totdat er problemen ontstaan of ongevallen plaatsvinden. Daarnaast is het soms ook nog een taboe om te erkennen dat er taalproblemen zijn. Laaggeletterden zijn vaak heel bedreven in het verbergen daarvan, soms zijn dit mensen die je zelf goed kent en waarvan je het nooit had verwacht.

Een taalbeleid is dan ook geen overbodige luxe, iedere organisatie zou dit moeten vormgeven. Een beleid dat een antwoord geeft op de taalproblemen in jouw organisatie. Dit is naar mijn mening ook een uitdaging voor de brancheorganisaties. De *handreiking Taal en veiligheidsrisico's* is een goed instrument om hiermee aan de slag te gaan. Soms zie ik hele goede voorbeelden in de praktijk, waarbij een organisatie van hoog tot laag bewust bezig is met taal. En dan ook onverwacht een taaltalent ontdekken ergens in het eigen bedrijf; onontgonnen talent dat een toegevoegde waarde kan bieden. Bijvoorbeeld door het schrijven van korte, heldere instructies voor collega's, door creatief gebruik van beeldtaal. Het is echt knap om iets simpel uit te leggen. Ook als het gaat om klanten; we moeten nooit vergeten dat werknemers ook visitekaartjes zijn van een bedrijf.

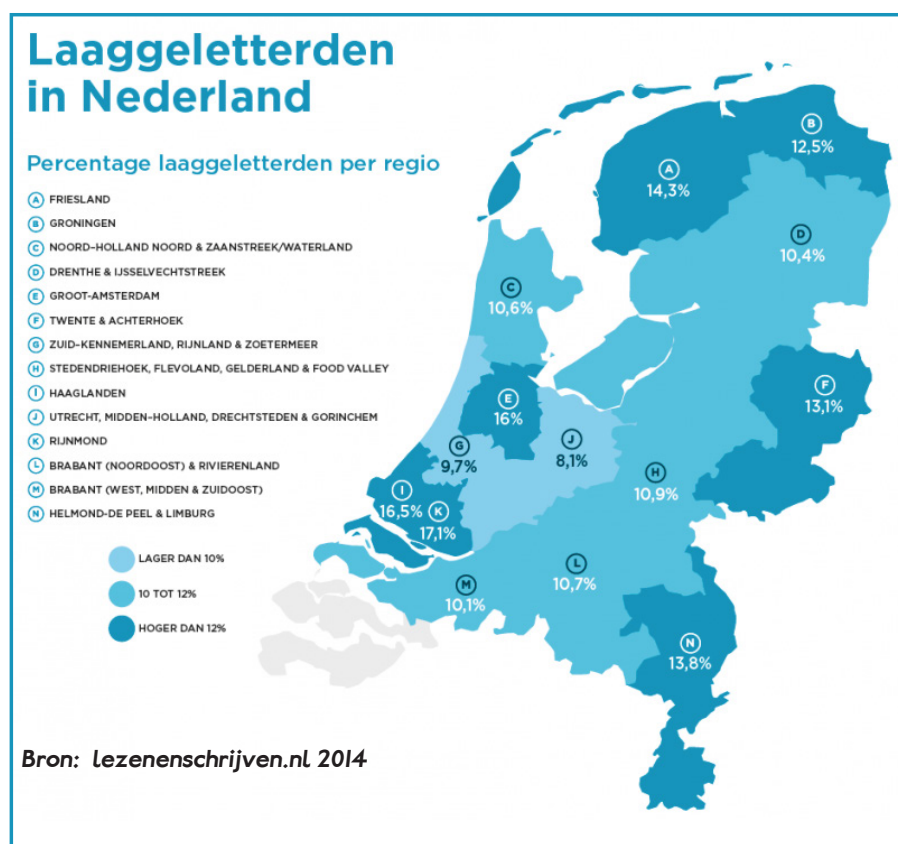
Met GlobalWorkTalk richt ik me op communicatie bij taalverschillen in organisaties. Op praktische oplossingen voor een meertalige werkvloer: wat spreek je af over de voertaal? Hoe maak je gebruik van beeldtaal, vertalingen, tolken en het stellen van taaleisen? In de toekomst werken we op een meertalige werkvloer en om incidenten of ongevallen te voorkomen is het noodzakelijk om dezelfde taal te spreken: de taal die je samen ontwikkelt en begrijpt. En vooral helder vormgeeft.

Als het gaat om anderstaligen heb ik een groot respect voor diegenen die Nederlands leren. Het is sowieso een zware cursus want het is een moeilijke taal. En Nederlands leren is meer dan een cursus volgen; vooral het spreken van Nederlands in de privé-omgeving laat onze taal goed beklijven. Met de internationalisering van de arbeidsmarkt en

het aantal anderstaligen dat actief is of wordt, groeit ook de uitdaging voor branches en sectoren hoe om te gaan met taal en veiligheidsrisico's.

IK HOOP OVER TIEN JAAR TERUG TE KIJKEN EN TE CONSTATEREN DAT WE HET OVER TAAL EN TAALVAARDIGHEID HEBBEN, DAT TAAL OP DE AGENDA STAAT.

Het is een kwestie van een lange adem hebben, dat realiseer ik me. En natuurlijk zijn er trends die van invloed zijn, zoals de beeldtaal, emoticons en digitale middelen. Je kunt taal en tekst altijd ondersteunen door beelden maar nooit door beelden vervangen. Taal blijft evolueren, denk bijvoorbeeld ook aan straattaal die nieuwe woorden blijft toevoegen terwijl oudere woorden verdwijnen. En met taal die in beweging is, hoort ook blijvende aandacht voor taalbarrières op de werkvloer."



TAALAKKOORD

VEEL MEDEWERKERS HEBBEN MOEITE MET DE NEDERLANDSE TAAL. MEER DAN U DENKT.

OM DE TAALVAARDIGHEID VAN UW MEDEWERKERS TE VERBETEREN, HEEFT HET MINISTERIE VAN SZW HET TAALAKKOORD IN HET LEVEN GEROEPEN. MEER INFORMATIE VINDT U OP WWW.TAALAKKOORD.NL



De handreiking *Taal en veiligheidsrisico's* kunt u downloaden via de website van de Stichting van de Arbeid (www.stvda.nl)
Of scan de code.

De handreikingen van de

Stichting van de Arbeid

Flip Van Der Steen (56) is zzp'er in de bouw. En dat is niet zonder ongelukjes, ongelukken en bijna-ongelukken verlopen. Flip heeft geen RI&E want hij is een zzp'er. Zelf zegt hij over risico's van het vak:
"Altijd goed je verstand gebruiken!" Maar dat is nog geen garantie, blijkt...

'Frozen shoulder' na val van steiger 2007

Hand in vlakbandmachine, stuk duim verloren 2011

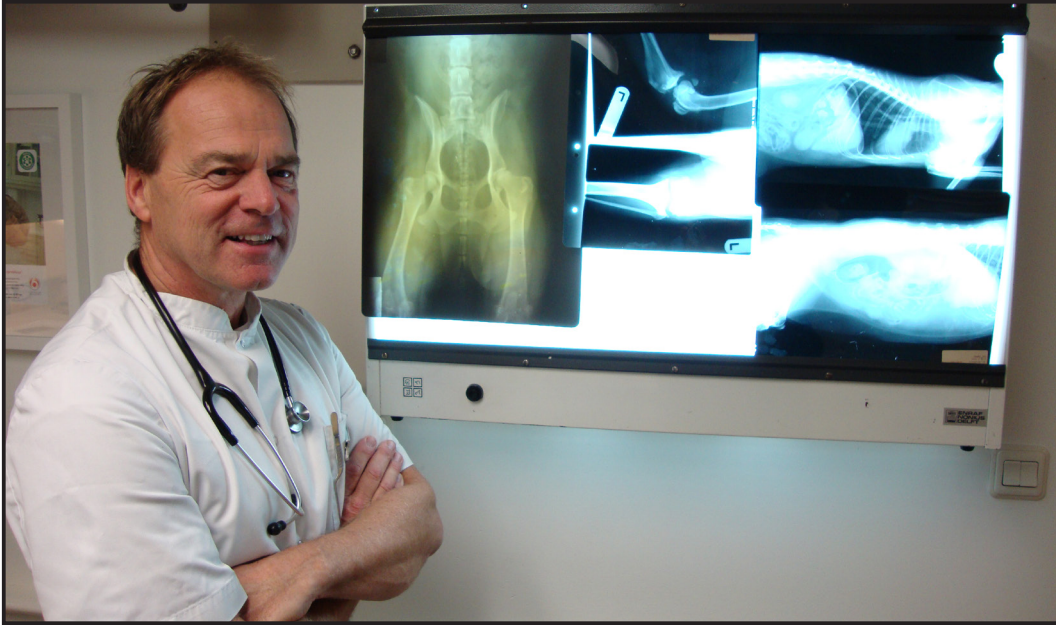
Hand in cirkelzaag, kon gered worden 1980

Verbrijzeld hielbeen bij ongelukkige stap in dakgoot 1997



Hans Terwee heeft een huisdierenkliniek in Weesp en Muiden. En een RI&E.

“Doe niet te ingewikkeld over dergelijke zaken maar regel het”



“Sinds 1990 hebben we een klein managementclubje van dierenartsen. Dit ontstond na een cursus van een voerfabrikant. We zaten toen acht dagen met dierenartsen bij elkaar en het ging niet alleen over voer. De gesprekken gingen ook over vragen als ‘Hoe ga je om met het personeel?’, en: ‘Hoe is je organisatie?’ Na deze cursus zijn we met een klein clubje doorgegaan op deze weg en spreken we regelmatig met elkaar over marketing, HRM en andere aspecten van ondernemen. Ook over de RI&E.

Dit onderwerp kwam tien jaar geleden op tafel door een inspecteur van toen nog de Arbeidsinspectie. Deze kwam bij collega's over de vloer en stelde lastige vragen waar niet direct antwoord op was te geven: ‘wat doe je als die fles met vluchtige vloeistof breekt?’ We hadden geen idee, eigenlijk. Wij hebben toen de Maatschappij voor Diergeneeskunde benaderd en die heeft een RI&E beschikbaar gesteld die alle dierenartsen kunnen toepassen.

Toevallig heb ik recent bezoek gehad van de Inspectie SZW en samen hebben we ook de RI&E en het Plan van Aanpak doorgelopen, prima. Zet mij ook weer even aan het denken over risico's en hoe we het hebben geregeld. Kijk, de instructie bij een overval is eenvoudig. Maar hoe zorgen we ervoor dat stagiairs op veilige wijze in de bek van een hond kijken en niet in hun neus gebeten worden? Daar ga ik iets voor verzinnen. Mijn advies: ‘make it fun’ en hou het simpel. Doe niet te ingewikkeld over dergelijke zaken maar regel het.”

Handreiking Bedrijfshulpverlening

‘Denk na: wat kan mezelf of mijn collega overkomen?’

“WAT WIJ OP GROTE LIJNEN DOEN IS HET SCHEPPEN VAN RANDVOORWAARDEN VOOR OPLEIDERS EN EINDGEBRUIKERS IN BHV.

Concreet betekent dit dat we aan de voorkant instructies en opleidingen beschikbaar maken en aan de achterkant toetsen en certificeren. BHV heeft de afgelopen vijftien jaar een ommekeer gemaakt. Van voldoen aan een wettelijke verplichting naar maatwerk en scenario denken. Met de RI&E kan worden afgeleid welke incidentscenario's er kunnen optreden. Door te werken met scenario's krijg je grip op het maatwerk dat nodig is.

Begonnen als product in het streven naar arbeidsveiligheid destijds naar een instrument voor het risico-denken van nu: 'wat kan er gebeuren en wie doet wat?' Onze taak is het antwoord op de vraag: 'wat hebben we daarvoor nodig?' Het gaat om wezenlijke dingen dus het kan vrij eenvoudig zijn. 'Hou het simpel', is mijn mantra. Ga oefenen, maar dat hoef je ook niet dagelijks te doen. BHV is geen dagelijks werk, dus er ontstaat zelden routine. Geregeld oefenen met incidentscenario's houdt de BHV-organisatie scherp.

Naast het oefenen van individuele vaardigheden, oefenen we ook in risicovolle situaties met professionele hulpverleningsdiensten. Denk dan aan zorginstellingen of bedrijven met opslag van gevaarlijke stoffen. De brandweer heeft het redden van mensen als prioriteit. Het sparen van gebouw en inboedel is niet meer zo vanzelfsprekend als vroeger. De brandweer gaat ervan uit dat de bedrijfshulpverlening overal goed geregeld is. Nog een goede reden om als bedrijf de eigen BHV-organisatie onder de loep te nemen. BHV anno nu vergt een andere manier van kijken naar de materie.

GROTE VALKUIL

Gebruik BHV niet als sluitpost en denk ook niet: 'dat lost BHV wel op'. Het is een grote valkuil om te denken dat met de term BHV alles ook goed geregeld is. Het geeft bestuurders, werkgevers en werknemers een vals gevoel van veiligheid. Het begint natuurlijk met de RI&E, die moet goed zijn en met de juiste mensen worden opgesteld en - ik kan het niet vaak genoeg zeggen - vooral ook werkplekgerelateerd zijn.



Fred Roomer (NIBHV) over de evolutie van bedrijfshulpverlening (BHV) in de afgelopen jaren van het standaard voldoen aan de wettelijke verplichting naar BHV op maat. 'De valkuil is dat bestuurders denken dat met de term BHV alles ook goed geregeld is.'

De RI&E is in de loop der jaren ook veranderd van repressie, zeg maar het blussen van de brand, naar preventie: 'Hoe voorkom je de brand?' Mensen zijn zich ook meer bewust van de noodzaak van veilig werk. We moeten langer en duurzaam inzetbaar zijn, dat betekent dan ook dat we gezond werk in een gezonde omgeving moeten bieden.

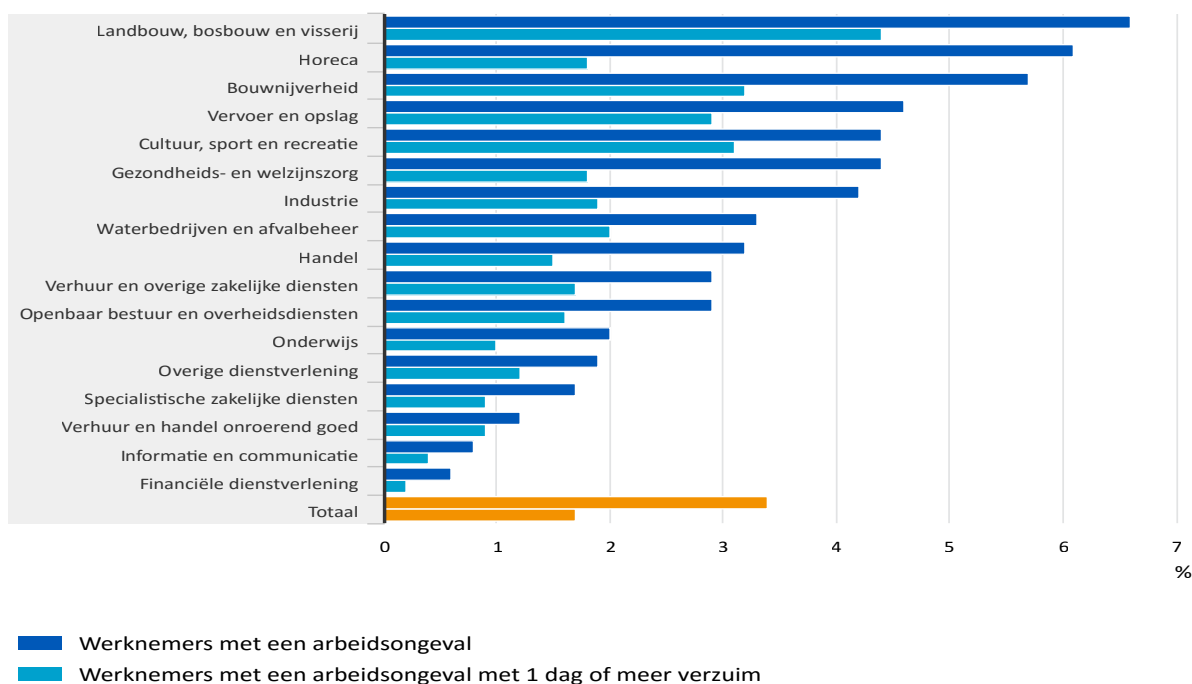
Nederland telt ongeveer 300.000 tot 400.000 BHV-ers. Ten opzichte van andere landen om ons heen hebben we het goed geregeld.

BHV is voornamelijk gericht op het gedrag van de mens, het eigen gedrag is natuurlijk van invloed op het risico dat je loopt. Met BHV wil je dit gedrag ook aansturen en beïnvloeden. Vraag jezelf af: wat kan mij overkomen op deze plek? Maar ook: wat kan mijn collega overkomen? En hoe zit het bij het bedrijf hiernaast? Hoe is het daar geregeld? Dit moet je natuurlijk niet iedere dag doen, maar het is sowieso verstandig om jezelf die vragen eens te stellen. Dit past ook bij het karakter van BHV, het is meer en veelomvattender dan een geel hesje over een bureaustoel.

We zien ook mogelijkheden om BHV meer preventief in te zetten, hoewel dat geen wettelijke taak is voor de BHV. Het zou mooi zijn om de BHV, die toch al gespitst is op veiligheid, te benutten voor de uitvoering van preventietaken die de Arbowet ook verplicht stelt voor elk bedrijf.

Het nadenken over risico's en het voorkomen van onveilige situaties is niet gebonden aan de werkplek maar neemt de BHV'er ook mee naar huis. Samen met de Hartstichting stimuleren we bijvoorbeeld BHV'ers hun reanimatievaardigheden in te zetten in hun directe omgeving. Op steeds meer plaatsen zijn defibrilatoren beschikbaar en iedere BHV'er die om de hoek woont of werkt, die niet alleen kan reanimeren maar ook dit apparaat kan gebruiken, is natuurlijk welkom."

Werknemers met een arbeidsongeval, 2014



Bron: CBS/TNO



Elke werkgever is verplicht om bedrijfshulpverlening (BHV) te organiseren. Dit is een onderdeel van de algemene zorgplicht van de werkgever naar zijn werknemers. De wijze waarop de BHV georganiseerd moet worden, is een kwestie van maatwerk. De handreiking *Bedrijfshulpverlening (2008)* biedt ondersteuning aan branches en sectoren bij het maken van de eigen arbocatalogus.



De Stichting van de Arbeid heeft ter aanvulling op de handreiking een lijst *Veelgestelde vragen over de bedrijfshulpverlening (2014)* laten ontwikkelen. Deze lijst biedt werkgevers en werknemers antwoorden op de meest voorkomende vragen ten aanzien van de bedrijfshulpverlening.

De handreikingen van de
Stichting van de Arbeid

Handreiking Inhaleerbare allergenen

“Als je weet waar je het over hebt, dan nemen ze je adviezen ook serieus”

“WIJ WERKEN IN EEN SECTOR MET HEEL VEEL KLEINE BEDRIJVEN, GEMIDDELD VAN 2 TOT 4 FTE. WAAR BIJ GROTERE ONDERNEMINGEN VAAK AL DESKUNDIGHEID AANWEZIG IS OM ZIEKTES ALS GEVOLG VAN HET WERK TE ONDERKENNEN EN DAAROP PREVENTIEMAATREGELEN TE NEMEN, IS DIT BIJ KLEINERE BEDRIJVEN VEEL MINDER HET GEVAL.

Terwijl de risico's er evengoed zijn. Voorbeelden genoeg, zoals in de paprikateelt. In de kas werken en daarbij pollen inhaleren, kan tot een soort hooikoorts leiden. En wat te denken van het inhaleren van stof in de varkenshouderij? Of een te hoge - of juist te lage - melkput in de melkveehouderij die leidt tot knieklachten? Allemaal voorbeelden van arbeidsomstandigheden die kunnen leiden tot beroepsziekten, waar we op sectorniveau vervolgens oplossingen voor bedenken.

We hebben hier speciaal een ketenaanpak voor ontwikkeld die zijn vruchten afwerpt. Dit begint met een vast team van bedrijfsartsen, re-integratieadviseurs en preventieadviseurs, die de sector en de bedrijven kennen. Als een arts of adviseur klachten herkent die een mogelijk gevolg zijn van het werk, wordt direct de preventieadviseur ingeschakeld. Deze voert een werkplekonderzoek uit, samen met de werkgever en werknemer, om vast te stellen of er mogelijk een relatie is tussen arbeidsomstandigheden en de gezondheidsklachten. Is dit het geval dan werken werkgever en werknemer, samen met de preventieadviseur, aan een oplossing. Deze werkwijze leidt vaak niet alleen tot een duurzame oplossing voor de betreffende werknemer maar voorkomt ook dat hij of zijn collega's die soortgelijk werk doen, gaan uitvallen.

KENNIS VERANKEREN

De oplossingen, die op deze wijze tot stand komen, worden uitgewisseld met collega's elders in het land en worden daar waar van toepassing ook als 'best practices' opgenomen in de arbocatalogi van de verschillende deelsectoren. Op deze wijze wordt de kennis verankerd, ook door de melding bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.



Math Creemers van Stigas over een methode om beroepsziekten in de agrarische en groene sector tijdig te onderkennen én vervolgens door middel van preventie te voorkomen. 'Een misverstand is dat aandacht voor arbo altijd geld zou moeten kosten'.

De 'best practices' worden door onze preventieadviseurs gedeeld met de sector. Dit doen we vooral op verzoek van of in samenwerking met brancheorganisaties en studieclubs die actief zijn in de wintermaanden, de ideale tijd voor kennisoverdracht.

Met zo'n 150 bijeenkomsten per winterseizoen bereiken we al gauw 5.000 à 10.000 bedrijven; dit naast de vakbladen, website en digitale nieuwsbrieven. In onze sector is dit ook de beste manier om kennis te delen: persoonlijk en met kennis van zaken. Als je weet waar je het over hebt, nemen ze je ook serieus. Een opvallende trend is dat ouderen steeds vaker in de ongevallencijfers terecht komen, bijvoorbeeld door ongelukken met stieren en koeien. Soms is het ook moeilijk te accepteren dat leeftijd een rol begint te spelen en dat het lichaam soms minder sterk is dan de geest.

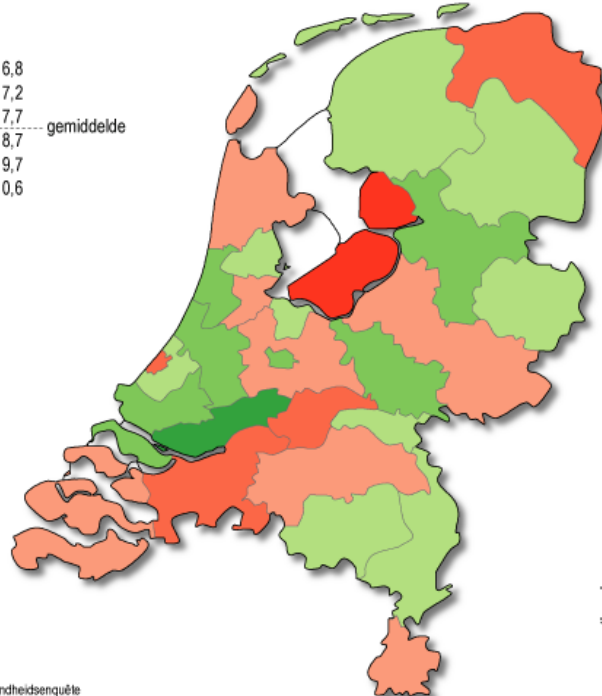
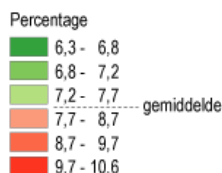
Aan de andere kant moet men ook langer doorwerken, wat dergelijke risico's naar de toekomst zal vergroten. Er is een spanningsveld tussen wat de overheid wil en wat er fysiek mogelijk is. Onze preventieadviseurs krijgen met een groeiende groep vergrijzende ondernemers en werknemers te maken. Vaak wordt nog gedacht: 'arbo kost geld' maar het

is niet zo dat aandacht voor arbo per definitie geld kost. Sommige oplossingen kosten niets. En sommige oplossingen brengen meer geld op dan ze kosten. Onze adviseurs attenderen deze werkgevers op de mogelijkheden, denken mee en adviseren op basis van wederzijds vertrouwen. Het is dé uitdaging voor de toekomst: hoe houden we deze mensen gezond en productief? Naast preventie vraagt dit meer en meer aandacht voor inzetbaarheid.

Een andere trend die we zien is dat jongeren zeer bewust bezig zijn met veiligheid en risico's op het werk. Dit besef begint al in het onderwijs en dit nemen ze mee de sector in. Je ziet bijvoorbeeld dat jongeren veel gemakkelijker oordoppen en andere bescherming dragen en dit als iets vanzelfsprekends zien. Dat is iets om blij mee te zijn, het zijn diezelfde jongeren die bijvoorbeeld ook de grotere, bredere en snellere tractoren besturen en andere land- en tuinbouwmachines bedienen. De jongeren zijn ook beter bekend met de verplichte RI&E en het Plan van Aanpak. De aandacht die de scholen besteden aan arbeidsomstandigheden, risico's en beroepsziekten betaalt zich goed uit. Maar het mag nog meer structureel gebeuren. Als leveranciers van de toekomstige werkgevers en werknemers in de sector kunnen de scholen een belangrijke bijdrage leveren aan een veiligere en gezondere sector. Daarom heeft arbo op scholen ook onze aandacht."

Chronische klachten aan luchtwegen 2008-2011

totale bevolking, per GGD-regio, gecorrigeerd voor leeftijd en geslacht



Bron: CBS Gezondheidsenquête

www.zorgatlas.nl



De Stichting van de Arbeid heeft een digitale handreiking ontwikkeld voor sectoren en bedrijven met oplossingen om blootstelling aan inhaleerbare allergenen te voorkomen dan wel te verminderen. Zeer veel branches hebben te maken met sensibiliserende stoffen (allergenen). Er zijn enkele honderden allergenen bekend en iedereen komt wel eens in aanraking daarmee.

De handreikingen van de

Stichting van de Arbeid

Handreiking Arbomaatregelen zwangerschap & werk

“Vroeg of laat komen levensgebeurtenissen voorbij en heb je ermee te maken, als werkgever en werknemer”

“ALS JE ALS WERKGEVER ZORGT VOOR GOEDE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN VOOR IEDEREEN DAN WORD JE OOK NIET VERRAST DOOR EEN ZWANGERSCHAP. ALS JE IN JE BEDRIJF TIEN VROUWEN TUSSEN 20 EN 30 JAAR HEBT WERKEN, DAN KUN JE ERVAN UIT GAAN DAT ER VROEG OF LAAT EEN ZWANGERSCHAP KOMT.

En het mooiste zou zijn als de werkgever hier al over nagedacht heeft. Iedereen snapt dat je minder kunt doen als je zwanger bent, bijvoorbeeld zwaar tillen. Ook al is iedere zwangerschap anders en heeft deze bij de een meer impact als bij de ander, er zijn aanpassingen nodig. Bedenk dan waar mogelijk samen oplossingen. Andere werkzaamheden, of minder uren of combinaties daarvan. Ook hier is het van belang dat de werkgever of leidinggevende van tevoren al heeft nagedacht over hoe om te gaan met een zwangerschap in het bedrijf.

Dit is overigens niet alleen van toepassing op praktische zaken. Soms moet je als werkgever ook ervoor waken dat een zwangerschap niet te veel impact heeft: sommige vrouwen zijn wel heel erg zwanger en kunnen nergens anders meer over praten. Waar collega's zich aan kunnen ergeren. Als zwangere moet je ook rekening houden met de mensen om je heen. Aan de andere kant zijn er ook vrouwen die meer werknemer zijn dan zwanger. Misschien moeten deze vrouwen juist meer afgeremd worden als het gaat om tillen en andere fysieke belasting. Als je als bedrijf gewend bent aan arbo en dit voor alle werknemers hebt geregeld, of in ieder geval rekening mee houdt, dan valt de zwangere niet buiten de boot.

VOOR WERKGEVERS ALTIJD GEDOE

In sommige bedrijven wordt een zwangerschap ook nog steeds gezien als lastig, onhandig. De ene werkgever of leidinggevende reageert daarbij prettiger dan de andere. Als werkgever zit je er niet op te wachten, eerlijk is eerlijk. Het is voor werkgevers altijd gedoe, veel regelen, in de gaten houden en aanpassen. Linksom of rechtsom, een zwangerschap verloopt altijd anders maar zal altijd van beide kanten aanpassingen vergen. En het 'nieuws' komt nog te vaak als verrassing. Het blijft een lastige vraag:

wanneer en hoe vertel ik mijn leidinggevende dat ik zwanger ben? Zeker als het bedrijf hier niet op voorbereid is. Als de verhouding met de leidinggevende heel goed is, dan is dat erg prettig en nuttig voor beiden. Vaak is er ook spanning voor zo'n gesprek. De leidinggevende heeft naast de belangen van een zwangere werknemster ook te maken met tijdelijke of flexibele arbeidscontracten en de zorg om het rendement van het bedrijf. Een werknemer die zwanger is, moet altijd goed proberen in te schatten hoe dit gesprek te voeren. Het is een hele stap om te zetten. Want een zwangerschap heeft een flinke impact, vraagt om flexibiliteit van de werkgever en werknemer.

De handreiking Arbomaatregelen zwangerschap & werk is handig én praktisch in gebruik. Ook omdat er aandacht is voor de rechten en plichten van zowel de werkgever als de zwangere werknemer. Het is zaak dat beide partijen hier transparant mee omgaan en het wederzijdse belang dienen: geen werkgever of werknemer is gebaat bij complicaties door een zwangerschap. Een zwangerschap vergroot de kans op verzuim, ook al verloopt iedere zwangerschap anders. Bij de een gaat het vlot terwijl de ander meer problemen ondervindt. Ook hier is het verstandig dat werkgever en werknemer open het gesprek aangaan en idealiter houdt de zwangere de werkgever goed op de hoogte. Ook om samen oplossingen te vinden en problemen te voorkomen.



Theo Bosma is beleidsmedewerker bij de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS) én driemaal ervaringsdeskundige als het gaat om zwangerschap en werk. 'Als zwangere moet je ook rekening houden met de mensen om je heen'.

Iedere ondernemer kan zich indenken dat medewerkers te maken krijgen met levensgebeurtenissen als een zwangerschap. Maar dat geldt ook voor mantelzorg, een ernstige ziekte, verlies, een ziek kind of een scheiding. Vroeg of laat komen deze levensgebeurtenissen voorbij en heb je ermee te maken, als werkgever en werknemer.

Het advies dat ik kan meegeven: als je als werkgever de zwangerschap goed begeleidt, dan investeer je óók in een meer betrokken en gemotiveerde medewerkster. Dat geldt overigens voor alle levensmomenten: als de werkgever hier goed mee omgaat dan komt dat ook de loyaliteit en inzet van de medewerkers ten goede. En medewerkers die voor het bedrijf door het vuur gaan, dát zijn de werknemers die je als werkgever graag hebt en houdt.”

Geboorte; kerncijfers

Gewijzigd op 15 september 2015. Verschijningsfrequentie: Eenmaal per jaar.

Onderwerpen	Gemiddelde leeftijd van de moeder	
	Totaal alle kinderen	
Perioden	jaar	
1950		30.6
1960		29.6
1970		27.4
1980		27.5
1990		29.2
2000		30.7
2010		31.0
2011		31.0
2012		31.0
2013		31.0
2014		31.1

◆◆ Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 18-11-2015



In deze handreiking wordt beschreven hoe branches aanvullende arbomaatregelen kunnen vaststellen die organisaties, bedrijven en instellingen kunnen nemen ter bescherming van de zwangerschap, het ongeboren kind, de zuigeling en de werkneemster zelf in de zwangerschap en periode van borstvoeding.

De handreikingen van de

Stichting van de Arbeid

Handreiking Uitzendwerk

“Als de werkgever geen onderscheid maakt tussen vast en flex, haalt hij het beste in de mensen naar boven”

“SOMS IS HET NOG EEN BLINDE VLEK VOOR WERKGEVERS DAT HET FLEXIBEL PERSONEEL DEZELFDE STATUS HEEFT ALS HET VASTE PERSONEEL ALS HET GAAT OM ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

Soms wordt er te gemakkelijk over gedacht, soms wordt er niet bij stilgestaan. Vaak niet bewust of opzettelijk, maar gewoon omdat het er in de waan van de dag, de hectiek van het bedrijf simpelweg niet van komt. De *handreiking Uitzendwerk* is echt een oproep aan alle werkgevers die flexibel personeel inzetten: zorg voor een veilige en gezonde werkplek voor alle werknemers en bedenk vooraf hoe je dit wil regelen.

Beleid maken is natuurlijk niet de grootste hobby van werkgevers maar als je tijdelijk personeel inzet is het belangrijk om na te denken over de gevolgen. Heb ik gedacht aan de correcte overdracht van taken en kennis? Heb ik gedacht aan veiligheid en beschikbaarheid van beschermingsmiddelen? Wie zijn de begeleiders van de uitzendkrachten? Het komt vaak voor dat collega's op de werkvloer het tijdelijke personeel begeleiden en inwerken. Maar weet dat kennisoverdracht en begeleiding door een leidinggevende van het bedrijf meer oplevert. Door een bredere kijk op de risico's en omgevingsfactoren en de werkprocessen weten uitzendkrachten beter hoe zij om moeten gaan met risico's van het werk. Werkprocessen en werk veranderen en dan moet je zorgen voor de overdracht van deze kennis aan medewerkers, vast en flexibel.

NEEM MEER TIJD

Arbeidsongevallen vinden plaats, ook met uitzendkrachten. Daarom is het zo belangrijk om deze werknemers mee te nemen in de risicobeheersing. Het gebeurt nog te weinig. Neem meer tijd van tevoren om na te denken wat je wil en waarvoor uitzendkrachten worden ingezet. Betrek het uitzendbureau bij deze voorbereiding.

Er zijn veel goede voorbeelden, waarbij werkgevers in een vroeg stadium al naar een uitzendbureau stappen en samen een planning maken en de com-



Francis Minnema van Stichting Arbo Flexbranche is helder als het gaat om de positie van flexibel personeel: 'Involve me and I Learn' (Benjamin Franklin). Iedere werknemer moet dezelfde mogelijkheden krijgen om veilig en gezond werken te waarborgen. 'Wanneer een vaste werknemer twee dagen instructie krijgt, ga er dan niet vanuit dat een uitzendkracht in twee uurtjes dezelfde kennis verwerft en daar ook naar handelt'.

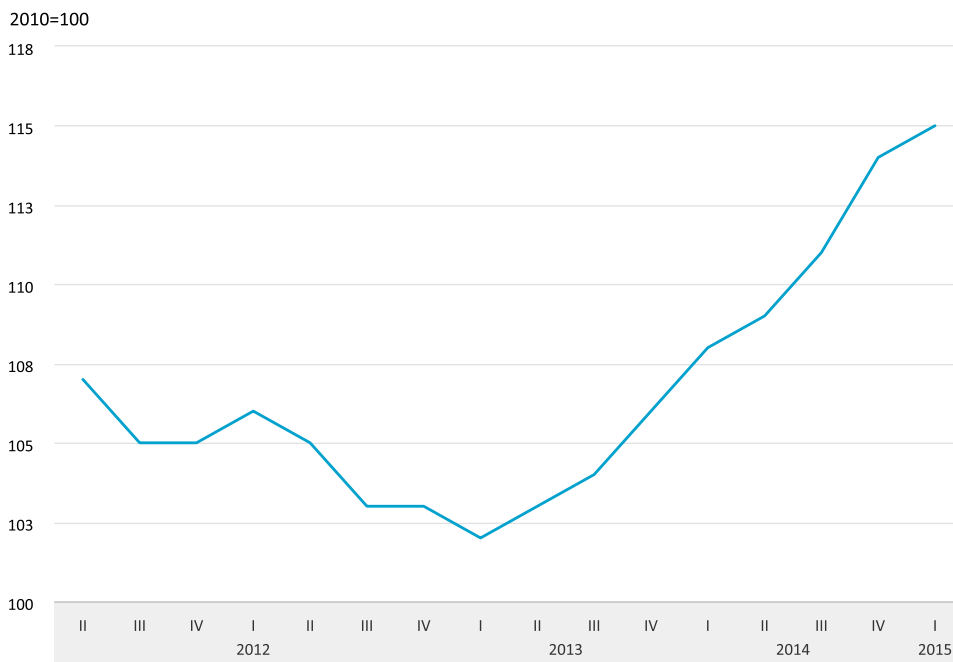
petenties uitwisselen die gewenst zijn om tot een profiel van de kandidaat te komen. Meestal loopt iemand van het uitzendbureau een dagje mee, zodat er een goed beeld is van de praktijk. En daar hoort ook de vraag bij hoe de flexibele werknemers voorafgaand aan de werkzaamheden betrokken kunnen worden bij het voorkomen van onveilige werksituaties.

De verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden ligt bij de het bedrijf, deze verantwoordelijkheid kan een uitzendbureau niet overnemen. Maar uitzendbureaus kunnen wél een constructieve bijdrage leveren met bijvoorbeeld kennisoverdracht voordat de uitzendkracht daadwerkelijk begint: 'Wat zijn de risico's van de werkplek?' Zo zorgen ze voor een passende 'match': de juiste persoon op de juiste plek.

Als je vast en flexibel personeel betreft, haal je het beste uit de mensen naar boven. Ook als het gaat om ideeën en creativiteit in oplossingen en samenwerking. Nieuwe mensen brengen ook nieuwe dingen met zich mee, daar kun je veel profijt van hebben als werkgever. Het gaat om veel mensen die flexibel worden ingezet, zo'n 170.000 tot 180.000, die gemiddeld twee keer per jaar van werk wisselen. En dus ook een enorm potentieel aan kennis, innovatie, ervaring en competenties bieden. Dit kun je als werkgever ontsluiten door deze werknemers dezelfde positie te geven als de vaste werknemers, door de flexibele krachten ook te betrekken bij de werkprocessen en de arbeidsomstandigheden.

Het beheersen van risico's is niet een taak van de managers alleen; ook werknemers hebben deze taak. En voor zowel vast als flexibel personeel is het de uitdaging voor de werkgever: hoe maak ik ze bewust hiervan en hoe onthouden ze dit? De handreiking is een goed begin maar het resultaat is afhankelijk van de inzet en betrokkenheid van werkgevers en werknemers op dit gebied."

Uitzenduren, seizoengecorrigeerd



Bron: CBS

Bekijk hier de handreiking Uitzendwerk: de arbeidsmarkt is en blijft altijd in beweging. Alleen al binnen de uitzendbranche veranderen jaarlijks ruim 750 duizend werknemers twee keer van werk. De vraag die zich hierbij opdringt is hoe bedrijven de begeleiding van deze 'nieuwe toetreders' naar werk goed kunnen regelen. Een juiste match tussen mens en werk vereist ook een goede uitwisseling van informatie over de in te nemen werkplek en de mogelijke risico's. En invulling van de vraag wat er van werknemers/uitzendkrachten, werkgevers en uitzendondernemingen mag worden verwacht.



De handreikingen van de
Stichting van de Arbeid

