

Gepubliceerd op *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*
(<https://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Voorlichting over gevaarlijke stoffen

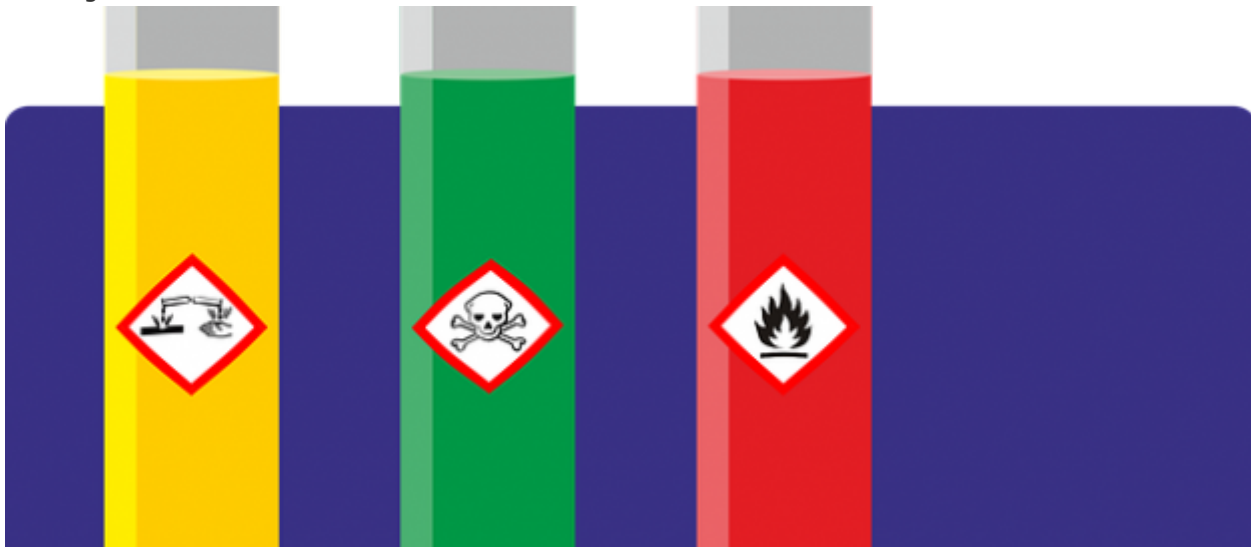
Voorlichting over gevaarlijke stoffen

Door Leonie de Jong op wo, 24/07/2019 - 00:00

Gezondheidsmanagement



Achtergrondartikel



Hoe gebeurt de voorlichting aan werknemers over gevaarlijke stoffen? Arbeidshygiënist en opleider- consultant gevaarlijke stoffen Leonie de Jong gaat in op de effecten van voorlichting. Daarbij kijkt ze naar de didactiek en de frequentie van voorlichting binnen bedrijven. Daarnaast geeft ze praktische handvatten om een voorlichting te kunnen geven.

Dit artikel gaat in op gevaarlijke stoffen. Veel informatie die in dit artikel beschreven staat, is ook toepasbaar bij andere soorten voorlichtingen.

Elk jaar lopen veel werknemers een beroepsziekte op. Als we het hebben over het jaar 2017, zijn er 3000 mensen overleden aan een beroepsziekte ten gevolge van blootstelling aan stoffen. Als we dat afzetten tegen 613 dodelijke verkeersongelukken in datzelfde jaar, kan er geconcludeerd worden dat er nog veel te winnen is op het gebied van "gezond werken met gevaarlijke stoffen".

Focus

De focus ligt nu voornamelijk op Carcinogene, Mutagene en Reprotoxische stoffen, maar er zijn ook bijvoorbeeld sensibiliserende stoffen. Dat zijn stoffen waar men op den duur een allergie voor kan ontwikkelen. Denk bijvoorbeeld aan meelstof. Een werknemer kan daar een lange tijd mee werken, maar het kan voorkomen dat iemand daar allergisch voor wordt. Zó allergisch dat het werk niet meer uitgevoerd kan worden. Voor veel werknemers zijn dit soort zaken onbekend of weet men niet hoe gezond gewerkt kan worden met gevaarlijke stoffen.

Inspectie SZW: de 4 stappen

In het artikel van [Carolina Verspuij, Blootstelling aan gevaarlijke stoffen: samen aanpakken](#), staat beschreven hoe een gevaarlijke stoffenbeleid aangepakt kan worden volgens de stappen van de zelfinspectietool van Inspectie SZW.

De stappen kunnen als volgt beschreven worden:



Maar als stap 1 tot en met 3 gedaan is? Hoe ga je dan verder met stap 4?

Borging en voorlichting aan werknemers

Stap 4 "Borging" is een stap waar goed over nagedacht moet worden binnen bedrijven. Die stap zegt namelijk hoe een bedrijf met veranderingen op het gebied van gevaarlijke stoffen om gaat. Borging gaat ook om het continueren van het gevaarlijke stoffenbeleid, zodat de toepassing van het beleid niet verslapt. Dit vraagt om continue focus op het gebied van gevaarlijke stoffen.

Voorlichten van werknemers is ook passend bij borging. Maar hoe worden werknemers op de hoogte gesteld als het gaat om gevaarlijke stoffen? Werknemers die elke dag met de stoffen werken, worden over het algemeen minder betrokken bij het opstellen van het gevaarlijke stoffenbeleid, de inventarisatie van stoffen en het beoordelen van de blootstelling daarvan. Ook bij het meedenken van maatregelen die genomen moeten worden, worden werknemers minder vaak betrokken.

Hoe zit het bij bedrijven?

Er worden regelmatig onderzoeken gedaan en artikelen geschreven over kennis en voorlichting over gevaarlijke stoffen bij werknemers. Ook is recentelijk een TNO vooronderzoek SZW Programma "Beter aan de slag met stoffen" gepubliceerd. In dat onderzoek kwam onder andere naar voren dat er "een gebrek aan kennis is van gevaarlijke stoffen op de werkvloer. Werknemers weten vaak niet met welke stoffen zij werken en wat de risico's ervan zijn". Ook zoals in het artikel geschreven staat: "het lijkt erop dat de hoeveelheid informatie die medewerkers aangeboden krijgen in veel gevallen niet bijdraagt aan een verbeterd bewustzijn van de schadelijke stoffen op de werkvloer. Medewerkers constateren dat veel van de informatie die zij ontvangen onduidelijk of niet goed toepasbaar is in de praktijk".

Dit zijn zorgelijke ontwikkelingen, blijkbaar is er veel kennis over gevaarlijke stoffen, maar komt die kennis niet goed bij werknemers terecht.



Figuur 1 Gevaarlijke stoffen. Bron: Djanko

Gebruikersenquête

Er is binnen Cosanta B.V. een enquête (onder 63 bedrijven) gehouden over hoe informatie over gevaarlijke stoffen bij werknemers terecht komt. De respondenten zijn grotendeels Stoffenmanager®- gebruikers. 64% van deze bedrijven heeft meer dan 100 werknemers. Er werd gevraagd naar hoe voorlichting aan werknemers binnen de bedrijven gebeurt. In de enquête is onder andere gevraagd wat de frequentie is van voorlichtingen die gegeven worden op het gebied van gevaarlijke stoffen en gezondheidseffecten, welke vorm van didactiek wordt toegepast en wat de ervaringen zijn na het geven van een voorlichting.

Frequentie van voorlichtingen bij bedrijven

Geconcludeerd kan worden dat 42% van de bedrijven die hebben deelgenomen aan de enquête één keer of minder per jaar een voorlichting geven over gevaarlijke stoffen. Daarentegen geeft 23% van de bedrijven aan dat er meer dan vijf keer per jaar voorlichtingen op het gebied van gevaarlijke stoffen gegeven worden. Dat is een groot verschil. In dit artikel wordt beschreven wat deze verschillen voor impact kunnen hebben, kijkend naar betrokkenheid van werknemers.



Figuur 2 Frequentie voorlichting gevaarlijke stoffen. Bron: Cosanta B.V.

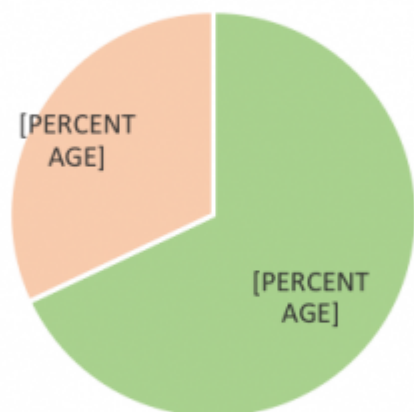
Didactiek, betrokkenheid en frequentie

Met didactiek tijdens voorlichting wordt bedoeld op welke wijze een voorlichting wordt gegeven. Voorlichtingen (zoals bedrijven dat beschrijven) kunnen variëren van het doorlezen van een formulier of het lezen van WIK's (Werkplekinstructiekaarten) tot instructies met veel interactie. We kunnen spreken van een "rijke didactiek" als er veel voorbeelden worden gegeven, er verschillende werkvormen zijn en als er veel interactie is. Bij een "minder rijke didactiek" spreken we bijvoorbeeld van het doorlezen van een formulier of het luisteren naar een spreker met weinig interactie.

Als we spreken over "ervaringen na het geven van een voorlichting", wordt bedoeld of werknemers de nieuwe informatie en kennis die ze hebben opgedaan toe kunnen passen in de praktijk of dat werknemers weer snel vervallen in de oude (ongewenste) situatie. Er zou hier ook gesproken kunnen worden over de mate van betrokkenheid. Uiteindelijk is het doel dat voorlichtingen bijdragen aan een verbeterde werksituatie en dat de kennis over gevaarlijke stoffen verankerd is in de werknemers en het bedrijf.

De "rijke didactiek" en "minder rijke didactiek" worden in de volgende figuren met elkaar vergeleken. In de figuren is te zien wat de mate van betrokkenheid is in beide gevallen.

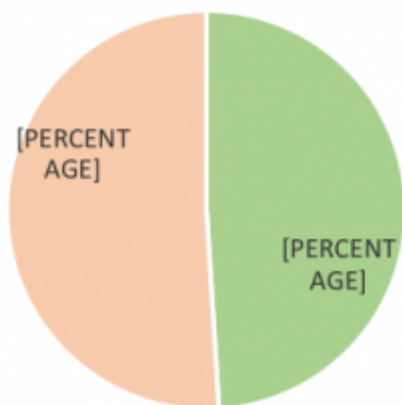
Ervaringen na het geven van een voorlichting met **rijke** didactiek



- Eigen initiatieven, praten met elkaar over de voorlichting en handelen naar de gemaakte afspraken
- Geen veranderingen in gedrag, vallen snel terug in het oude gedrag, niet aanwezig tijdens voorlichting

Figuur 3 Ervaringen na het geven van een voorlichting met rijke en minder rijke didactiek. Bron: Cosanta B.V.

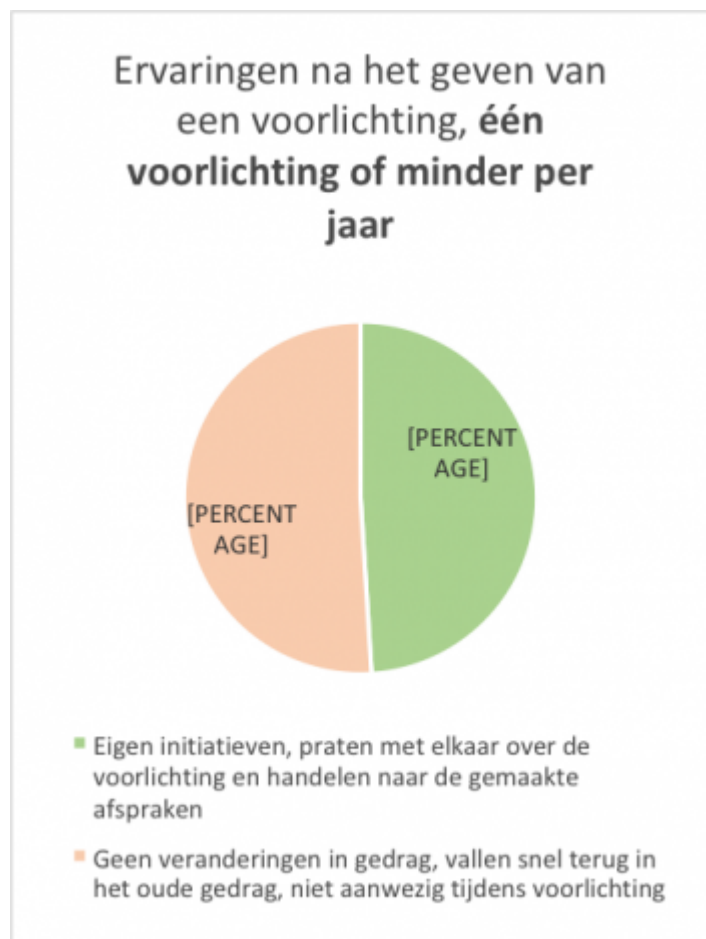
Ervaringen na het geven van voorlichtingen met een **minder rijke didactiek**



- Eigen initiatieven, praten met elkaar over de voorlichting en handelen naar de gemaakte afspraken
- Geen veranderingen in gedrag, vallen snel terug in het oude gedrag, niet aanwezig tijdens de voorlichting

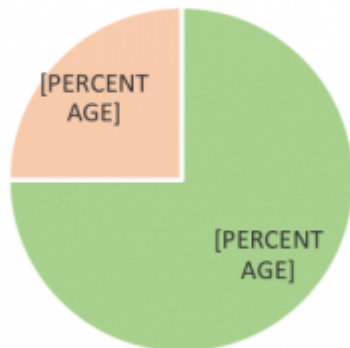
Opvallend is dat met een "rijke didactiek" in totaal 68% van de gevallen het meer effecten oplevert dan bij een minder rijke didactiek. Er kan dus geconcludeerd worden dat een "rijke didactiek" zorgt voor een hogere mate van betrokkenheid. In deze gevallen wordt dus gepraat over de gemaakte afspraken en komen werknemers met eigen initiatieven. Op het moment dat werknemers met elkaar praten over gevaarlijke stoffen, verspreidt dat zich als een olievlek naar de andere werknemers, die ook weer meer geactiveerd worden.

Ook is er een vergelijking gemaakt met "ervaringen na het geven van een voorlichting" en de hoeveelheid voorlichtingen per jaar.



Figuur 4 Ervaringen na het geven van voorlichtingen één keer of minder per jaar en vijf keer of meer per jaar.
Bron: Cosanta B.V.

Ervaringen na het geven van een voorlichting, vijf voorlichtingen of meer per jaar



- Eigen initiatieven, praten met elkaar over de voorlichting en handelen naar de gemaakte afspraken
- Geen veranderingen in gedrag, vallen snel terug in het oude gedrag, niet aanwezig tijdens voorlichting

In de twee figuren hierboven is duidelijk te zien dat de betrokkenheid hoger is bij vijf of meer voorlichtingen (over gevaarlijke stoffen) per jaar. Maar dan rest de vraag: *Hoe kan gezorgd worden voor een rijke didactiek tijdens een voorlichting?*

Hoe pak je het aan?

Binnen het onderwijs worden al jarenlang verschillende didactische werkvormen gebruikt om het leereffect te vergroten. We passen werkvormen toe die binnen het onderwijs worden gebruikt en buigen die om naar werkvormen die ook bij volwassenen gedaan kunnen worden. Die werkvormen bestaan onder andere uit verwerkingsopdrachten en didactische werkvormen, zoals coöperatieve leerstrategieën. Het is de kunst om theorie af te wisselen met opdrachten, zodat de aandacht tijdens een voorlichting niet verslapt en dat de doelen van een voorlichting beter bereikt worden.

Coöperatieve leerstrategieën

Coöperatieve leerstrategieën zijn eenvoudige didactische structuren die het leren bevorderen. Tijdens deze strategieën wordt in kleine groepjes gewerkt volgens procedures. Het doel hiervan is het eigen leren en het leren van een ander te versterken. Onderzoek toont aan dat resultaten verbeteren, denkvaardigheden verder ontwikkelen, het relaties tussen personen van verschillende achtergronden verbetert en dat sociale vaardigheden verder worden uitgebouwd. Deze positieve resultaten openbaren zich bij personen van elke leeftijd en allerlei soorten vakgebieden. (*Coöperatieve leerstrategieën, Research, principes en de praktische uitwerking Dr. Spencer Kagan, 2013*).

GIPS

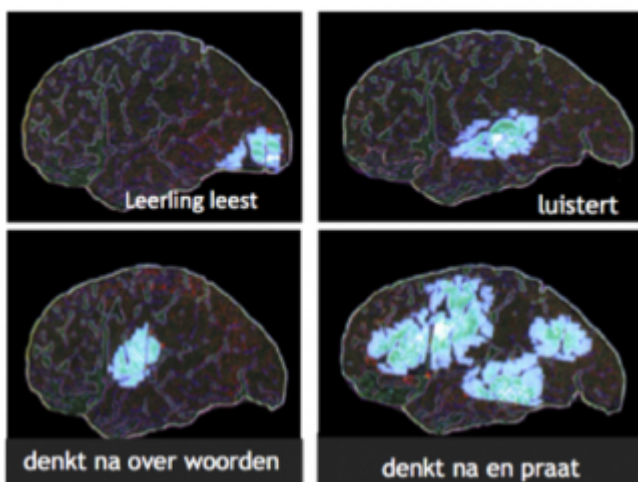
Binnen de coöperatieve leerstrategieën wordt uitgegaan van "GIPS", zodat de betrokkenheid en verantwoordelijkheid vergroot.

- **G**elijke deelname: Iedereen neemt evenveel deel aan de werkvorm, goede presteerders en minder goede presteerders.

- **Individuele aanspreekbaarheid:** Interactie wordt zorgvuldig gestructureerd zodat iedereen betrokken is en evenveel heeft kunnen zeggen over een onderwerp. De prestatie van elk groepslid is zichtbaar voor anderen, daardoor let iedereen beter op en voelt een ieder zich verantwoordelijker en wordt de prestatie groter.
- **Positieve wederzijdse afhankelijkheid:** afhankelijkheid van elkaar om tot een goed resultaat te komen. Positieve feedback bevordert de prestaties.
- **Simultane interactie:** Er is veel interactie in kleine groepjes tegelijk. Personen worden actief gestimuleerd deel te nemen aan een activiteit, ook voor personen die in een groepssituatie niet zo snel vragen zouden stellen. De betrokkenheid is op deze manier groot.

Waarom coöperatieve leerstrategieën gebruiken?

Coöperatieve structuren zorgen ervoor dat het brein meer geactiveerd wordt. Scans van de hersenen laten zien dat sociale interactie een goede manier is om de hersenen te activeren. Rita Carter laat in het boek *Mapping the mind* (2010) zien hoe "uitleggen aan een ander" de hersenen meer activeert dan "luisteren" naar één persoon.



Figuur 5 Breinactiviteit. Bron: Mapping the mind R. Carter

Toolkit

Zou je zelf aan de slag willen gaan met het maken en geven van voorlichtingen voor werknemers? Op dit moment zijn we een methode aan het ontwikkelen over hoe leidinggevenden voorlichtingen kunnen geven aan werknemers. Coöperatieve structuren worden in deze methode gebruikt om kennis over gevaarlijke stoffen over te dragen op een interactieve manier.

Alvast aan de slag!

Waar je in ieder geval aan kunt denken als je een voorlichting geeft, is het volgende:

- Zorg ervoor dat je niet alleen informatie zendt, maar dat werknemers zelf ook inbreng hebben.
- Zorg voor interactie tussen personen in kleine groepjes of tweetallen. Dit kan bijvoorbeeld door het gebruik van stellingen die werknemers met elkaar kunnen bespreken of het doen van een quiz in kleine groepjes.
- Geef voorbeelden uit de bedrijfssituatie en visualiseer met behulp van foto's, plaatjes en filmpjes.
- Zorg voor een opdracht, zodat het geleerde verwerkt wordt.
- Geef meerdere voorlichtingen per jaar over gevaarlijke stoffen, liever 5 korte voorlichtingen dan één lange.
- Zorg voor een korte herhaling van de voorgaande voorlichting, zodat de kennis van de werknemers weer "opgehaald" wordt.

Het doel van voorlichting aan werknemers is de doelen en de werkwijzen van de voorlichtingen zó aan te passen aan het niveau van de werknemers, dat de kennis beter blijft hangen. Voortvloeiend daaruit is het hoofddoel om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen en het aantal opgelopen beroepsziekten te beperken in de toekomst. Want dat is waar we het allemaal voor doen, toch?

- [Toevoegen](#)

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/gezondheidsmanagement/voorlichting-over-gevaarlijke-stoffen>