

Voorlichting over de risico's op het werk

IR. NICOLE PIKKEMAAT ACHTERGRONDARTIKEL

21 september 2022 om 20:37

Het voorlichten van medewerkers over de risico's op het werk is voor veel preventiemedewerkers een belangrijke taak. Hoe kun je daar goed en praktisch invulling aan geven? Wat geeft de Arbowet aan? Waar houdt de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) rekening mee in de handhaving?

Preventiemedewerkers hebben volgens de Arbowet als basistaken om mee te werken aan de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en bijbehorend plan van aanpak en samen te werken met de ondernemingsraad (OR) en bedrijfsarts en/of arbodienst. De meeste preventiemedewerkers doen meer dan deze basistaken. Zoals bijvoorbeeld het voorlichten van medewerkers over de risico's op het werk.

Wat zegt de Arbowet over voorlichting over de risico's op het werk?

Het antwoord op deze vraag vind je in artikel 8 van de Arbowet. In artikel 8 staat dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's. Zo is de werkgever verplicht medewerkers voor te lichten over gevaarlijke werksituaties zoals het werken op hoogte, maar bijvoorbeeld ook over het tijdig herkennen van stresssignalen. Ook moeten medewerkers ingelicht worden over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Hierbij moet je denken aan instructies, zodat medewerkers weten hoe ze veilig kunnen werken, hoe ze gezond kunnen tillen of welke persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm's) nodig zijn. En als op arbeidsmiddelen beveiligingen zijn aangebracht, moeten medewerkers weten hoe ze deze dienen te gebruiken. Naast voorlichting over de risico's verbonden aan het werk moet de werkgever uitleg geven over de rol en taken van de preventiemedewerker(s), de bedrijfshulpverleners, de bedrijfsarts en andere gecertificeerde arbodeskundigen. Het betreft meer algemene voorlichting die voor iedere medewerker van toepassing is. Tot slot wordt in de Arbowet ingegaan op toezicht. Het is niet voldoende dat medewerkers weten hoe ze moeten werken. Medewerkers moeten het ook toepassen. Houd dus de vinger aan de pols, bijvoorbeeld door regelmatig werkoverleg en rondgangen.

Bijzondere groepen

De Arbowet geeft specifiek aan dat rekening gehouden moet worden met bijzondere groepen, zoals:

- jongeren t/m 18 jaar.
- anderstalige werknemers.
- uitzendkrachten en zzp'ers
- stagiairs.
- personen met een fysieke of geestelijke beperking.

- zwangere werknemers.
- werknemers die borstvoeding geven.

Zij zijn vaak kwetsbaar, bijvoorbeeld vanwege de beperkte werkervaring, lichamelijke en/of geestelijke ontwikkeling of andere beperkingen. Jongeren zijn doorgaans roekelozer en kunnen gevaren minder goed overzien, waardoor eerder ongevallen kunnen gebeuren. Dit laatste wordt helaas geregeld bevestigd door verkeersongelukken, waarbij een maaltijdbezorger betrokken is.

Waar houdt de Nederlandse Arbeidsinspectie rekening mee in de handhaving?

De Inspectie zal tijdens een inspectie nagaan of en hoeveel werknemers zich niet aan de veilige werkvoorschriften houden. In geval van het onjuist of niet gebruiken van pbm's zal gekeken worden of dat al lang het geval is en of de middelen wel voorhanden zijn. Ook wordt gekeken of er voorschriften, werkinstructies of pictogrammen (goed) te zien zijn op de werkplek. Uiteraard wordt verder gekeken naar de oorzaken van het onveilige gedrag. De inspectie kan dan bijvoorbeeld de volgende vragen stellen:

- Is de werknemer op de hoogte van de risico's en/of gevaren die de betreffende werkzaamheden met zich meebrengen?
- Heeft de medewerker voorlichting gekregen over de risico's en maatregelen?
- Hoe (wijze waarop) en hoe vaak (frequentie) heeft deze voorlichting plaatsgevonden?

Daarnaast beoordeelt de inspectie of het toezicht op orde is. Hierbij worden inspectievragen doorgenomen, zoals:

- Door wie en op welke wijze wordt toezicht gehouden?
- Hoe frequent/consequent vindt het toezicht plaats?
- Worden medewerkers aangesproken op onveilig of ongezond gedrag?
- Is er een sanctiebeleid voor medewerkers die zich niet aan de veiligheidsregels houden?

Er wordt verwacht dat er goed toezicht is en dat medewerkers worden behoed voor misstappen. Daarbij moet je ook preventief kijken, bijvoorbeeld dat gecontroleerd wordt dat medewerkers instructies hebben begrepen en ook goed toepassen.

Verder hecht de Inspectie veel waarde aan de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Met de RI&E breng je alle risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting van je organisatie in kaart. Je gebruikt de RI&E om vast te stellen over welke risico's en maatregelen de arbovoorlichting gaat.

Zelfinspectie

Wil je weten of je voorlichtingsbeleid voldoet aan de handhavingseisen van de Inspectie SZW, dan kun je de zelfinspectie doorlopen, zie: zelfinspectie. Deze zelfinspectie bestaat uit vijf korte vragen die op hoofdlijnen de stand van zaken rond veilig en gezond gedrag in je organisatie doornemen. Als resultaat krijg je een lijst met actiepunten (tenzij alles in orde is).

Hoe kun je goed en praktisch invulling geven aan de arbovoorlichting?

In feite geven de Arbowet en de handhavingseisen van de Inspectie al veel houvast. Echter de praktijk is weerbarstig. Informatie is niet meer up to date en/of sluit niet meer aan bij de praktijk. De informatie is wel gegeven en/of staat op intranet, maar niemand weet het (meer). Het betekent dat je als preventiemedewerker alert moet blijven of de voorlichting nog voldoende passend en effectief is. Neem onderstaande aandachtspunten door om je voorlichtingsactiviteiten zo nodig te verbeteren.

1. Wees concreet en praktisch

Zorg dat de voorlichting aansluit op de werksituatie van medewerkers. Als je medewerkers bewust wil maken over de risico's van gevaarlijke stoffen, neem dan de gevaarsymbolen, gevaarsetiketten en veiligheidsinformatiebladen door van de stoffen waar zij mee werken. Wordt er overgegaan op nieuwe stoffen, haak daar dan gelijk op in. Maak ook de wat meer algemene voorlichting, zoals de informatie over de bedrijfsarts zo concreet mogelijk. Zorg bijvoorbeeld dat de contactgegevens van de bedrijfsarts in het ziekteverzuimprotocol staan. In de arbocatalogus van je sector vind je vaak praktische informatie, hand-outs die je uit kunt printen en soms zelfs complete powerpoints voor een presentatie over de risico's in het werk. Kijk hier of er in jouw sector een arbocatalogus is: [arbocatalogi](#).

2. Betrek de OR

De invloed van de OR op het gebied van arbo gaat ver. Bij personele regelingen, zoals het bedrijfshulpverleningsplan, het ziekteverzuimprotocol, regeling vertrouwenspersoon en verandering van werktijden, geldt het instemmingsrecht. Ook een opleidings- of voorlichtingsplan of onderdelen hiervan kunnen instemmingsplichtig zijn. Het instemmingsrecht is niet de hoofdreden om de OR te betrekken. Zorg dat de OR meedenkt onder meer om draagvlak te creëren en de plannen goed te laten aansluiten op de praktijk. Ook kun je samen bekijken hoe je medewerkers het best kunt informeren als bijvoorbeeld een protocol of regeling is aangepast.

3. Betrek medewerkers

Zoek naar mogelijkheden om medewerkers te betrekken. Een mooi aangrijpingspunt is de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. De input voor de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak haal je uit gesprekken met medewerkers over de dagelijkse werkzaamheden en de arborisico's. Vaak hebben medewerkers ook al lang voor ogen hoe het beter kan. De kennis en ervaring van de medewerkers leiden in de regel tot praktische en werkbare maatregelen. Benut deze ideeën en voorkom frustraties door regelmatig terugkoppeling te geven. Een betrokken medewerker die niets terugziet van zijn inbreng of daar geen zicht meer op heeft, is de volgende keer minder geneigd om actief te participeren.

4. Kracht van herhaling

Herhaal de voorlichting regelmatig en doe dat op verschillende manieren. Naast informatie op schrift kun je denken aan een uitleg van bijvoorbeeld de bedrijfsarts tijdens een werkoverleg of medewerkersbijeenkomst. Bij de bedrijfshulpverlening (BHV) gaat het om duidelijke pictogrammen, plattegronden met vluchtwegen en een BHV-plan. Medewerkers moeten weten wat te doen in geval van nood, hoe te alarmeren en waar bijvoorbeeld de ontruiming plaats vindt. Door regelmatig oefeningen te doen, wordt iedereen wegwijs gemaakt. Steeds vaker zien we het gebruik van social media om een oproep of uitleg interactief te maken. Er is mogelijkheid om snel op elkaar te reageren. De discussies zijn vaak interessant. Ze maken duidelijk waar medewerkers zich druk over maken. Daar kun je in de arbovoorlichting dan rekening mee houden.

5. Leer van (bijna-)incidenten

Bedrijven houden ongevallen, bijna-ongevallen en/of incidenten bij. De preventiemedewerker is de aangewezen persoon om de registratie bij te houden, trends te signaleren en analyses te maken. Uit onderzoek blijkt dat verhalen een groter effect hebben op gedragsverandering dan berichten met alleen droge feiten en cijfers. Overweeg eens (een deel van) je tijd te besteden aan gesprekken met medewerkers. Zet één of meerdere ongevallen of incidenten op de agenda en bespreek met elkaar welke maatregelen ter voorkoming van een volgend (bijna-)ongeval goed werken. Zo leer je van elkaar. Je hoeft niet te wachten op een ongeval of incident. Klik eens op informatie over ongevallen. Je vindt hier verhalen over ongevallen in combinatie met feiten en cijfers en concrete tips om bepaalde ongevallen te voorkomen.

6. Laat structuur ook eens los

Borging van de voorlichtingsactiviteiten vraagt om structuur. Maar bedenk dat het loslaten van de gebaande paden ook zijn charme heeft. Stel dat er een voorlichting over werkhouding gepland staat op het moment dat er veel geklaagd wordt over werkdruk en werktijden. Of er is een grote chaos op het parkeerterrein. Je doet er dan goed aan om af te wijken van je planning en eerst werk te maken van wat er speelt. Zorg in ieder geval dat je weet wat er speelt, bijvoorbeeld door regelmatig rond te lopen. En vraag jezelf of één scholingsdag per jaar wel zo efficiënt is. Blijft alle kennis dan wel hangen? Dan zijn 2 maandelijkse toolboxes over de verschillende arbo-thema's effectiever.

7. Maak het interessant en leuk

Hoe krijg je het als werkgever voor elkaar dat werknemers daadwerkelijk veiliger en gezonder werken? Zorg voor een duwtje in de rug om een gewenste gedragsverandering te bereiken. Dat kan bijvoorbeeld door het makkelijker te maken voor de medewerker. Denk bij gebruik van pbm's bijvoorbeeld aan dat deze comfortabel zijn en binnen handbereik liggen. Zorg dat een bureau en bureaustoel eenvoudig in te stellen zijn. Ook kan je goed gedrag belonen. Geef elkaar complimenten en laten we hopen dat het geven van complimenten en het goede gedrag besmettelijk zijn.

Natuurlijk ben je niet rond met bovenstaande adviezen. Het is altijd maatwerk. En blijf steeds zoeken naar nieuwe verfrissende ideeën om de boodschap aan de man of vrouw te brengen. Meer lezen, meer inspiratie nodig? Kijk eens naar de voor dit artikel geraadpleegde bronnen en info:

Basisinspectiemodule Arbozorg: VOeT (Voorlichting, Onderricht en Toezicht) | Richtlijn | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)
Zelfinspectie / inspectie / module (form) | Zelfinspectie door de Nederlandse Arbeidsinspectie
<https://www.rivm.nl/veilig-werken/informatie-over-ongevallen>

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/de-praktijk/voorlichting-over-de-risicos-op-het-werk>