

Een nieuwe kijk op het beoordelen van arbeidsomstandigheden

Huib Arts



Structuur

- ▶ Beoordelen van risico's
- ▶ Fysieke risico's
- ▶ Psychosociale risico's
- ▶ Doorwerken tot '70'
- ▶ Model van Arboplaats
- ▶ Beoordeling van risico's

Wie heeft er ooit zelf een RI&E gemaakt?

- ▶ Welke methode gebruik jij?

Beoordelen van risico's

- ▶ Welke methode gebruik jij?

Fine & Kinney / Kinney & Wiruth

Waarschijnlijkheidsfactor	Interpretatie	W
Te verwachten	Het is enkel een kwestie van tijd voor het ongeval zich voordoet	10
Goed mogelijk	Er is een (meer dan) redelijke kans dat het ongeval zich kan voordoen	6
Ongewoon maar mogelijk	Het ongeval kan gebeuren, maar de kans is niet zo groot	3
Enkel mogelijk bij een grensgeval	Het ongeval kan gebeuren als er verschillende dingen tegelijk fout lopen	1
Denkbaar maar zeer onwaarschijnlijk	Het ongeval zou kunnen gebeuren als alles tegelijk fout loopt	0,5
Praktisch onmogelijk	Theoretisch gezien zou het nog fout kunnen lopen	0,2
Virtueel onmogelijk	Je kan het nooit weten, maar de kans is zo klein dat het niet realistisch is	0,1

Blootstellingsgetal	Interpretatie	B
Bestendig	4 - 8 uur/dag of > 200 handelingen per dag	10
Frequent (1x/dag)	30 min - 4 uur/dag of 20 - 200 handelingen per dag	6
Occasioneel (1x/week)	1 - 2,5 uur/week of 20 - 200 handelingen per week	3
Ongewoon (1x/maand)	20 min - 1 uur/week of 2 - 20 handelingen per week	2
Zelden (2-3x/jaar)	4 - 16 uur/jaar of 5 - 100 handelingen per jaar	1
Zeer zelden (1x/jaar)	< 4 uur/jaar of < 5 handelingen per jaar	0,5

Schadegetal	Interpretatie	E
Ramp	Talrijke doden	100
Onheil	Enkele doden	40
Zeer ernstig	Zeer groot blijvend letsel of dodelijk ongeval	15
Ernstig	Letsel met lange ongeschiktheid of blijvend letsel	7
Belangrijk	Werkongeschiktheid (> enkele dagen en < maanden)	3
Miniem	Letsel met verzorging tot zeer korte ongeschiktheid	1

$$R = W \times B \times E$$

Risicocijfer R	Prioriteit P	Risico
>400	1	Zeer hoog, onaanvaardbaar, overweging stoppen
201-400	2	Hoog, onmiddellijk verbeteren
71-200	3	Belangrijk, verbetering nodig
21-70	4	Mogelijk, aandacht nodig
20	5	Risico, misschien aanvaardbaar

Experiment risico beoordeling met F&K

Situatieschets:

- ▶ Schilder
 - ▶ Beste schildersbedrijf van Nederland op het gebied van Arbo: Arboprijs OnderhoudNL 2022
 - ▶ Alleen particuliere klanten met veel geld
 - ▶ Geen oplosmiddelen in de verf
- ▶ Geef een risicobeoordeling volgens F&K voor de functie schilder
- ▶ NB Doe dit ALLEEN!!
- ▶ Schrijf jouw score op.

Wat zijn de pluspunten van F&K?

Volgens jullie?

Wat zijn de nadelen van F&K?

Volgens jullie?

Voor welke toepassingen is F&K geschikt?

Volgens jullie?

Gezond- heid



Beoordelen van gezondheidsrisico's

- ▶ Welke methode gebruik jij?

Beoordelen van gezondheidsrisico's

- ▶ Voor geluid:
 - ▶ Maximaal 80 dB(A)
 - ▶ 40 uur per week
 - ▶ 40 jaar
- ▶ Dan is er geen schade aan het gehoor?

Beoordelen van gezondheidsrisico's

- ▶ Gevaarlijke stoffen
 - ▶ Grenswaarde met onderliggende gedachte:
 - ▶ 40 uur per week
 - ▶ 40 jaar
 - ▶ Dan geen gezondheidsschade?
- ▶ Hoe beoordeel je fysieke belasting?

Psychosociale arbeidsbelasting



Beoordelen van PSA

- ▶ Wie neemt dit altijd mee in de RI&E?
- ▶ PSA Volgens NLA minimaal:
 - ▶ Werkdruk
 - ▶ Ongewenst gedrag
- ▶ Welke methode gebruik jij?

Verzuimkosten

Jaarlijkse verzuimkosten loondoorbetaling werknemers (NEA, 2020)

▶ 13 miljard

Hoeveel werk gerelateerd? (%)

▶ 6 miljard (46 %)

Hoeveel % ten gevolge van PSA?

▶ 64 %

⇒ **Een RI&E zou vooral over PSA moeten gaan!**

Welke thema's vraagt Arboplaats uit?

Kenmerken van werk: o.a. werkeisen en **werkhoeveelheid**, werkomgeving

Kenmerken van de organisatie: o.a. cultuur, verzuim, directie, OR

Leiderschap: o.a. leiderschapsstijl

Collega's – team o.a. functioneren team, sfeer team

Positieve psychologie: o.a. geluk, waarden, optimale prestatie

Werk-Privé interactie: o.a. verloopintentie

Veilig en gezond werken: o.a. beheersmaatregelen en gedrag (corona)

Ongewenst gedrag: cultuur, vertrouwenspersoon

Gezondheid: o.a. klachten en werk, leefstijl, persoonlijke eigenschappen



Maatschappelijke knelpunten

De pensioenleeftijd gaat omhoog

Maar redden mensen het werk wel tot aan hun pensioenleeftijd?

Voor welke beroepen wordt dit problematisch?

Wat denken jullie?

- ▶ Stratenmaker?
- ▶ Schilder?
- ▶ Procesoperator in de Kunststof en -Rubberindustrie?
- ▶ Leerkracht?
- ▶ Kantoormedewerker?

Onderzoek Arboplaats

Vraag: is het mogelijk het huidige werk vol te houden tot aan het pensioen ('70')?

Uitkomsten onderzoek

Niet mogelijk ten gevolge van fysieke problemen:

Circa 1 op 3 werknemers

Niet mogelijk ten gevolge van fysieke problemen:

Circa 1 op 4 werknemers

Risico - inventarisatie volgens Arboplaats

Praktijkvraag die door Arboplaats ontwikkeld is:


⇒ Kan mijn vader / moeder dit werk op 70-jarige leeftijd uitvoeren?

NB

- ▶ 40 uur per week
- ▶ Normaal tempo
- ▶ Alle werkzaamheden die bij de functie horen

Vervolgvraag:

- ▶ Welke taken vormen dan een probleem?



Inzicht in problematiek op werkvloer

Beoordelen van veiligheidsrisico's

- ▶ Verandert er wat door de hogere pensioenleeftijd?
- ▶ Je werkt '10 jaar' langer, dus de kans op een ongeval wordt 25 % groter?
 - ▶ In plaats van 40 jaar, 50 jaar werk

Blootstellingsgetal	Interpretatie	B
Bestendig	4 - 8 uur/dag of > 200 handelingen per dag	10
Frequent (1x/dag)	30 min - 4 uur/dag of 20 - 200 handelingen per dag	6
Occasioneel (1x/week)	1 - 2,5 uur/week of 20 - 200 handelingen per week	3
Ongewoon (1x/maand)	20 min - 1 uur/week of 2 - 20 handelingen per week	2
Zelden (2-3x/jaar)	4 - 16 uur/jaar of 5 - 100 handelingen per jaar	1
Zeer zelden (1x/jaar)	< 4 uur/jaar of < 5 handelingen per jaar	0,5

Beoordelen van gezondheidsrisico's

- ▶ Verandert er wat door de hogere pensioenleeftijd?

- ▶ Je werkt '10 jaar' langer, dus:
 - ▶ De kans op gehoorschade is wel aanwezig bij 80 dB(A) (?)
 - ▶ De kans op gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen is wel aanwezig, ook als de grenswaarde niet overschreden wordt (?)
 - ▶ De kans op gezondheidsschade door fysieke belasting wordt (exponentieel?) groter?



De grootste
winst zit in
een
bredere
kijk op
zaken

Traditionele benadering in 'Arboland'

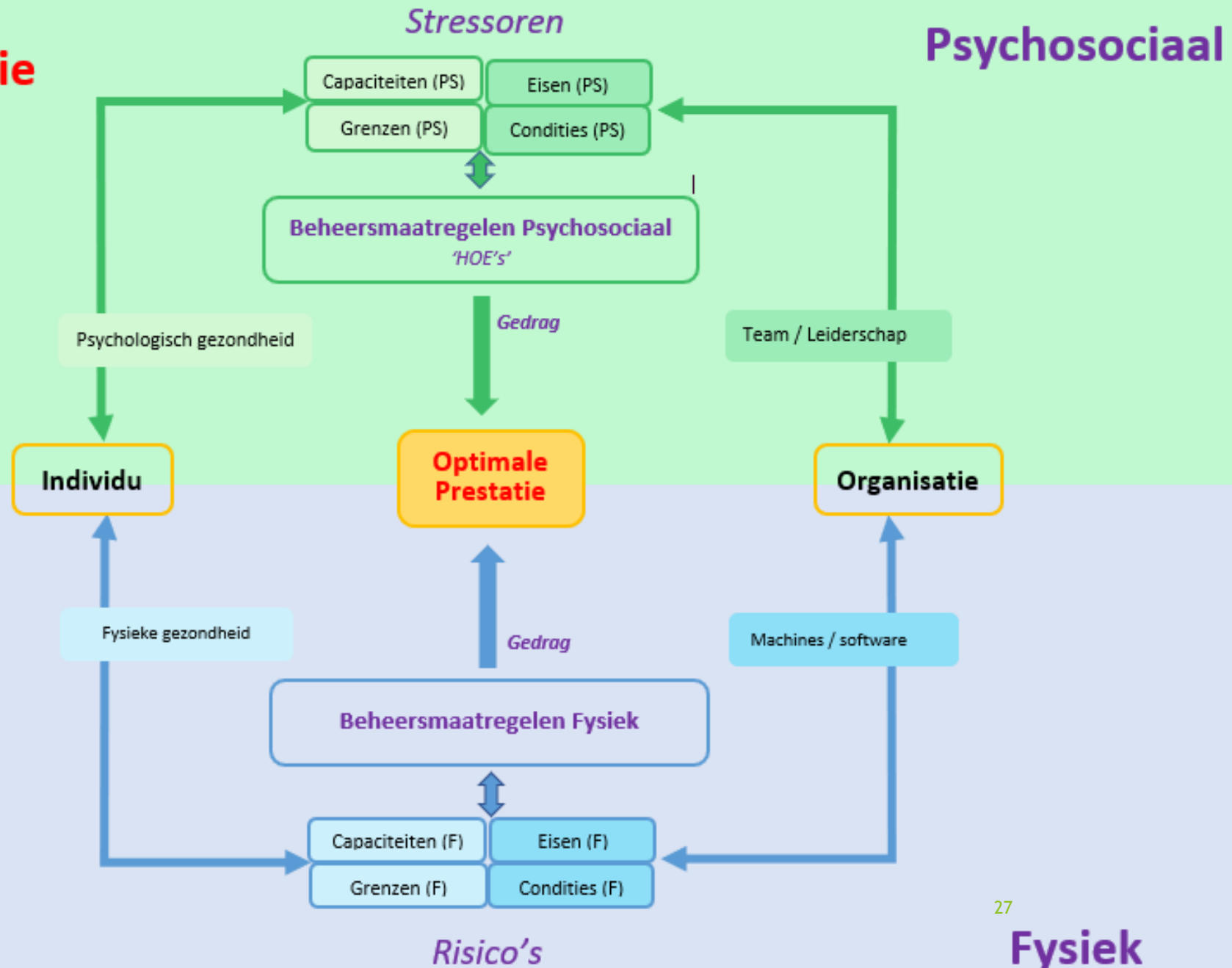
Uitgangspunt: belasting - belastbaarheid

- Als de belasting de belastbaarheid niet overschrijdt, dan gaat het goed.

Problemen in de praktijk met deze benadering:

- Psychosociale belasting wordt meestal niet hierin meegenomen.
- Positieve psychologie, werkgeluk, heeft hierin geen duidelijke plek.
- Als de belasting nu acceptabel is, wil dat niet zeggen dat diezelfde belasting op termijn ook acceptabel is. 'Kan mijn vader / moeder dit werk op 70-jarige leeftijd uitvoeren?' (zelfde uren, zelfde tempo)

Prestatie optimalisatie model ©





Werk van Waarde

Mijn werkwaarden

Literatuur:

Jac van der Klink: werkwaarden zijn essentieel voor binden van werknemers

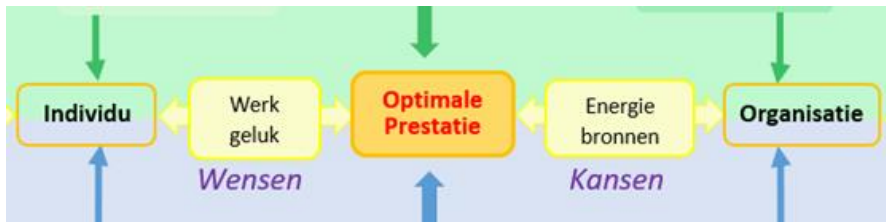
Werkwaarden kunnen voor verschillende werknemers anders zijn:

- ▶ Wat is essentieel voor jou om aan te treffen in je werk?
 - ▶ Hoe goed vult jouw organisatie dat, voor jou gevoel, in?
 - ▶ Gaat over werkwaarden: welke elementen in werk zorgen er voor dat je gaat of blijft.
- ⇒ De uitdaging is (de komende jaren) goede mensen te vinden en te houden!
- ⇒ Het gaat over binden en vinden van medewerkers

We hebben gekeken naar de wensen van medewerkers. Wat hopen zij in hun baan te vinden? En waarvan zeggen ze dit is zodanig belangrijk dat ik van baan zou switchen als dit er niet is. Dit noemen we essentiële waarden.

De top essentiële waarden volgens jullie medewerkers staat hiernaast. De bijbehorende percentages geven aan hoeveel mws deze waarde als essentieel zien.

Vervolgens zullen we kijken in hoeverre deze waarden zijn voorzien. Als deze essentiële waarden niet zijn voorzien, zijn medewerkers geneigd een andere baan te zoeken.



	Waarden Voorzien
1	De mogelijkheid om mijn werk op mijn eigen manier te doen; ik krijg de ruimte om mijn eigen invulling aan het werk te geven (82 %)
2	Het hebben van fijne collega's, leggen van goede contacten op werk (78 %)
3	Een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan mijn team/onze organisatie (78 %)
4	De mogelijkheid om mijn sterke kanten te benutten (75 %)
5	Dat ik mijn werk in voor mij acceptabele uren af kan maken (ik ben niet 'verplicht' om over te werken). (74 %)
5	Dat mijn werk een belangrijke bijdrage levert aan de maatschappij, dat ik trots ben op mijn bedrijf (74 %)
7	De mogelijkheid om veilig te kunnen werken (geen risico's te lopen tot fysieke of mentale schade) (72 %)
8	Dat ik een prettige afwisseling heb in mijn werkzaamheden(niet te veel en niet te weinig afwisseling) (70 %)
9	Dat mijn werk zekerheid biedt (70 %)
10	Dat mijn werk uitdagend is (70 %)
13	Waardering krijgen voor mijn werkzaamheden en door mijn direct leidinggevende serieus genomen worden (67%)
14	Een voor mij en mijn thuissituatie fijne balans kunnen houden tussen werk en privé (67 %)
15	Werk uitvoeren dat ik tot aan mijn pensioen goed en in goede gezondheid kan blijven doen (60 %)
17	Ik krijg een eerlijk salaris dat ik redelijk vind voor wat ik doe (54 %)

	Essentiële waarde
1	Een voor mij en mijn thuissituatie fijne balans kunnen houden tussen werk en privé (87 %)
1	De mogelijkheid om veilig te kunnen werken (geen risico's te lopen tot fysieke of mentale schade) (87 %)
3	Ik krijg een eerlijk salaris dat ik redelijk vind voor wat ik doe (83 %)
4	Waardering krijgen voor mijn werkzaamheden en door mijn direct leidinggevende serieus genomen worden (79%)
5	Werk uitvoeren dat ik tot aan mijn pensioen goed en in goede gezondheid kan blijven doen (75 %)
6	Een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan mijn team/onze organisatie (74%)

→ Van de 6 essentiële waarde staat er maar 2 in de top 10 van de voorziene waarde. Eerlijk salaris is de waarde die het slechts voorzien is terwijl het de nummer 3 essentiële waarde is.

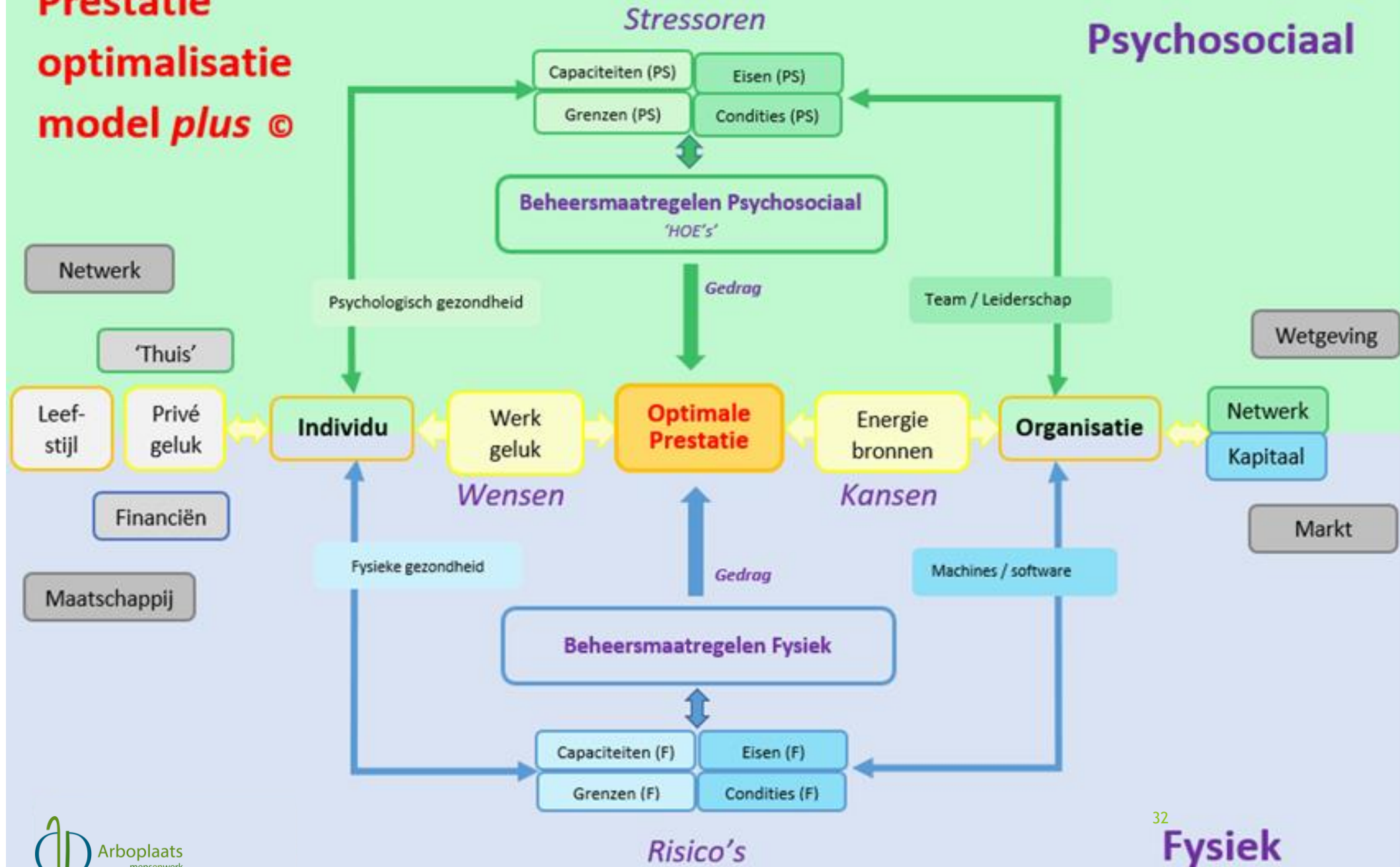
Mijn werkgeluk

Naast fysieke en psychosociale factoren is aandacht voor positieve psychologie in het werk essentieel:

Als je werk moet doen dat je niet leuk vindt, dan ga je '70' ook niet werkend halen.

- ⇒ Werkgeluk van de medewerker is essentieel voor een stabiele werkrelatie (anders gaan ze op zoek naar ander werk)
- ⇒ Werkgeluk kan vergroot worden door gericht kansen te bieden voor zaken die de individuele mw belangrijk vindt

Prestatie optimalisatie model plus ©



Met behulp van Mijn Pro: continu verbeteren

Plan: inventariseren

Fysieke risico's

Psychosociale factoren:
stressoren o.a. werkdruk en
ongewenst gedrag

Geluk: bedrijf, team, thuis, privé

Act: bijsturen

Fysiek aanpak

Psychosociaal aanpak

Gedrag aanpak

Vergroten Geluk



Do: beheersen

Beheersmaatregelen (BM) (arbocatalogus)

Fysiek - gedrag

Hoe's (beheersmaatregelen psychosociaal)

Psychosociaal – gedrag

Bronnen geluk: bedrijf - team

Check: evalueren

Effecten Fysiek;

- klachten; BM; Gedrag

- Nu en in de toekomst '70'

Effecten Psychosociaal:

- klachten; BM; Gedrag

- Nu en in de toekomst '70'

Effecten Geluk

- werk en thuis

Het beoordelen van risico's

Wie kan dat het beste uitvoeren?

De Arbo professional?

Waarom kan de werkgever dat niet zelf?

Het beoordelen van risico's volgens Arboplaats

Hulpmiddel voor de werkgever



Belang rest risico

Zeer laag

Het (rest)risico is eigenlijk beheerst, maar bij zeer veel 'pech' kan er toch nog iets misgaan.

Laag

Het (rest)risico is zo laag, dat een man/vrouw op 70 jarige leeftijd het werk (wat dit risico betreft) nog steeds goed kan uitvoeren.

Acceptabel langere termijn

Het (rest)risico is voldoende beheerst voor nu, maar de belasting is te groot om dit tot 70 jaar vol te houden.

Het risico zou op langere termijn (tot 10 jaar) gereduceerd moeten worden. Streef naar beheersing van het risico zonder gebruik te maken van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Acceptabel Korte termijn

Het (rest)risico is voldoende beheerst voor nu, maar de belasting is te groot om dit tot 70 jaar vol te houden.

Het risico zou op termijn (tot 5 jaar) gereduceerd moeten worden. Hierbij moet het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen zo veel mogelijk beperkt worden.

Hoog

Het (rest)risico is onvoldoende beheerst. Het nemen van extra beheersmaatregelen of het verbeteren van het gebruik van de beschikbare beheersmaatregelen is op korte termijn (binnen 1 jaar) noodzakelijk.

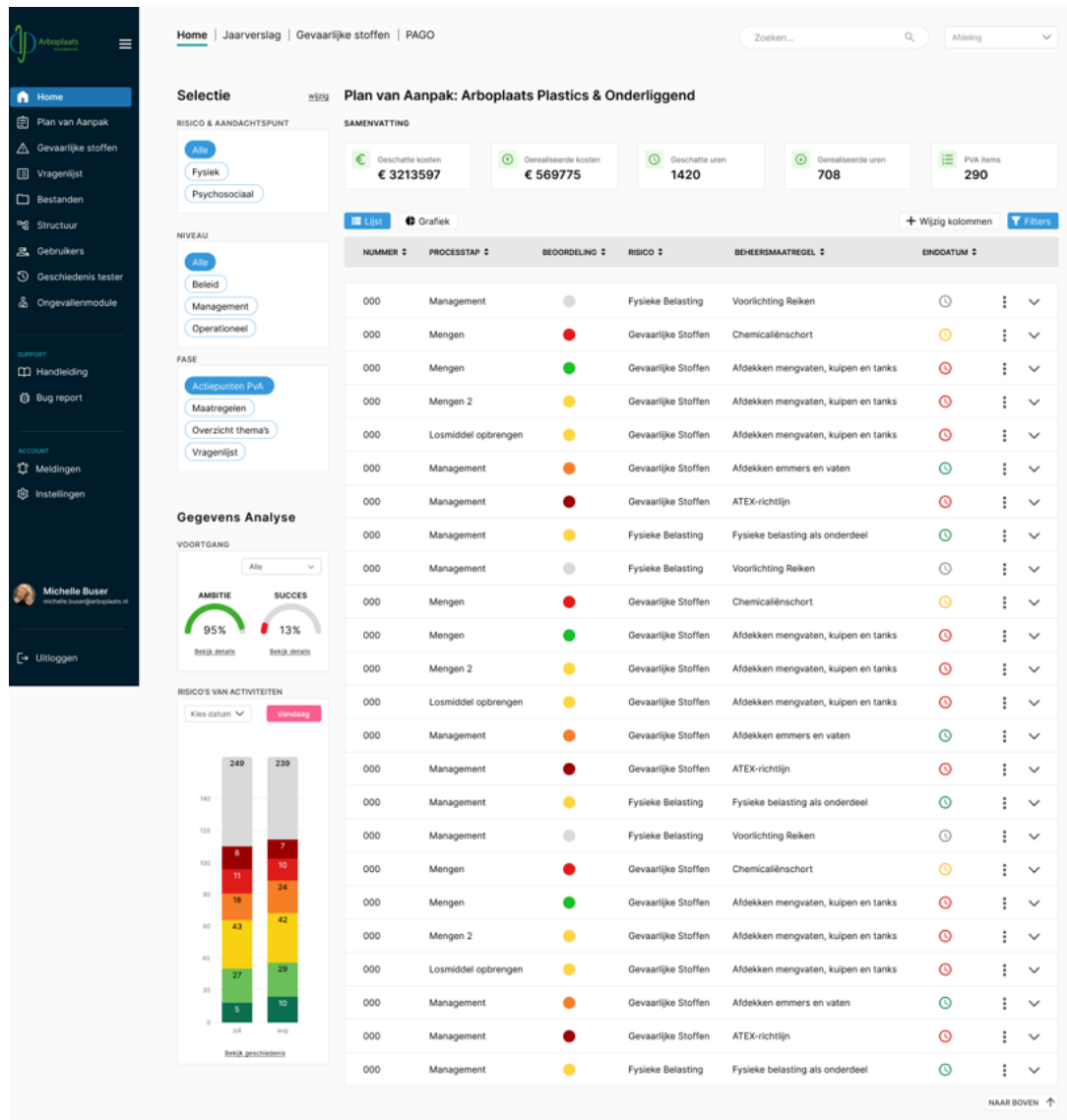
Zeer Hoog (!)

Het (rest)risico is onvoldoende beheerst. De risico's zijn zo groot dat direct ingegrepen moet worden. Actie is direct noodzakelijk, in ieder geval binnen een maand.

Niet beoordeeld

Een grijze kleur geeft aan dat de mate van de ernst van het risico nog niet beoordeeld is.

Via het dashboard overzicht op elk niveau



Dashboard op elk niveau in de organisatie op maat van

- risico's (fysiek en psychosociaal);
- beheersmaatregel (beleed, management en operationeel) en
- actiepunten

Beoordelen van risico's

- ▶ Welke methode gebruik jij?

► Vragen?

► E: huib.arts@arboplaats.nl

► M: 0619194818