

DOSSIER VOORLICHTING

Definitief

Samengevoegd door:
Tamara Onos

29 februari 2012

Inhoudsopgave

1.	Beschrijving onderwerp	4
1.1	Beschrijving onderwerp	4
1.1.1	Inleiding	4
1.1.2	Aandachtspunten bij het organiseren van voorlichting	4
1.1.3	Achtergrondtheorieën	6
1.2	Psychosociale aspecten	8
1.3	Omvang van de problematiek.....	8
2.	Relevante werksituaties	8
2.1	Relevante branches	8
2.2	Relevante beroepen.....	8
3.	Risico-Inventarisatie en –Evaluatie	8
3.1	Risico-inventarisatie	8
3.2	Metten.....	9
3.3	Blootstellingsmeting	9
3.4	Effectmeting.....	9
4.	Wetgeving	9
4.1	Arbowet	9
4.2	Arbobesluit.....	10
4.3	Arboregelingen.....	10
4.4	Overige nationale wetgeving.....	11
4.5	Europese wetgeving.....	11
5.	Beleid	11
5.1	Arboconvenanten.....	11
5.2	CAO-afspraken	11
5.3	Brancheafspraken	11
5.4	Standaardisatie en normalisatie	12
5.5	Certificering.....	12
6.	Beheersmaatregelen	12
7.	Medisch Onderzoek	15
7.1	Gezondheidseffecten en beroepsziekten	15
7.2	Diagnostiek en begeleiding/behandeling	15
7.3	Kwetsbare groepen	15
7.4	Preventief medisch onderzoek inclusief vroegdiagnostiek	16

8.	Werkgeversverplichtingen.....	17
9.	Werknemersverplichtingen	17
10.	Werknemersrechten	17
10.1	Individuele rechten	17
10.2	Collectieve rechten	17
11.	Praktijkverhalen	17
12.	Referenties	18
13.	Referenties auteurs	18
14.	Peer review.....	19

1. Beschrijving onderwerp

1.1 Beschrijving onderwerp

1.1.1 Inleiding

Begrippen

Binnen de Arbowet- en regelgeving wordt vaak gesproken over de term 'voorlichting en onderricht'. Eigenlijk gaat het om twee aparte termen die in betekenis verschillen. Van Dale geeft de volgende omschrijvingen:

- Voorlichting: Het geven van inzicht, informatie, onderricht of een aanwijzing.
- Onderricht: Het systematisch, volgens aangenomen beginselen, georganiseerd overbrengen van elementaire en uitgebreide kennis en kunde door daartoe aangestelde, bevoegde leerkrachten, aan afzonderlijke of daarvoor bijeenzijnde (jonge) personen.

In dit dossier wordt met de gecombineerde term 'Voorlichting en onderricht' alle activiteiten bedoeld waarmee mensen gestimuleerd worden om kennis, inzicht en vaardigheden te verwerven, die zij nodig hebben om veilig, gezond en prettig te werken.

Belang van voorlichting

Een werknemer kan alleen rekening houden met veiligheids- en gezondheidsrisico's als hij zich bewust is van de risico's en voldoende kennis heeft om op de risico's te kunnen anticiperen. Deze kennis en bewustzijn kunnen verkregen worden door voorlichting. Voorlichting (en onderricht) is daarmee een belangrijk instrument om veiligheids- en gezondheidsrisico's te verkleinen.

Leeswijzer

De hoofdstukken 2 tot en met 13 van dit kennisdossier volgen het stramien waarmee alle arbokennisdossiers zijn opgesteld. Hoofdstuk 1 wijkt af van dit format. Dit hoofdstuk bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel bespreekt de basis: wat zijn aandachtspunten bij het organiseren van voorlichting (paragraaf 1.2). Het tweede deel van hoofdstuk 1 (paragraaf 1.3) beschrijft in grote lijnen enkele achtergrondtheorieën.

1.1.2 Aandachtspunten bij het organiseren van voorlichting

Inleiding

In deze paragraaf worden enkele onderwerpen beschreven waar organisaties tijdens de voorbereiding van voorlichting rekening mee moeten houden en waarover zij beslissingen moeten nemen.

Noodzaak, doel en plan

Tijdens de voorbereiding van voorlichting moet nagegaan worden of voorlichting noodzakelijk is en wat de organisatie met de voorlichting wil bereiken.

Röling en Kuiper (1994) stellen dat de volgende stappen genomen moeten worden:

1. Vaststellen in hoeverre het probleem technisch van aard is: is een verandering van het gedrag noodzakelijk is voor de oplossing van een probleem.
2. Het maken van een plan waarin wordt aangegeven:
 - wie in welke mate betrokken is bij het veroorzaken en oplossen van de situatie
 - welke ongewenste gedragen het meest relevant zijn
 - welke alternatieven voor de ongewenste gedragingen gestimuleerd zouden moeten worden
3. Keuzes maken over de doelgroepen van voorlichting en de gedragsdoelstelling van het beleid.
4. Het formuleren van een strategie voor gedragsverandering: hoe realiseer je de gewenste gedragsveranderingen bij de beoogde doelgroepen.

Doelgroep

Communicatie kan zich richten op allerlei groepen. Voor verschillende groepen kan de voorlichting niet alleen op de inhoud, maar ook in de vorm aangepast worden. Dit is onder andere afhankelijk van het bewustzijns- en kennisniveau, (zie hiervoor laatste pagina van dit dossier), de achtergrond, het opleidingsniveau et cetera van alle betrokkenen. Voorbeelden van doelgroepen zijn:

- Blootgestelde werknemers;
- Overige werknemers;
- Groepen met verschillende culturele achtergronden;
- Leidinggevenden;
- Personeelsvertegenwoordigers (OR, PVT, vakbonden);
- Externen (omwonenden, contractors, media, overheid etc.).

Een belangrijk aandachtspunt bij voorlichting is dat niet alleen eigen medewerkers voorgelicht moeten worden maar ook bezoekers. Denk bijvoorbeeld aan klanten, leveranciers en chauffeurs.

Als iedereen een bedrijf via één ingang betreedt, kan men bij de receptie de geldende veiligheids- en/of hygiëneregels verstrekken. Het komt echter vaak voor dat bezoekers via een achteringang direct een werkplaats of productieruimte betreden.

Kennis versus gedrag

Het komt nog vaak voor dat voorlichting met name gericht is op kennis en niet op gedrag. Het opdoen van kennis zal er deels toe leiden dat medewerkers ander gedrag gaan vertonen, maar dit is in veel gevallen niet de meest efficiënte manier. Indien voorlichting direct gericht is op gedrag zijn de effecten doorgaans groter.

Meer informatie over het beïnvloeden van gedrag is opgenomen in paragraaf 1.1.3 van dit dossier.

Eenzijdige communicatie

Bij het voorbereiden van voorlichting, moet worden nagedacht op welke manier gecommuniceerd zal worden met de doelgroep. Een veelvoorkomende vorm van voorlichting is eenzijdige communicatie. Er is één boodschapper en een veelvoud aan ontvangers. De ontvangers hebben geen of weinig mogelijkheden om een boodschap terug te zenden. Dit is vooral het geval bij **geschreven voorlichting**. Geschreven boodschappen hebben nauwelijks feedback mogelijkheden.

Voorlichtingsfolders en informatiebladen hebben een groot bereik, maar de boodschapper kan niet controleren of het beoogde effect bij (alle) ontvangers bereikt is. Ditzelfde geldt overigens ook voor **voorlichting via beeldmateriaal**, zoals videofilms, fotomateriaal, beeldmateriaal op Youtube, posters. Ook deze communicatie is eenzijdig. De boodschapper verspreidt de boodschap, maar weet niet of en hoe dit aankomt bij de ontvanger.

Communicatie met feedback mogelijkheden

Voorlichting met de mogelijkheid tot feedback zal de informatie die je ontvangt beter in jezelf verankeren en in het algemeen effectiever zijn. Bij **gesproken voorlichting** aan groepen is er sprake van contact. Hierbij hebben de ontvangers de mogelijkheid om te reageren. Zij kunnen aangeven of de boodschap is overgekomen en eventueel feedback geven op de boodschap. Feedback is het reageren op de inhoud of de vorm van de boodschap. Als de groepen groter worden zal dit minder gebeuren.

Combineren communicatievormen

Het combineren van communicatievormen versterkt de voorlichting. Een film bekijken en daarna opdrachten uitvoeren kan sterker zijn dan één van beide vormen alleen.

Achtergrondtheorieën over communicatieprocessen zijn te vinden in paragraaf 1.1.3 van dit dossier

Herhalen van voorlichting op verschillende manieren

Bij het geven van voorlichting is het essentieel dat voorlichting (regelmatig) herhaald wordt. Zonder herhaling zal het effect van het geven van voorlichting beperkt zijn. Een goede methode voor deze herhalingsvoorlichting zijn de toolboxmeetings van het VCA traject.

Daarbij is het ook van belang dat de informatie telkens op een andere manier gebracht wordt en telkens nieuwe aanvullende informatie bevat. Het herhalen van eenzelfde boodschap op dezelfde manier heeft veel minder effect dan herhaling van dezelfde boodschap op verschillende manieren. De boodschap kun je bijvoorbeeld aanpassen aan de kennis van de groep, aan de gewijzigde situatie, aan gewijzigde inzichten in risico's of beheersmaatregelen of in gesignaleerd (on)veilig gedrag. Op

deze manier geven diverse mensen op verschillende manieren betekenis aan de boodschap, waardoor er ook over gepraat wordt.

Taal- en begripsproblemen bij overdracht van informatie

Er zijn grote verschillen in taalvaardigheid tussen de verschillende betrokkenen. Niet iedereen is de Nederlandse taal even goed machtig. Naast het verschil in taalvaardigheid is er een verschil in begripsvaardigheid. Dit heeft te maken met het referentiekader van waaruit men spreekt. Mensen met een hoog niveau (algemene) opleiding hebben een breed referentiekader en vaak een hoog abstractieniveau. Het abstractieniveau is het niveau waarop mensen concrete zaken in gedachte kunnen verbeelden zonder er een concreet voorbeeld bij te hebben.

De verschillen in taalvaardigheid, begripsvaardigheid en abstractieniveau veroorzaken vaak communicatieproblemen. Dit kunnen verschillen zijn tussen de boodschapper en de ontvanger, maar ook verschillen binnen de ontvangende groep. Informatie kan dan niet goed overkomen of verkeerd geïnterpreteerd worden. Gesproken en geschreven informatie zijn bij grote verschillen in taal en begripsvaardigheden en abstractieniveau niet de meest geschikte middelen om gedrag aan te leren of te veranderen. Beelden werken dan veel beter.

Door geen rekening te houden met deze verschillen gaat er veel tijd verloren. De spreker of schrijver geeft wel informatie, maar deze wordt niet ontvangen. Ook de houding (zowel van de boodschapper als van de ontvanger) is bij grote verschillen vaak verkeerd. De spreker neemt een passieve houding aan gericht op het woord en de ontvanger kan dan niet anders dan doen alsof hij luistert.

[Arbo Informatieblad 59 Begrijpelijke werk- en veiligheidsinstructies](#) geeft 21 regels waarmee iedereen begrijpelijke werk- en veiligheidsinstructies kan schrijven op taalniveau B1 (eenvoudig Nederlands).

Perceptie en communicatie van gezondheidsrisico's

Bij voorlichting is de boodschapper vaak een expert en de ontvanger een leek. Experts en leken kijken anders aan tegen gezondheidsrisico's. Timmermans gaat in een [presentatie](#) in op de communicatie tussen experts en leken bij blootstelling aan chemische stoffen. Zij stelt dat het ingewikkeld is om vast te stellen of en in welke mate iemand ziek kan worden door blootstelling aan chemische stoffen. Experts zullen een zo precies mogelijke kwantitatieve schatting geven van de de grootte van de kans op gezondheidsschade. Voor leken spelen echter andere, kwalitatieve factoren een belangrijke rol bij het ervaren van gezondheidsrisico's, zoals de ernst van de mogelijke gezondheidsschade, in hoeverre de blootstelling onder controle van de werknemer is of de bekendheid met de stof. Bij de communicatie over risico's moet rekening worden gehouden met deze verschillen om miscommunicatie en onbegrip te voorkomen.

1.1.3 Achtergrondtheorieën

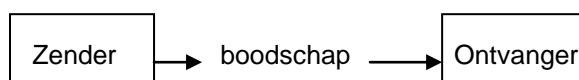
Inleiding

Deze paragraaf is bedoeld voor mensen die geïnteresseerd zijn in achtergrondtheorieën. Hieronder worden uiteenlopende theorieën kort besproken. Meer informatie is via meegeleverde linken of via referenties (zie hoofdstuk 12) te vinden.

Het is niet de bedoeling geweest om uitputtend te zijn. Een palet aan uiteenlopende theorieën komen aan de orde.

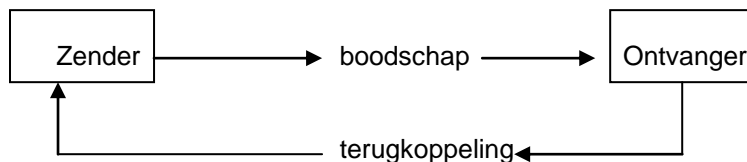
Communicatiemodellen

Voorlichting is een vorm van communicatie. Binnen de communicatie is er altijd sprake van een boodschapper en een ontvanger. Osgood en Sebeok (1965) geven dit in hun psycholinguïstische communicatiemodel als volgt weer:



Bij normale communicatie is er sprake van een steeds wisselende rol van boodschapper en ontvanger. Deze tweezijdige communicatie is het meest effectief.

In het Communicatiemodel van Appel (1979) wordt dit als volgt weergegeven:



Leerstijlen

Voorlichting is erg afhankelijk van persoonlijke factoren van mensen in de doelgroep. Daarbij gaat het om verschillende eigenschappen. Hebben mensen gestudeerd en op welk niveau? Zijn mensen gericht op het lezen van tekst, op het horen van boodschappen of visueel ingesteld? Zijn mensen praktisch of theoretisch ingesteld?

Deze persoonlijke factoren aan de kant van de ontvanger en van de zender zijn onder andere inzichtelijk gemaakt door Kolb (LSI, learning style inventory) en door Vermunt (ILS, inventarisatie van leerstijlen). Meer informatie over leerstijlen is te vinden op [deze website](#).

Informatief en communicatief gedrag

Ekman en Friesen (1969) maken een onderscheid tussen informatief gedrag en communicatief gedrag. Informatief gedrag is gedrag dat een gemeenschappelijke betekenis heeft voor degene die het waarnemen. Voorbeelden zijn elkaar begroeten en het tonen van emotie. Dit is echter in iedere cultuur anders. Communicatief gedrag is gedrag dat expliciet bedoeld is om informatie door te geven. Ook dit gedrag kan in verschillende culturen heel verschillende vormen hebben.

Bovenstaande gedragingen beïnvloeden elkaar. Er ontstaat dan interactief gedrag. Het ene gedrag lokt het andere uit. Verschillende culturen kunnen elk op een eigen manier reageren. De interactie kan daardoor andere kanten opgaan. In het westen is het ongeleefd om iemand niet aan te kijken in een gesprek, terwijl je in diverse andere culturen provoceert als je iemand aankijkt. Dit gedrag beïnvloedt het effect van de overdracht van de informatie.

Communicatie versus overdracht van informatie

Volgens Maturana en Varela (1989) is er bij communicatie feitelijk geen sprake van overdracht van informatie. Zij zijn van mening dat er sprake is van een communicatieproces wanneer er een gedragscoördinatie plaatsvindt. Het communicatieproces is te omschrijven als gecoördineerde gedragingen die wederzijds teweeg worden gebracht door leden van een sociale eenheid.

Formeel en informeel leren

Taris gaat in [Al doende leert men](#) in op het effect van leren. Hij stelt daarbij dat bepaalde combinaties van factoren het verwerven van kennis en vaardigheden bevorderen. Met name het zelf kunnen bepalen welke werkzaamheden men op welke manier en op welk tijdstip uitvoert en het hebben van uitdagend werk hebben een positief effect op het leren door werknemers. Hij maakt daarbij een onderscheid tussen formeel en informeel leren.

- Formeel leren kan worden gedefinieerd als het in een op leren gerichte situatie, onder leiding van een instructeur of trainer verwerven van kennis of vaardigheden, leidend tot bepaalde gewenste veranderingen in het gedrag van werknemers.
- Informeel leren daarentegen vindt plaats in situaties die niet specifiek op leren zijn gericht, er is daarbij geen bepaalde persoon die fungeert als trainer of instructeur.

Houding van de ontvanger ten opzichte van de boodschap(er)

Het effect van voorlichting is mede afhankelijk van de houding van de ontvanger ten opzichte van de boodschap. Deze zogenaamde preoccupatie maakt dat een boodschap anders kan overkomen door de houding en de emotie die de ontvanger heeft ten opzichte van de boodschap. Hendriks (2002) heeft hier een [artikel](#) over geschreven.

Behaviour Based Safety

Verschillende organisaties hebben zogenaamde Behaviour Based Safety (BBS) programma's geïntroduceerd. Deze programma's zijn gericht op het verminderen van werkgerelateerde ongevallen en andere incidenten. Deze programma's zijn meer gericht op het algemene gedrag dat leidt tot deze incidenten dan op de incidenten zelf. Het is een minder 'traditionele' manier van voorlichting en onderricht. Dit is verder uitgewerkt in het dossier [Algemeen Stoffenbeleid](#), paragraaf 6.2.

De lerende organisatie

Dodgson (1993) beschrijft Organizational Learning als: De manier waarop bedrijven kennis en routines rond hun activiteiten en binnen hun culturen bouwen, aanvullen en organiseren en hun organisatorische efficiency aanpassen en ontwikkelen door het verbeteren van het gebruik van brede vaardigheden van hun personeel. Huber (1991) stelt dat een organisatie leert 'als door het verwerken van informatie, de waaier van het potentieel gedrag (van een organisatie) wordt veranderd'.

Een lerende organisatie is een bedrijf dat doelbewust structuren en strategieën construeert om Organisatorisch Leren te verbeteren en te maximaliseren (Dodgson 1993). Het concept van een lerende organisatie is populair geworden aangezien organisaties meer wendbaar willen zijn om te veranderen. Het leren is een dynamisch concept en het sluit aan bij de voortdurend veranderende aard van organisaties.

Drie vormen van organisatorisch leren:

- Single Loop (enkele lus): het oplossen van bekende problemen.
- Double loop (dubbele lus): het vernieuwen van een aangetroffen situatie, oftewel het oplossen van tot dan toe onbekende problemen. In tegenstelling tot single loop learning trekt men aannames in twijfel en vergelijkt men verschillende theorieën om met een nieuwe theorie te komen.
- Deutero: beter leren (effectiever en efficiënter) via single en double loop. Dit houdt de organisatie van het eigen leerproces in. Door middel van het aanleggen van een collectief geheugen middels het administreren van specifieke voorvallen en andere vormen van geschiedschrijving (het bijhouden van een logboek van de organisatie) kunnen in nieuwe situaties de opgedane ervaringen geraadpleegd worden.

1.2 Psychosociale aspecten

Niet van toepassing voor dit dossier.

1.3 Omvang van de problematiek

Niet van toepassing voor dit dossier.

2. Relevante werksituaties

2.1 Relevante branches

Voorlichting en onderricht is relevant voor alle branches.

2.2 Relevante beroepen

Voorlichting en onderricht is relevant voor alle beroepen.

3. Risico-Inventarisatie en –Evaluatie

3.1 Risico-inventarisatie

Met betrekking tot de RI&E zijn er twee aspecten die van belang zijn. Op de eerste plaats is voorlichting en onderricht een item wat moet zijn opgenomen in de Risico-Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E). Nagegaan moet worden of voldaan wordt aan de wettelijke verplichtingen rondom voorlichting en onderricht. Op de tweede plaats is voorlichting en onderricht een belangrijk onderdeel bij de uitvoering van de RI&E. Hieronder worden deze twee punten toegelicht.

Invulling RI&E

Door de uitvoering van de RI&E moet in kaart worden gebracht in hoeverre er bij een bedrijf op een correcte manier invulling wordt gegeven aan voorlichting en onderricht. Zo moet er bijvoorbeeld aandacht zijn voor overleg, de mate en inhoud van voorlichting, voorlichting als beheersmaatregel bij bepaalde risico's, inspraak, informatie en communicatie over relevante bedrijfsresultaten. Verder is het

belangrijk om vast te stellen of er van ervaringen wordt geleerd en of ervaringen omgezet worden in een leermoment voor anderen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het leereffect van ongevallen. Het plan van aanpak bij de RI&E kan een goede manier zijn om voorlichting en onderricht op de agenda te zetten.

Zie ook het [arbokennisdossier RI&E](#).

Voorlichting over de RI&E

Ten aanzien van de uitvoering van de RI&E is het ook belangrijk dat medewerkers vooraf worden voorgelicht over de uitvoering van de RI&E. Door de voorlichting moeten de medewerkers onder meer weten wat er gaat gebeuren, wie de RI&E zal uitvoeren, waarom de RI&E wordt uitgevoerd, wat er met de verzamelde informatie gaat gebeuren, welke rol de medewerkers zelf spelen en wat het belang hiervan is. Na afloop hebben medewerkers recht op het inzien van de RI&E. Dit gebeurt vaak door aan te geven dat de rapportage ergens ter inzage ligt. Beter echter is het om medewerkers mondeling te informeren en ze ook te betrekken bij de invulling van het Plan van Aanpak en derhalve bij de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Zie ook het [arbokennisdossier RI&E](#).

3.2 Meten

Niet van toepassing voor dit dossier.

3.3 Blootstellingsmeting

Niet van toepassing voor dit dossier.

3.4 Effectmeting

Effect van voorlichting

Om na te gaan of een voorlichting effectief is geweest, moet vooraf het doel van de voorlichting goed zijn gedefinieerd. Bij voorkeur in goed meetbare of observeerbare gedragingen, zoals het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen of het naleven van voorschriften.

Het effect kan gemeten worden door het stellen van vragen of door observaties. Dit kan plaatsvinden tijdens het werk (door leidinggevenden) of tijdens het uitvoeren van de RI&E of audits (intern/extern). Om een goed beeld te krijgen zou de effectmeting dit alleen vlak na de voorlichting moeten gebeuren, maar ook enige tijd later.

4. Wetgeving

4.1 Arbowet

Artikel 8 'Voorlichting en onderricht'

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemers inzicht krijgen in de risico's die spelen bij het werk en in de maatregelen die deze risico's kunnen voorkomen of beperken.

Ook moet de werkgever voorlichting geven over de manier waarop deskundige bijstand is geregeld (dit is de maatwerk- dan wel vangnetregeling) en de opzet van de bedrijfshulpverlening in de organisatie.

Als er persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking zijn gesteld, dan moet de werkgever de werknemers op de hoogte stellen van het doel en werking van de PBM en van de wijze waarop deze gebruikt moeten worden.

De werkgever moet toezicht houden op de naleving van deze instructies en voorschriften.

Wanneer er werknemers werkzaam zijn die jonger zijn dan 18 jaar, dan houdt de werkgever bij het geven van voorlichting rekening met de beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

Artikel 11 'Algemene verplichtingen van de werknemers'

De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats overeenkomstig zijn opleiding en gegeven instructies zorg te dragen voor veiligheid en gezondheid van zichzelf en andere betrokken personen.

De werknemer is ook verplicht om mee te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht.

Artikel 44 'Kosten'

De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens de Arbowet zijn gesteld, worden niet ten laste van de werknemer gebracht.

Uit dit artikel blijkt dat de voorlichting en het onderricht zoals genoemd in artikel 8 in beginsel plaatsvindt onder werktijd en met behoud van loon.

De teksten van de Arbowet- en regelgeving zijn te vinden in www.wetten.overheid.nl.

4.2 Arbobesluit

Specifieke verwijzingen

Het Arbobesluit schrijft voorlichting voor in diverse werksituaties of bij werkzaamheden waar bepaalde risico's een rol spelen. In sommige van deze gevallen worden ook specifieke eisen gesteld aan de vorm en inhoud van de voorlichting. Hieronder wordt een opsomming gegeven van deze werksituaties of blootstellingsfactoren:

- Ontwerpen en tot stand brengen van bouwwerken, [het bouwproces](#), 4.2 arbobesluit (artikel 2.28 lid 2g en 2.31 lid c);
- Explosieve atmosferen (artikel 3.5F lid5a);
- Arbeid in de winningsindustrie (artikel 3.33);
- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen (artikel 4.10D);
- Blootstelling aan kankerverwekkende stoffen of mutagene stoffen (artikel 4.19, lid a);
- Werken met asbest en asbesthoudende producten (artikel 4.45A en 4.45B);
- Blootstelling aan biologische agentia (artikel 4.87A, lid g en artikel 4.102);
- Thuiswerk met gevaarlijke stoffen (artikel 4.116);
- Handmatig hanteren van lasten (artikel 5.5);
- Blootstelling aan lawaai waarvoor geldt dat de dagblootstelling 80 dB(A) of hoger is of de piekgeluidsdruk 112 Pa of hoger is (artikel 6.11);
- Blootstelling aan mechanische trillingen (artikel 5.11D);
- Blootstelling aan kunstmatige optische straling (artikel 6.12F);
- Werken onder overdruk (artikel 6.15, lid 1a);
- Werken met arbeidsmiddelen (artikel 7.11A);
- Werken met persoonlijke beschermingsmiddelen (artikel 8.1, lid 6).

Artikel 1.42a Zwangerschap en lactatie

De werkgever is verplicht om op twee momenten voorlichting te geven aan zwangere werknemers. De eerste voorlichting moet plaatsvinden binnen twee weken nadat de werknemer gemeld heeft zwanger te zijn. Deze voorlichting gaat onder andere over de risico's van haar werk voor haarzelf en voor haar (ongeboren) kind en over de maatregelen die het bedrijf heeft genomen om de risico's te voorkomen. De tweede voorlichting geeft de werkgever voor het bevallingsverlof. Hierbij gaat het over de risico's voor pas bevallen werknemers en de risico's van het werk op de kwaliteit en kwantiteit van borstvoeding.

Meer informatie over de manier waarop de voorlichting aan deze groepen georganiseerd kan worden, is te vinden in [het kennisdossier Zwangerschap en werk](#) en in [de richtlijn zwangerschap, postpartumperiode en werk](#).

De teksten van de Arbowet- en regelgeving zijn te vinden in www.wetten.overheid.nl.

4.3 Arboregelingen

Beleid inzake de beperking en voorkoming van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen

In Arboregeling 2.0 worden de eisen uitgewerkt die gesteld worden aan het veiligheidsbeheerssysteem dat vereist is voor het beperken en voorkomen van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen. Hierin zijn ook aspecten opgenomen die betrekking hebben op voorlichting en onderricht (Bijlage I behorend bij artikel 2.0A en bijlage II behorend bij artikel 2.0C).

De teksten van de Arbowet- en regelgeving zijn te vinden in www.wetten.overheid.nl.

4.4 Overige nationale wetgeving

Wet op de ondernemingsraden

Overige nationale wetgeving waarin voorlichting en onderricht voorkomt, is met name de wet op de ondernemingsraden (WOR). De bepalingen ten aanzien van de ondernemingsraden, zoals: instellingsbepalingen, samenstelling en werkwijze, hoe het overleg gevoerd moet worden, de bevoegdheden van de OR (o.a. adviesrecht, instemmingsrecht, informatierecht), scholing en vorming van de OR-leden, geschillen regeling.

De tekst van de WOR is te vinden in www.wetten.overheid.nl.

4.5 Europese wetgeving

Alle relevante Europese regelgeving is opgenomen in de Nederlandse wetgeving.

5. Beleid

5.1 Arboconvenanten

Arboconvenanten waren afspraken over het verbeteren van arbeidsomstandigheden tussen overheid, werkgevers en werknemers. Door de gewijzigde wetgeving, met name door de verplichting om per branche een arbocatalogus op te stellen, is er een einde gekomen aan de geldigheid van convenanten.

5.2 CAO-afspraken

In sommige collectieve arbeidsovereenkomsten worden ook afspraken vastgelegd die betrekking hebben op voorlichting.

Een voorbeeld is te vinden in de CAO voor de bouwsector 2011. Hierin zijn onder andere de volgende twee afspraken vastgelegd:

- Wegwerkers zijn verplicht een cursus veilig werken te volgen ingevolge artikel 61a (van de CAO) vooraleer zij worden toegelaten tot wegwerkzaamheden;
- In overleg met en na toestemming van de werkgever kunnen uitvoerders, in het kader van de scholing als bedoeld in artikel 61b, jaarlijks een dag voorlichting en instructie krijgen, gericht op het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden op bouwprojecten.

5.3 Brancheafspraken

De overheid stelt doelen vast voor de veiligheid en gezondheid in bedrijven. De doelvoorschriften zijn opgenomen in de arboret- en regelgeving. Hierin staat welke mate van bescherming bedrijven moeten bieden aan werknemers.

Werknemers en werkgevers maken samen afspraken over hoe de doelen op het gebied van veilig en gezond werken worden bereikt. Deze afspraken moeten worden vastgelegd in een arbocatalogus.

Binnen een branche of sector kunnen ook gezamenlijke afspraken worden gemaakt tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Als dit gebeurt, mag elk bedrijf de arbocatalogus van de eigen sector hanteren. Men mag hier ook van afwijken, maar het alternatief moet aantoonbaar minstens evenveel bescherming bieden.

Alle arbocatalogi zijn te vinden via www.arboportaal.nl.

Sommige catalogi hebben afspraken gemaakt over voorlichting en instructie.

Een voorbeeld is de arbocatalogus voor de gemengde branche en de speelgoedbranche. Als maatregel bij het tegengaan van agressie en geweld noemen zij: 'Geef alle werknemers voorlichting over veiligheidsrisico's'. Hierbij wordt als toelichting gemeld dat iedere werknemer, vast of tijdelijk, voorlichting krijgt over de veiligheid in en om de winkel. Ook wordt vermeld aan welke onderwerpen speciale aandacht geschonken moet worden. Meer informatie is te vinden op de website van Gebra.

Er zijn branches die voorlichtingsmateriaal opnemen in de arbocatalogus. Dit materiaal kunnen werkgevers gebruiken om voorlichting te geven over de maatregelen uit de catalogus. De digitale arbocatalogus van de metaalbranche, www.5xbeter.nl is hier een goed voorbeeld van.

5.4 Standaardisatie en normalisatie

Arbomanagementsystemen

Voorlichting en onderricht vormen belangrijke pijlers binnen arbomanagementsystemen. In de certificeringssystemen OHSAS 18001 en VCA worden dan ook specifieke eisen gesteld aan voorlichting en onderricht.

Meer algemene informatie over de systemen is beschreven in [het kennisdossier Arbobeleid Arbomanagementsystemen](#), paragraaf 1.1.3 concrete invulling.

OHSAS 18001

OHSAS 18001 is een certificeerbare norm voor arbomanagementsystemen. OHSAS staat voor Occupational Health and Safety Assessment.

In de norm zijn eisen vastgelegd op het gebied van bekwaamheid, training en bewustzijn. Hierin wordt onder meer gesteld dat de organisatie de trainingsbehoeften moet inventariseren en daarin moet voorzien. De effectiviteit van trainingen moet worden bepaald. Ook moeten registraties van trainingen worden bijgehouden.

Meer informatie over OHSAS 18001 is te vinden op de website van [SCCM](#).

VCA

Aannemers kunnen hun Veiligheids-, Gezondheids- en Milieu- Beheerssysteem laten certificeren volgens de VCA procedure. VCA staat voor VGM checklist Aannemers.

In hoofdstuk 3 van de checklist staan controlevragen over opleiding, voorlichting en instructie. Minimumvereisten zijn onder meer (niet uitputtend):

- Een overzicht per functie van vakopleidings- en ervaringseisen;
- Alle operationele medewerkers beschikken over een geldig diploma Basisveiligheid VCA;
- In het kader van voorlichting wordt aandacht besteed aan onder andere:
 - VGM beleid op de werkplek;
 - PBM;
 - Handelwijze in geval van nood.
- Anderstalige medewerkers worden zodanig ingezet dat de communicatie over relevante VGM-zaken effectief kan plaatsvinden. Zie verder paragraaf 7.3.

Meer informatie is te vinden via de website www.vca.nl.

5.5 Certificering

Niet van toepassing voor dit dossier.

6. Beheersmaatregelen

6.1 Arbeidshygiënische strategie

Voor meer algemene informatie over dit onderwerp zie het kennisdossier [Arbomanagementsysteem](#), paragraaf 6.1.

De medewerker die binnen een bedrijf optreedt als preventiemedewerker zal een voortrekkersrol hebben in het initiëren van voorlichting en onderricht. Zie hiervoor het [arbokennisdossier Preventiemedewerker](#).

De Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een stimulerende rol hebben, door te proberen om onderwerpen op de voorlichtingsagenda te krijgen.

6.1.1 Bronmaatregelen

Voorlichting

Voorlichting is op zichzelf geen bronmaatregel. Maar het succes van beheersmaatregelen (waaronder bronmaatregelen) staat of valt met kennis over de noodzaak van de maatregel en kennis over het gebruik van de beheersmaatregel. Voorlichting en overleg zijn middelen om die kennis te vergroten.

De manier waarop voorlichting gegeven wordt (individueel/groep, presentatie/posters, et cetera) kan bij verschillende soorten beheersmaatregelen anders zijn. Groepsvoorlichting kan gewenst zijn als het gaat om organisatorische of technische maatregelen die betrekking hebben op hele groepen en waarbij het gedrag van de één de veiligheid van de ander beïnvloedt (bijvoorbeeld het toepassen van tiltechnieken bij het verplaatsen van een patiënt). Wanneer het gaat om persoonlijke beschermingsmiddelen of technische maatregelen die gericht zijn op de eigen taak (bijvoorbeeld bronafzuiging bij lassen), kan een individuele aanpak soms beter zijn.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in [het arbokennisdossier beheersmaatregelen](#), paragraaf 4.5.

6.1.2 Organisatorische maatregelen

Voorlichting, samenwerking en overleg

Voorlichting, samenwerking en overleg zijn voorbeelden van organisatorische maatregelen die de veiligheid en gezondheid van medewerkers kan vergroten.

6.1.3 Technische maatregelen

Zie 6.1.1.

6.1.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Zie 6.1.1.

6.2 Psychologische aspecten van beheersmaatregelen

Belangrijke aspecten

Belangrijke aspecten bij het invoeren van beheersmaatregelen zijn:

- Motivatie en belangen
- Leren
- Belonen en straffen
- Voorlichting en onderricht

Motivatie en belangen

Voor de introductie van beheersmaatregelen is goede samenwerking tussen verschillende personen van belang. Samenwerking wordt vruchtbaar als behalve functionele aspecten ook persoonlijke behoeften worden vervuld. Daardoor kan gemeenschappelijke binding ontstaan.

Een persoonlijke behoefte is zingeving: bijvoorbeeld bevestiging van persoonlijke kwaliteiten, inhoudelijk interessant werk, gewaardeerd worden. Als samenwerking deze behoefte vervult, dan kan het leiden tot gemeenschappelijke verbondenheid, waardoor er trots ontstaat voor de organisatie en dat betekent betrokkenheid en commitment. Het met elkaar bereiken van een doel, bijvoorbeeld nul ongevallen of een imago van een bedrijf waar veilig gewerkt wordt, zijn voorbeelden.

Leren

Betrokkenheid, communicatie en samenwerking vormen de sleutels tot het leren van een organisatie en daarmee ook tot voortdurende verbetering van het veiligheidsniveau van een organisatie of van het

arbomanagementsysteem. Het belang hiervan blijkt pas goed als de vergelijking wordt gemaakt met hoe een organisatie zich gedraagt die niet leert. Deze wordt steeds verrast, maar vaak door hetzelfde type problemen. Bijvoorbeeld 'het aantal ongevallen neemt niet af' en 'het ziekteverzuim daalt niet'. De ergernis over arbozaken neemt toe en de motivatie om de arborichtlijnen toe te passen neemt af. Het uitwisselen van 'goede ervaringen' (best practices) biedt mogelijkheden om leereffecten te vertalen naar andere situaties bij andere onderdelen van het bedrijf.

Belonen en straffen

Belonen en straffen zijn externe motivatoren. Uit een studie van TNO Arbeid naar prikkels en sancties bij ziekteverzuimbeleid, blijkt dat deze doorgaans op korte termijn wel effect hebben, maar op langere termijn minder. De wetgever stelt wel dat een bedrijf niet alleen toezicht moet houden, maar dit ook moet koppelen aan een sanctiebeleid. Uit hetzelfde Prikkels en Sanctie onderzoek blijkt dat belonen beter werkt dan straffen. Het benadrukken en complimenteren van gewenst gedrag kan derhalve ook positieve effecten hebben. Overigens moet een sanctiebeleid met instemming van de OR of de Personeelsvertegenwoordiging worden vastgesteld.

Voorlichting en onderricht bij introductie van beheersmaatregelen

Een goede voorlichting aan alle betrokkenen is van groot belang bij het invoeren van beheersmaatregelen. Het doel, de fases en de reikwijdte moeten helder zijn. Ook moet iedereen op de hoogte zijn van zijn of haar taken bij de introductie en toepassing van beheersmaatregelen.

Voorlichting en onderricht als beheersmaatregel

Vaak wordt het geven van voorlichting en onderricht ingevoerd als één van de beheersmaatregelen bij geconstateerde risico's.

Voorlichting en onderricht als middel om gedrag te beïnvloeden

N. Röling (Basisboek voorlichtingskunde) geeft aan dat het belangrijk is om voorafgaand aan voorlichting in kaart te brengen in hoeverre het probleem technisch van aard is. Nagegaan moet worden in hoeverre een verandering van het gedrag noodzakelijk is voor de oplossing van een probleem. Als de gedragsverandering noodzakelijk is, dan moet er een beleidsplan gemaakt worden waarin wordt aangegeven wie in welke mate betrokken is bij het veroorzaken en oplossen van de situatie, welke ongewenste gedragingen het meest relevant zijn en welke alternatieven voor de ongewenste gedragingen gestimuleerd zouden moeten worden.

Op basis van deze nadere analyses kunnen keuzes gemaakt worden over de doelgroepen van voorlichting en de gedragsdoelstelling van het beleid. De volgende stap is het formuleren van een strategie voor gedragsverandering: hoe realiseer je de gewenste gedragsveranderingen bij de beoogde doelgroepen.

Een model voor gedragsverandering

Een model voor gedragsverandering kan er als volgt uitzien:

1. Zorg ervoor dat de aandacht van de ontvanger getrokken wordt;
2. Kweek begrip door de boodschap in duidelijke taal over te brengen;
3. Zorg dat de boodschap haalbaar en geloofwaardig is, zodat er vertrouwen ontstaat;
4. Als de boodschap zinvol is, is een verandering van houding (attitude) mogelijk;
5. De mening van relevante anderen (sociale norm) en de attitude kunnen de intentie om daadwerkelijk te veranderen beïnvloeden;
6. Als zich vervolgens geen belemmerende factoren voordoen, is een gedragsverandering aannemelijk.

6.3 Implementatie van beheersmaatregelen

Voorlichting kan één van de beheersmaatregelen zijn om het geconstateerde risico te verkleinen of weg te nemen. Bij de implementatie van de voorlichting moet vooraf duidelijk zijn:

- Wie de doelgroep is;
- Wat het doel van de voorlichting is;

Hierna kan bepaald worden welke voorlichtingsvorm het meest geschikt is, wat een goed moment is en wie de juiste persoon is om de voorlichting te geven. Deze informatie kan opgenomen worden in een lesplan.

Praktijkervaring leert dat in bedrijven waar voorlichting en onderricht als onderdeel van een Arbomanagementsysteem (met name Toolboxmeetings bij VCA) regelmatig herhaald worden, dit doorgaans leidt tot een hoger veiligheidsbesef bij medewerkers. Goede resultaten zijn zichtbaar als medewerkers zelf de taak krijgen om een veiligheidsonderwerp te kiezen, voor te bereiden en aan collega's te presenteren.

Andere aandachtspunten bij het opzetten, voorbereiden en geven van voorlichting, zijn beschreven in hoofdstuk 1.

Een bedrijf hoeft de voorlichting niet zelf te plannen, voor te bereiden of uit te voeren. Er zijn bureaus of experts die dit geheel of gedeeltelijk kunnen verzorgen voor een bedrijf.

7. Medisch Onderzoek

7.1 Gezondheidseffecten en beroepsziekten

Voorlichting over gezondheidseffecten en beroepsziekten

Tijdens voorlichting kan informatie gegeven worden over de gezondheidseffecten en beroepsziekten die samenhangen met bepaalde risico's. Deze kennis kan de bereidheid tot het toepassen van beheersmaatregelen verhogen.

Voorlichting in geval van gezondheidseffecten en/of beroepsziekten

Wanneer een werknemer zich met klachten meldt bij de bedrijfsarts, dan bekijkt de bedrijfsarts de individuele belasting en belastbaarheid. Op basis daarvan geeft de bedrijfsarts advies en voorlichting. Het advies kan gaan over mogelijke aanpassingen in arbeidsomstandigheden en werktaken. De voorlichting, individueel aan de werknemer, kan gaan over het gebruik van beheersmaatregelen, de eigen mogelijkheden om de gezondheid te verbeteren (bijvoorbeeld lifestyle-aspecten), maar ook over regelingen die er zijn voor de werknemer.

7.2 Diagnostiek en begeleiding/behandeling

Voorlichting kan gebruikt worden om ervoor te zorgen dat werknemers weten wat het verzuimbeleid van het bedrijf inhoudt en wat de wederzijdse rechten en plichten zijn op het moment dat een werknemer ziek wordt.

7.3 Kwetsbare groepen

Inleiding

Voorlichting aan kwetsbare groepen heeft twee kanten. Ten eerste zijn er kwetsbare groepen die speciale voorlichting nodig hebben. Zij moeten kennis hebben over bepaalde onderwerpen die voor andere werknemers niet relevant zijn. In deze paragraaf worden in dit kader besproken:

- Advisering aan werknemers in de vruchtbare leeftijd;
- Zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie;
- Jeugdigen.

Ten tweede geldt voor bepaalde kwetsbare groepen dat zij niet dezelfde voorlichting kunnen krijgen als andere werknemers. De voorlichting moet aangepast worden voor deze groepen. In deze paragraaf worden besproken:

- Jeugdigen;
- Werknemers die de gangbare taal niet goed beheersen;
- Werknemers met een mentale beperking.

Advisering aan werknemers in de vruchtbare leeftijd

Bepaalde kennis over arbeidsomstandigheden is alleen relevant voor medewerkers in de vruchtbare leeftijd. Het gaat daarbij om de risico's die werkomstandigheden rondom de conceptie of gedurende de eerste maanden van de zwangerschap risico's met zich meebrengen. Te denken valt aan:

- chemische stoffen;
- biologische agentia;
- straling, paragraaf.

In het [kennisdossier Zwangerschap](#), paragraaf 7.3, wordt ook ingegaan op de advisering van werknemers over de combinatie zwangerschap en werk voor de conceptie, tijdens en na de zwangerschap en bij verzuim.

Zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie

De werkgever is verplicht om op twee momenten voorlichting te geven aan zwangere werknemers. De eerste voorlichting moet plaatsvinden binnen twee weken nadat de werknemer gemeld heeft zwanger te zijn. Deze voorlichting gaat onder andere over de risico's van haar werk voor haarzelf en voor haar (ongeboren) kind en over de maatregelen die het bedrijf heeft genomen om de risico's te voorkomen. De tweede voorlichting geeft de werkgever voor het bevallingsverlof. Hierbij gaat het over de risico's voor pas bevallen werknemers en de risico's van het werk op de kwaliteit en kwantiteit van borstvoeding.

In het [kennisdossier Zwangerschap en werk](#), paragraaf 7.3, en in [de richtlijn zwangerschap, postpartumperiode en werk](#) wordt informatie gegeven over de manier waarop deze voorlichting gegeven kan worden.

Jeugdigen

Voorlichting moet altijd aansluiten bij de doelgroep, maar in de Arbowet wordt nog eens specifiek aangegeven dat de werkgever bij het geven van voorlichting aan werknemers die jonger zijn dan 18 jaar, rekening moet houden met 'de beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers'.

Het kan bij jeugdigen zijn dat zij door hun beperkte werk- (en levens)ervaring niet op de hoogte zijn van bepaalde dingen die bij andere werknemers wel bekend zijn. Wanneer zij dezelfde voorlichting zouden ontvangen, zouden ze bepaalde informatie kunnen missen.

Ook kan het zijn dat bepaalde factoren een ander effect hebben op jeugdigen dan op ouderen, omdat het lichaam nog in een andere fase zit. Er zijn bijvoorbeeld meer sneldelende cellen, het gehoor is kwetsbaarder, et cetera. Deze kennis is voor jeugdigen relevant om te vermelden, terwijl het niet van belang is voor overige werknemers.

Daarnaast is het belangrijk om bij de vorm van voorlichting rekening te houden met het feit dat het om jeugdigen gaat. De concentratieboog kan bijvoorbeeld korter zijn, visuele voorlichting kan meer effect hebben dan mondelinge of geschreven informatie. Ook kan het soms beter zijn bij jeugdigen voor een ander communicatiemiddel te kiezen. In het NVvA symposium van 2010 heeft Max Lum (NIOSH, USA) over dit onderwerp een interessante [presentatie](#) gehouden. Hij gaat onder andere in op communicatie middelen waarmee ouderen bereikt kunnen worden (dagblad, journaal, poster) en de communicatie middelen die jeugdigen bereiken (twitter, blogs, you tube).

Werknemers die de op de werkvloer gangbare taal niet goed beheersen

Bij het geven van voorlichting moet rekening gehouden worden met taalproblemen. Het gaat daarbij niet alleen om alloctonen die de Nederlandse taal niet goed beheersen, maar ook om laaggeletterden die geschreven instructies niet of niet goed kunnen lezen.

Lindhout (2010) heeft een artikel geschreven over de relatie tussen zware ongevallen en taalproblemen. Op basis van ongevalsrapporten geeft hij hierin aan dat tussen 5 en 10% van de zware ongevallen te maken heeft met taalproblemen. Onderliggende oorzaken hiervan zijn onder andere:

- Er wordt toenemend gebruik gemaakt van schriftelijke communicatie;
- Er is nauwelijks aandacht binnen bedrijven voor taalproblemen;
- Veiligheidsdocumenten zijn voor 50% van de gebruikers onvoldoende leesbaar.

Werknemers met een verstandelijke beperking

Voorlichting moet aansluiten bij de doelgroep. Dit geldt ook als het gaat om mensen met een verstandelijke beperking. Gedacht kan worden aan intensievere begeleiding, één of één voorlichting en het gebruik van plaatjes in plaats van teksten.

7.4 Preventief medisch onderzoek inclusief vroegdiagnostiek

Het is belangrijk om medewerkers voor te lichten over de noodzaak, het belang en de inhoud van Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek. Daarnaast kan het Arbeidsgezondheidskundig onderzoek gebruikt worden om medewerkers individueel voor te lichten over bepaalde risico's. Het audiometrisch onderzoek wordt vaak gebruikt om de medewerker voor of na het audiometrisch onderzoek nog eens

op de hoogte te stellen van de effecten van lawaai en van de mogelijkheden die er zijn om blootstelling zo laag mogelijk te houden.

8. Werkgeversverplichtingen

De werkgever is verplicht om de werknemer te informeren over de werkzaamheden, de risico's die daarmee samenhangen en de maatregelen die noodzakelijk zijn.

Zie ook het hoofdstuk over arbowet- en regelgeving in hoofdstuk 4 van dit dossier.

9. Werknemersverplichtingen

De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats overeenkomstig zijn opleiding en gegeven instructies zorg te dragen voor veiligheid en gezondheid van zichzelf en andere betrokken personen.

De werknemer is ook verplicht om mee te werken aan de voor hem georganiseerde onderricht.

10. Werknemersrechten

10.1 Individuele rechten

Niet van toepassing op dit dossier.

10.2 Collectieve rechten

Niet van toepassing op dit dossier.

11. Praktijkverhalen

Awareness

Bij Betonson is men aan de slag gegaan met een vijfjaren programma waar 'awareness' het sleutelwoord was. Alle managers en medewerkers hebben een workshop bewustwording gevolgd en van daaruit is men verder gaan werken. Het leren observeren van de eigen werkomgeving en het vervolgens ter plekke oplossen van knelpunten was een belangrijk uitgangspunt en van daar uit werden maatregelen genomen. Een uitgebreide beschrijving en andere goede praktijken zijn te vinden op: [Best practices](#).

Instructievideo voor een bouwproject

Voor een complex bouwproject is een instructievideo gemaakt met voorlichting over het project. De video is gebaseerd op de risico-inventarisatie en –evaluatie van het project. Iedereen die voor het eerst de bouwlocatie betreedt moet de video bekijken en heeft daarnaast een voorgesprek met de eigen leidinggevende.

Voorlichting en onderricht op klusniveau

In het V&G plan uitvoeringsfase is bepaald dat voor alle werkzaamheden een werkvergunning is vereist. Indien er sprake is van risicoverhogende omstandigheden, dit ter bepaling van degene die de vergunning verstrekt, wordt er een zogenaamde 'kritieke werkbespreking' gehouden. In dit overleg wordt door de vergunningverstrekker uitleg gegeven omtrent de specifieke risicoverhogende omstandigheden en de benodigde maatregelen om de risico's voldoende te beheersen.

Voorlichting over teken

Een goed voorbeeld van een voorlichtingsactie is de bestrijding van de teek door Stigas. De risicogroepen zijn vooral de werknemers in de groene- en agrarische sector. Hier worden veel mensen door dit beestje geplaagd.

Tekenbeten kunnen de ziekte van Lyme veroorzaken; een infectie ziekte die in eerste instantie griepachtige klachten geeft, maar die zonder tijdige behandeling vitale delen in het lichaam kan beschadigen. Jaarlijks zitten tienduizenden mensen met een tekenbeet bij de arts.

Om meer mensen zich bewust te laten worden van de ernst van een tekenbeet is een website gelanceerd (www.weekvandeteek.nl). De website geeft antwoord op vragen als: Wat zijn de risico's, hoe kan ik mij het beste beschermen en wat moet ik doen als ik toch een beet heb opgelopen. Ook worden tips en richtlijnen gegeven voor werknemers en werkgevers. Stigas ontwikkelde hiervoor een vragenlijst. Een uitgebreide beschrijving en andere goede praktijken zijn te vinden op: [Best practices](#).

12. Referenties

Bronnen

- VGM Checklist Aannemers, versie 2008/5.1, Centraal college van Deskundigen VCA, Leidschendam, 2008
- OHSAS 18001, Projectgroep OHSAS, Londen, UK, 2007
- CAO voor de bouwnijverheid 2011, november 2010
- Lindhout, P. Samenvatting proefschrift. Taalproblemen bij BRZO- en ARIE bedrijven, een onderschat gevaar? Proefschrift ISBN 978-90-5638-222-3. Tijdschrift voor toegepaste Arbowetenschap, 2010, 3, p107 – p 110.
- T.W. Taris, Inaugurele reden Aldoende leert men, Radboud Universiteit Nijmegen, November 2007.
- S. Andriessen, C.V. van Vuuren en P.G.W. Smulders (2004), 'Prikkel en sancties, bouwstenen voor een modern ziekteverzuimbeleid', TNO Arbeid, Hoofddorp.
- N.G. Röling en D. Kuiper, Basisboek voorlichtingskunde. ISBN 9053521283, Boom, 1994.
- H.R. Maturana en F.J. Varela, De boom der kennis, Uitgeverij Contact, Amsterdam 1989.
- P. Ekman en W.V. Friesen, The repertoire or nonverbal behavior: categories, origins, usage, and coding. Semiotica, 1, p 49-p 98.
- <http://irs.ub.rug.nl/dbi/43736fe04f0a9>, artikel U.M.W. Hendriks (2002)
- G.P. Huber, Organizational learning: The contributing processes and the literature. Organization Science, 1991, 2, p 88 – p 115.
- M. Dodgson, Technological collaboration in industry: strategy, policy, and internalization in innovation, 1993.
- M. Jans en V. Hildebrandt, Beloon en gij zult oogsten, Arbeidsomstandighedenblad 2, 2007.
- Bureau Taal, Arbo Informatieblad 59 Begrijpelijke werk- en veiligheidsinstructies, SDU, Den Haag.

Websites

- www.overheid.wetten.nl
- www.gebra.nl
- www.vca.nl
- <http://osha.europa.eu/fop/netherlands/nl/euweek/2008/overige/gpcompetitie>
- www.arboportaal.nl
- <http://www.artsennet.nl>
- <http://www.nvka.nl/>
- <http://www.arbeidshygiene.nl>
- <http://nl.wikipedia.org>

13. Referenties auteurs

Dit document is samengesteld uit verschillende dossiers door:

- Tamara Onos (Arbeidshygiënist)

De eerste versie is becommentarieerd door:

- Jodokus Diemel (Arbeidshygiënist)
- Leo Elders (Bedrijfsarts)
- Edith Groenendaal (Arbeids- en organisatiedeskundige)
- Rick van de Heide (Veiligheidskundige)
- Nicole van der Spank (Communicatie deskundige)
- Harry Tweehuysen (Arbeids- en organisatiedeskundige)

Eén van de twee brondocumenten was het dossier Arbobeleid: Voorlichting en Onderricht. Dit is geschreven door:

- Paul de Heer (Veiligheidskundige)
- Edith Groenendaal (Arbeid- en Organisatiedeskundige)
- Janine Molier (Bedrijfsarts)
- John Peters (Arbeidshygiënist)

Het tweede brondocument was het Dossier Bouwproces: Voorlichting, Samenwerking en Overleg. Dit dossier is geschreven door:

- Tamara Onos (Arbeidshygiënist)
- Ronald Meijer (Veiligheidskundige)
- Chrit Leenders (Arbeids- en organisatiedeskundige)
- Leo Elders (Bedrijfsarts)
- Harry Tweehuysen (Arbeids- en organisatiedeskundige)

14. Peer review

Eén van de twee brondocumenten (het dossier Arbobeleid: Voorlichting en Onderricht) is beoordeeld door Andrew Hale, TU Delft.

Kennis- en bewustzijnsniveau

Het kennis- en bewustzijnsniveau worden ook wel weergegeven in vier stadia: onbewust onbekwaam, bewust onbekwaam, bewust bekwaam en onbewust bekwaam.

Onbewust onbekwaam

In een situatie waarin medewerkers zich niet bewust zijn van het risico, bijvoorbeeld blootstelling aan gevaarlijke stoffen, kunnen gemakkelijk verkeerde afwegingen gemaakt worden. Er is immers geen juiste risico-inschatting mogelijk en mogelijke alternatieven voor het handelen worden dan ook niet beschouwd. Deze situatie is te kenmerken als onbewust onbekwaam.

Bewust onbekwaam

Er is sprake van bewust onbekwaam als diezelfde medewerkers er vervolgens achter komen dat zij met een gevaarlijke stof te maken hebben. Doordat zij eigenlijk onvoldoende kennis hebben hoe daar mee om te gaan, maken zij zich grote zorgen over mogelijke gevolgen.

Bewust bekwaam

Een derde typering is die van bewust bekwaam. Bij deze typering zijn medewerkers zich bewust van het gevaar (blootstelling aan gevaarlijke stoffen) en gaan hier dan ook zeer omzichtig mee om. Medewerkers zijn in staat een reële inschatting te maken van het risico en van de benodigde maatregelen.

Door het vergroten van kennis over risico's en het versterken van inzicht in mogelijke beheersmaatregelen kan het veiligheidsgedrag van medewerkers positief worden beïnvloed, doordat medewerkers vaker bewust bekwaam gedrag laten zien.

Onbewust bekwaam

Wanneer medewerkers veel kennis en ervaring hebben, kan juist weer een situatie ontstaan waar (te) gemakkelijk wordt omgegaan met het risico. Medewerkers overschatten zichzelf en onderschatten het gevaar. De typering die bij deze situatie hoort, is onbewust bekwaam. Men is zich niet meer actief bewust van mogelijke gevolgen, maar handelt op de zogenaamde automatische piloot.