

OPGELUCHT

editie 02

Eigenaarschap nemen in veiligheid en gezondheid.



Brandweer Amsterdam-Amstelland

**“Vroeger rook het op
de kazerne naar brand.
Tegenwoordig ruik je niks.”**

Brandschoon bij de brandweer

Delicia B.V.

**“Het ging in een razend
tempo, want ik bleek
flink ziek te zijn.”**

Ziek door talkpoeder

Moba B.V.

**“Het opzetten van een
goed preventief beleid
is een uitdaging.”**

Duidelijke taal over lasrook

OPGELUCHT

eigenaarschap nemen in veiligheid en gezondheid

Eveline Janse, Cyril Litjens en Jan Kegelaer.

Een samenwerking tussen RPS analyse bv en Long Alliantie Nederland.

2020

Voorwoord door Tamara van Ark

“Samen zorgen voor onze gezondheid.”



Samen zorgen voor gezond en veilig werk is in ieders belang. Voor een succesvolle organisatie zijn aandacht voor gezondheid en veiligheid in een open en stimulerend werkklimaat, belangrijke uitgangspunten.

Werkgevers hebben hier belang bij voor de continuïteit van hun bedrijf. Werkenden houden bovendien oog op een succesvolle loopbaan tot hun

pensioengerechtigde leeftijd, en op gezonde levensjaren daarna. Alleen samen kunnen we ervoor zorgen dat het aantal slachtoffers als gevolg van werken met gevaarlijke stoffen afneemt. Dit is een grotendeels te voorkomen probleem, dus we moeten aan de slag.

In de praktijk van alle dag is gezond en veilig werken echter niet altijd gemeengoed en is er nog werk te verzetten. Jaarlijks sterven 4.100 mensen aan de gevolgen van ongezond en onveilig werk, van wie 3.000 ten gevolge van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Gevaarlijke stoffen zijn in feite sluipmoordenaars, omdat de blootstelling via de inademing of op andere wijze, vaak onopgemerkt plaatsvindt en de effecten daarvan op

de gezondheid zich pas na jaren kunnen openbaren, vaak na de pensioenleeftijd. Zorgdragen voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden is en blijft daarmee van groot belang. We hebben hier allemaal een verantwoordelijkheid in.

RPS en Long Alliantie Nederland zijn erin geslaagd om die gezamenlijke verantwoordelijkheid overtuigend voor het voetlicht te brengen in dit magazine. De verhalen die hierin beschreven zijn, hebben dit belangrijke ingrediënt gemeenschappelijk. Samen, ieder vanuit zijn betrokkenheid door de gehele organisatie heen, met eventuele ondersteuning van (externe) deskundigen. Alleen als er sprake is van samenspel ontstaat aantrekkelijk voetbal waarin ook wordt gescoord. Samenspel door alle lagen van de organisatie heen, tussen de werkgever, leidinggevende, HRM-medewerker, inkoopmedewerker, preventiemedewerker, OR, de werkende, arbodienstverleners en andere deskundigen. Alleen dan gaat een aanpak werken!

Ik kan u dit magazine dan ook van harte aanbevelen en wens u veel inspiratie toe.

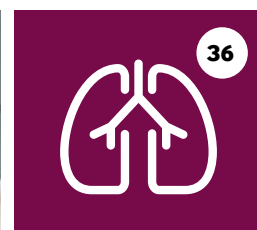
Tamara van Ark

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Deze uitgave is onderdeel van een serie:

In 'Ademnood - Beroepslongziekten als gevolg van werk' (www.longalliantie.nl/ademnood) komen 7 slachtoffers van longziekten als gevolg van werk aan het woord. Zij vertellen hun adembenemende verhalen, over hoe lang het duurt voor duidelijk is wat je mankeert en over het verliezen van je baan waar je van houdt. Over het sociale isolement en het gevoel niet meer mee te tellen én over preventieve maatregelen die op de werkvloer genomen kunnen worden.

In 'Opgelucht editie 01 - Voorkom blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk' (www.opgelucht.nl) worden verschillende invalshoeken omtrent het werken met (gevaarlijke) stoffen belicht en worden praktische tips en adviezen gegeven voor een preventieve aanpak.



pro-actief



ZIEK DOOR TALKPOEDER — 6

Leven met een (beroeps)ziekte.

Delicia

samenwerking



VOETBALLEN OP HOOG NIVEAU — 14

Je kunt niet in je eentje veilig en gezond werken. Je zal moeten samenwerken.

Kerndeskundigen

bewust zijn



DUIDELIJKE TAAL OVER LASROOK — 22

Het opzetten van een goed preventief beleid is een uitdaging.

MOBA group

inzicht



BRANDSCHOON BIJ DE BRANDWEER — 28

“Vroeger rook het op de kazerne naar brand. Tegenwoordig ruik je niks.”

Brandweer Amsterdam-Amstelland

kerngetallen



FEITEN & CIJFERS — 36

over werken met gevaarlijke stoffen

aandacht



DOORSPEKT VAN VEILIGHEID — 38

“Welkom in een wereld waar alles veilig, comfortabel en duurzaam is”.

Johnson Controls Industrial Refrigeration

kartrekkers



OREN EN OGEN OP DE WERKVLOER — 46

Bij DAF wordt slim samengewerkt om de veiligheid naar een hoger niveau te tillen.

DAF Trucks N.V.

eigenaarsschap



EIGENAARSCHAP NEMEN — 54

In veiligheid en gezondheid.

RPS analyse





Rutger van Groeninge



ZIEK DOOR TALKPOEDER

“Het ging in een razend tempo, want ik bleek flink ziek te zijn. Ik had ontstekingen in mijn longen: longfibrose.”

18 jaar werkte Rutger in de productie, waarna hij zijn carrière bij Delicia vervolgde als teamleider in het magazijn. In 2013 ging hij op vakantie naar Marokko, niet wetende dat hij niet meer terug zou keren als werknemer bij het bedrijf.

“Ik vertrok naar Marokko met een lichte kriebelhoest. Je kent het wel, van het type ‘dat gaat wel weer over’. Het werd op vakantie alleen maar erger, totdat ik amper nog sliep door de hoest. Ik liep ’s nachts rondjes in de hoop dat het zou zakken. Nog steeds dacht ik dat het wel over zou gaan. Na mijn vakantie wilde ik gewoon gaan werken, maar toen ik op maandag aankwam

Rutger van Groeninge
43 jaar – longfibrose

op het werk, zakte ik bij de balie in elkaar van vermoeidheid. De vakantie had zoveel energie gekost.

De huisarts luisterde naar mijn longen en stuurde me direct naar het ziekenhuis. Iets later zat ik bij de eerste hulp en nog iets later die dag werd ik opgenomen in het ziekenhuis. Het ging in een razend tempo, want ik bleek flink ziek te zijn. Ik had ontstekingen in mijn longen: longfibrose. Ik werd overgeplaatst naar het ziekenhuis in Nieuwegein, waar veel expertise aanwezig is over longfibrose. Twee weken lang kreeg ik een enorme doses Prednison. Dat sloeg gelukkig aan en ik knapte op. Daarna heb ik nog twee jaar Prednison geslikt. Het proces in mijn longen ligt nu stil.

Er werden ook biopten genomen en daarin werden al vrij snel talkkristallen gevonden. De link met het werk was duidelijk. In de tijd dat ik in de productie werkte ben ik dagelijks blootgesteld geweest aan talkpoeder. Er was niet bekend dat je daar ziek van kon worden. ▷

De laatste twee jaar werkte ik in het magazijn en werd ik haast niet meer blootgesteld aan talk, maar longfibrose gaat niet meer weg en blijkbaar werd het twee jaar later ineens actief. Het interesseerde me eigenlijk niet zo heel erg dat het door de talk kwam, want ik was hartstikke ziek. Dan kom je in een soort overlevingsstand. M'n zus en vrienden werden er wel boos over. Het ging toen heel slecht met me en ze dachten dat ik dood ging. Ook bij Delicia werd geschrokken gereageerd. Het was helemaal niet bekend dat talk een risico voor de gezondheid vormde. Er werden op de werkvloer direct maatregelen genomen.

De directeur en P&O waren erg betrokken bij mijn situatie en hebben regelmatig contact gehouden. Toen ik weer wat was opgeknapt werd al snel duidelijk dat ik niet meer bij Delicia kon werken. Het is onmogelijk om niet in de productieruimte te komen en de arts zei dat ik niet meer met stoffen in aanraking moest komen. Als mijn longen geïrriteerd raken, kan de longfibrose weer gaan opspelen. We zijn in goed overleg uit elkaar gegaan. Ik ben echt heel tevreden over hoe alles is opgepakt door het bedrijf, zowel ten aanzien van mij als ten aanzien van mijn collega's. Ze konden er niets aan doen.

Nadat ik twee jaar ziek ben geweest, kwam ik in eerste instantie in de WW. Daarna ben ik op zoek gegaan naar werk. Ik werk nu bij een fabrikant van elektronica in de productie én ik werk in de zomermaanden als technicus in een circus. Dit kan ik allemaal gewoon doen.

Er zit wel littekenweefsel op mijn longen, maar gelukkig kan ik in mijn dagelijks leven goed uit de voeten. Ik kan zelfs sporten, maar niet explosief. Ik kan bijvoorbeeld niet de trap opspringen of rennen om de bus te halen. Na 10 meter ben ik helemaal kapot. Verder moet ik absoluut blootstelling aan stoffen vermijden en ik moet geen longontsteking krijgen, want dan kan de longfibrose weer opspelen. Ik ben er uiteindelijk behoorlijk goed vanaf gekomen, maar de longfibrose blijft wel een risico dat ik met me meedraag.”



Rutger van Groeninge

Crisisberaad

Bij Delicia was niets bekend over de risico's van talkpoeder. De schrik zat er dan ook goed in toen bekend werd dat Rutger ernstig ziek was door blootstelling aan talkpoeder op het werk. Er werd direct een crisisteam opgericht om tot een goede aanpak te komen.

Talk werd altijd al gebruikt in de Deliciafabriek. Het werkt als een schuurmiddel waarmee de glans aan de hagelslag wordt gegeven. Hedwig Kaastra, manager risicomanagement, vertelt dat direct nadat bekend werd dat Rutger ziek was geworden door de blootstelling aan talk er door Delicia actie werd ondernomen. Het crisisteam, bestaande uit de directeur, de productiedirecteur, P&O, de manager R&D, een ploegleider van de afdeling waar talk werd gebruikt en Hedwig, startte met het verzamelen van informatie. “Dat viel nog niet mee. We informeerden bijvoorbeeld bij de leverancier van de talk, maar die bleek ook helemaal niet bekend te zijn met de risico's van blootstelling. Na dieper zoeken, bleek dat het wel degelijk een geregistreerd risico is, maar dus niet algemeen bekend.” Toen er meer bekend was over de risico's moesten de medewerkers zo snel mogelijk worden geïnformeerd. “In nauw overleg met de bedrijfsarts en longarts van NKAL (Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen) is een plan gemaakt. We wisten dat mensen zouden schrikken als ze dit zouden horen, dus we wilden antwoorden hebben op alle mogelijke vragen en ook gelijk maatregelen kunnen aankondigen.”

Floor van Groeninge is R&D-medewerker en herinnert zich nog goed dat iedereen in de kantine bij elkaar werd geroepen. “Dat was wel schrikken. Ik werkte zelf al 30 jaar in de fabriek en dan denk je wel direct 'heb ik dat ook?' Er werd altijd scheutig gebruik gemaakt van de talk en speels mee omgegaan.” Hedwig: “We hebben alles zo goed mogelijk uitgelegd en zoveel mogelijk informatie gegeven. Per direct werden mondkapjes verplicht als je met talk werkte en ondertussen gingen wij verder met onderzoek naar mogelijke oplossingen.”

Blootstellingsonderzoek

Ad Voselaars was als bedrijfsarts betrokken: “Delicia heeft goed gereageerd op de situatie. Er werd direct actie ondernomen en er werden middelen vrijgegeven om aan de slag te gaan. Specialistische longartsen en arbeidshygiënist van NKAL werden ingevlogen om te helpen.” Zo werd onder andere een expositiekaart gemaakt van mensen die veel waren blootgesteld aan talk. Ook gepensioneerd en flexkrachten werden daarin meegenomen. Ad: “Iedereen vulde een vragenlijst in en klachten werden geïnventariseerd. Er waren ongeveer 10 mensen met een hoog risico. Die kregen een uitgebreid onderzoek aangeboden, inclusief een CT-scan. Iedereen deed daar aan mee en alles werd door Delicia betaald.” Uiteindelijk bleek nog één persoon ziek te zijn: Jan van Gangelt. Via terugkom-momenten in de kantine werden de medewerkers op de hoogte gehouden van de bevindingen. ▷

Over Delicia

De Nederlandse producent Delicia is één van de grotere producenten van chocolade broodbeleg, versieringen en snacks. Delicia is toeleverancier van bakkerijen en internationale spelers in de ijs-, zuivel- en ontbijtgranenindustrie. Delicia is in 1938 opgericht. Er werken 150 mensen.

“We wisten dat mensen zouden schrikken als ze dit zouden horen, dus we wilden antwoorden hebben op alle mogelijke vragen en ook gelijk maatregelen kunnen aankondigen.” – Hedwig

Kaastra

Alternatieven

Ondertussen richtte het crisisteam zich op mogelijkheden om blootstelling te voorkomen. Hedwig: “We hebben nulmetingen laten uitvoeren door een arbeidshygiënist. Medewerkers liepen 8 uur lang met een pomp bij hun nek.” Floor is actief aan de slag gegaan om te kijken naar alternatieve stoffen om talkpoeder helemaal uit de productie te krijgen. “Ik ben wel een jaar aan het testen geweest en heb verschillende andere middelen geprobeerd. Dit gaf helaas geen goed resultaat. Toen het onmogelijk bleek om de talk te vervangen, zijn we gaan kijken hoe we de blootstelling konden verlagen door er een papje van te maken, zodat de talk niet door de lucht dwarrelt. Dat ben ik in het klein gaan testen.

Het was nogal zoeken naar de goede verhoudingen, maar uiteindelijk kwamen er monsters die door de kwaliteitstesten kwamen. Er zijn meerdere recepten, waarbij de uitwerking telkens anders is, dus die hebben we allemaal uitgezocht. Voor een enkel recept is het niet gelukt. In dat geval wordt er gewerkt met een mondkapje. We hebben ook gekeken of we apparatuur konden aanpassen en met afzuiging de blootstelling konden verlagen. Dit was deels mogelijk.” Voor de implementatie en acceptatie is het volgens Floor belangrijk dat je laat zien wat je doet: “Zien = geloven. We hebben productiemedewerkers bij de ontwikkeling betrokken. Je kunt veranderingen in een werkproces nooit in je eentje aanpassen.”

Hedwig: “Daarna zijn weer nieuwe metingen gedaan en die lieten flinke verbeteringen zien. We zaten ruim onder de grenswaarden. Er zijn nog steeds twee werkzaamheden die risico’s met zich meebrengen: het toevoegen van de talk op de hagelslag en het toevoegen van talk om een papje te maken. Daarom is het gebruik van een mondkapje nog steeds verplicht. Nog steeds houdt men de oren en ogen open voor alternatieven. Maar het is tot op heden niet gelukt om een alternatief voor de talk te vinden.”

Open communicatie

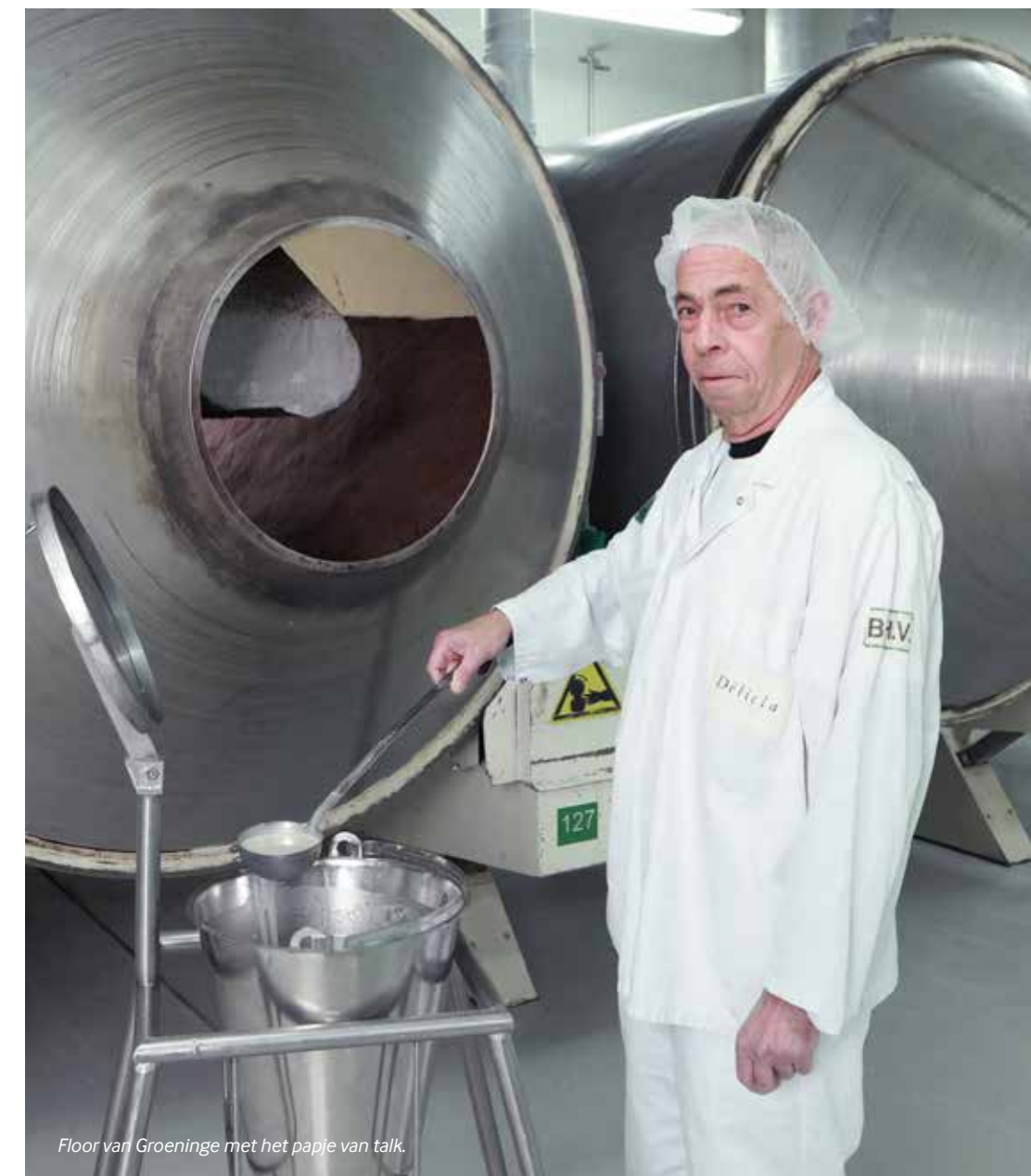
Zelfs na zo’n geschiedenis blijkt toezicht belangrijk. Zeker bij nieuwe mensen. Floor: “Dat merkte je eigenlijk al heel snel. In eerste instantie deed iedereen een

mondkapje op, maar na twee weken verslaptte dat al. Inmiddels zijn er ook nieuwe medewerkers, die dit niet hebben meegemaakt, maar we spreken elkaar er zeker op aan.” Hedwig: “Er is nu veel meer aandacht voor veilig en gezond werken. Ieder kwartaal pakken we een nieuw thema op, onder andere door middel van toolboxes. Er is nu een aparte SHE-coördinator.”

Ad: “Je ziet dat er in eerste instantie even onrust was, maar door open communicatie en een actief beleid heeft Delicia de onrust al snel weggenomen.” Bij alle betrokken partijen heeft dit verhaal veel impact gehad. “Er is veel spin-off van gekomen. Omdat Delicia bereid is het verhaal te delen, kunnen anderen ervan leren. Het heeft veel bewustzijn opgeleverd, ook bij artsen. Zij zijn zich veel bewuster geworden van het feit dat niet alleen duidelijk gevaarlijke stoffen zoals lasrook een probleem kunnen opleveren. Ik heb het als beroepsziekte aangemeld. Voor mij als bedrijfsarts heeft het er ook voor gezorgd dat ik veel meer oplet en ik geef nu ook voorlichting. Delicia heeft ook de brancheorganisatie geïnformeerd om kennis te delen.”

Hedwig: “De belangrijkste tip die ik kan geven, is wees open naar andere partijen, want dat is de enige manier om hulp te krijgen. We hebben bijvoorbeeld veel hulp gehad van NKAL.” >

“Er is nu veel meer aandacht voor veilig en gezond werken. Ieder kwartaal pakken we een nieuw thema op.” – Hedwig Kaastra



Floor van Groeninge met het papje van talk.

“Tot op heden ben ik nog steeds niet echt ziek geworden van de longfibrose, maar het ligt op de loer.”

Jan van Gangelt
70 jaar - longfibrose



Jan van Gangelt

Jan van Gangelt was 63 jaar toen de kantinebijeenkomsten plaatsvonden. Hij werkte al bijna 25 jaar in de productie bij Delicia. Ook hij bleek longfibrose te hebben.

Tijdens de kantinebijeenkomst dacht ik gelijk dat ik dat niet had. Ik was in die tijd wel kortademig, maar ik rookte ook veel, dus dacht dat het daar aan lag. Er werd gevraagd aan mensen die met de talk werkten om een vragenlijst in te vullen, dus dat heb ik netjes gedaan. Vervolgens werd ik uitgenodigd voor een keuring bij specialisten in Utrecht. Ik kreeg een CT-scan en er was een vraaggesprek.

Tot mijn verbazing bleek ik ook longfibrose te hebben door de blootstelling aan talk. Ik was er zelf vrij laconiek onder. Mijn vrouw vond het niet leuk. Iets aan je longen hebben is natuurlijk ook niet leuk. Ze maakte zich flink zorgen en heeft me daarna achter m'n broek aangezet dat ik moest stoppen met roken. De artsen adviseerden ook stellig om te stoppen met roken. Dat is inmiddels gelukt en nu rookt er niemand meer binnen.

Tot op heden ben ik nog steeds niet echt ziek geworden van de longfibrose, maar het ligt op de loer. Zelf denk ik er eigenlijk nog steeds te licht over. Ik ben weleens kortademig, maar ik ben inmiddels 70, dus dat kan ook de leeftijd

zijn. Ik heb er geen last van en ik voel me niet oud. Het is misschien mijn geluk geweest, dat ik er door die keuring op tijd uit ben gehaald.

Vervolgens werd me geadviseerd om thuis te blijven. Ik ben met mijn vrouw op de camping gaan zitten. Dat was prima. Delicia heeft de twee jaar tot mijn pensioen overbrugd. Ik ben zo goed behandeld! Ik heb nu elk half jaar een controle om te testen of alles stabiel is. Als ik naar Nieuwegein moet, wordt alles vergoed, kilometers en alles. Als het zo blijft kan ik nog wel een tijdje vooruit. ■



V.l.n.r. Ben Arkenbout, Sophia Franklin, Jan Snijder en Juliette Wildenburg



Voetballen op **HOOG NIVEAU**

**Je kunt niet in je eentje veilig en gezond werken.
Je zal moeten samenwerken.**

Deskundigen kunnen een belangrijke, zo niet noodzakelijke aanvulling zijn in de aanpak van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Met hun expertise en ervaring zorgen ze voor een frisse en deskundige blik. Vier vertegenwoordigers van de kerndisciplines, te weten een bedrijfsarts, hogere veiligheidskundige (HVK'er), arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundige (A&O'er) vertellen over de manier waarop zij preventiemedewerkers en organisaties kunnen ondersteunen én over belangrijke uitgangspunten om blootstelling aan gevaarlijke stoffen goed aan te kunnen pakken. ▷

Voor kerndeskundigen is het altijd zoeken naar een goede manier om ook langetermijnrisico's onder de aandacht te brengen bij bedrijven. Beroepslongziekten die kunnen ontstaan door blootstelling aan gevaarlijke stoffen zijn een onzichtbaar probleem en voor velen een ver-van-mijn-bed-show. Ben Arkenbout, HVK'er, ziet hier een belangrijke rol weggelegd voor kerndeskundigen en legt expliciet nadruk op de langetermijnrisico's en beroepsziekten: "De onderwerpen op de korte termijn worden over het algemeen wel gezien en aangepakt. Het zijn juist ook dit soort risico's waar wij met onze expertises goede en belangrijke informatie over kunnen geven."

Spreek dezelfde taal

"Je kunt niet in je eentje veilig en gezond werken. Je zal moeten samenwerken", stelt bedrijfsarts Sophia Franklin. Volgens de vier kerndeskundigen kan een preventiemedewerker daarin een belangrijke coördinerende rol spelen, mits deze over de juiste competenties beschikt. Juliette Wildenburg, A&O'er, wijst er wel op dat arbeidsomstandigheden ook niet het probleem kunnen zijn van alleen de preventiemedewerker. "Het is een punt van aandacht van iedereen samen. Daarom heeft het de voorkeur dat de taken in de hele lijn zijn opgenomen." Ze maakt de vergelijking met een voetbalteam dat fantastisch speelt, ten opzichte van een team met vergelijkbare

kwaliteiten dat een baggerpartijtje speelt. "Het is allebei voetbal, maar het verschil zit in de verbinding die onderling wordt gelegd. Dat geldt voor een organisatie ook. Je hebt goede verbinding nodig om tot grotere hoogten te komen, ook op het vlak van veilig en gezond werken."

"Je moet een taal ontwikkelen met elkaar om over veilig en gezond werken te kunnen praten en elkaar ook te begrijpen." – Jan Snijder

Voor een constructieve samenwerking aan een preventief beleid op het gebied van gevaarlijke stoffen moet je het met elkaar eens zijn over waar de risico's liggen en wat de doelstellingen zijn. "Je moet een taal ontwikkelen met elkaar om over veilig en gezond werken te kunnen praten en elkaar ook te begrijpen. Vermijd onnodig jargon, zeker in gesprek met medewerkers", stelt Jan Snijder, arbeidshygiënist. "Om op de juiste manier over veilig en gezond werken te praten, moet je elkaars belangen begrijpen. Iedereen in de organisatie heeft op een andere manier te maken met maatregelen die genomen moeten worden om veilig te werken met gevaarlijke stoffen. Management wil vaak doelgerichte oplossingen, maar

"Ik maak 'ondergrondse' zaken die spelen zichtbaar, om te zorgen dat in de praktijk veilig kan worden gewerkt met veilige stoffen." – Ben Arkenbout

dan wordt het al snel eenrichtingsverkeer. Werknemers werken in de praktijk met die maatregelen en hebben daar soms last van, bijvoorbeeld als ze persoonlijke beschermingsmiddelen nodig hebben. De ervaring en beleving van de maatregelen verschillen daardoor enorm. Daarom is het zo belangrijk om in gesprek te gaan over de redenen en de mogelijke oplossingen. Als kerndeskundige kan ik hier, ook in samenwerking met de preventiemedewerker, meer inzicht in geven en de verschillende kanten belichten."

Ben voegt toe dat er bijna altijd 'ondergrondse' zaken spelen, zoals tijdsdruk, machogedrag en prestatienormen. "Je moet als werknemer de tijd krijgen en nemen om na te kunnen denken over wat je doet. Zelfs als er regels zijn, durven mensen lang niet altijd tegen hun leidinggevende te zeggen dat ze bijvoorbeeld adembescherming moeten gaan halen voor de klus die op dat moment van ze wordt gevraagd. De leidinggevenden moeten hier het voorbeeld in geven en

de mogelijkheid bieden aan medewerkers om ook echt veilig en gezond te kunnen werken. Dit soort punten bespreek ik met het management, zodat er ruimte ontstaat om in de praktijk ook echt veilig te kunnen werken met gevaarlijke stoffen."

Preventie

De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en de verdiepende RI&E voor gevaarlijke stoffen vormen de basis voor veilig werken met gevaarlijke stoffen. Ben neemt de RI&E dan ook als uitgangspunt om het gesprek aan te gaan. "Waar zitten de knelpunten? Wat zijn de hoogste prioriteiten? Welke personen hebben hier invloed op? Die zoek ik dan op om meer inzicht te krijgen in de organisatie en om bewustwording te creëren. Ik laat ook altijd de weg ergens naartoe zien. Je kunt niet ineens van A naar C. Daarbij ben ik er groot voorstander van om oplossingen vooral uit de organisatie te laten komen. Dat vergroot de kans dat maatregelen ook echt goed worden doorgevoerd." De bedrijfsarts wordt als het over preventie gaat nog te vaak vergeten. Sophia herkent dat: "Mensen denken bij een bedrijfsarts in de eerste plaats aan verzuim, want dat is concreet, maar preventie is een breed begrip. Bedrijfsartsen kunnen ook preventief werken, bijvoorbeeld door te adviseren over gezondheidsbewaking en aanpassingen na een incident."

Voorlichting en bewustwording bij iedereen in de organisatie zijn essentieel om tot een veilige en gezonde werkomgeving te komen. Juliette koppelt het werken met gevaarlijke stoffen en risico's op de langere termijn vaak aan duurzame inzetbaarheid. "Ik zoek aansluiting bij wat mensen bezighoudt. Wat maakt nou dat jij je ontwikkelt en dat je vooruit komt? Hoe ga je de komende jaren op een fijne manier invulling geven aan je werkende leven? Hoe zorg je dat je daarvoor de juiste kennis en competenties ontwikkelt, maar ook dat je lichamelijk en geestelijk in staat bent om dat te doen? Dit zijn vragen over duurzame inzetbaarheid, zowel binnen als buiten de organisatie, die voor iedereen relevant zijn, onafhankelijk van je positie in de organisatie."

Externe blik

Vreemde ogen dwingen. Daar kun je als preventiemedewerker gebruik van maken door deskundigen op de juiste momenten in te schakelen. Juliette: "Door deskundigen te betrekken haal je ook gelijk een andere persoonlijkheid binnen; iemand die met een andere bril kijkt. Mijn kennis en expertise hebben ook een bepaalde reikwijdte, dus ook ik betrek er soms weer iemand met een andere expertise bij." De deskundigen kunnen vanuit hun rol als externe deskundige actief bijdragen aan de aanpak van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. ▷



“Het is ook expliciet onze taak om ongevraagd advies te geven.” – Sophia Franklin

Sophia: “Zowel concreet als het gaat om werken met gevaarlijke stoffen, als in de ontwikkeling van de organisatie als geheel. Denk aan het inventariseren van aanwezige stoffen, het beoordelen van de risico’s, het adviseren over maatregelen en het voorlichten van medewerkers. Dit legt de basis voor een cultuur waarbij medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen, wat ook op andere vlakken een positief effect heeft.” Jan wijst erop dat sinds de Arboret is aangepast in 2017, er expliciet contact wordt gelegd tussen de preventiemedewerker en de Arbodienst of de bedrijfsarts. “Maak daar gebruik van.”

Juliette: “Als externe bekijk je zaken met een frisse blik en kun je soms kritische vragen stellen. Wat bereik je met de huidige invulling van de missie en visie? Wat nu als we het anders invullen, wat kan het dan opleveren en bijdragen aan het hogere doel? Ik geef inzicht in de processen en effecten, bijvoorbeeld voor duurzame inzetbaarheid. Ik voel me vanuit mijn passie voor mijn vak geroepen om bewustwording te creëren. Ik probeer

meestal aan te haken bij de visie of missie van een bedrijf. Er is goed nagedacht over die missie en visie en je kunt management daarop aanspreken.” Ze vervolgt: “Een goede, langdurige relatie is daarvoor ook belangrijk. Dan kun je echt inspringen op het verbeteren van betrokkenheid en samenwerking binnen de organisatie op dit vlak.”

Interne samenwerking

Om veilig werken met gevaarlijke stoffen goed te borgen in de organisatie, zoekt Ben contact met iedereen die invloed heeft op primaire processen, en dat zijn er veel. “HR is onder andere belangrijk met het oog op keuzes voor opleidingen en trainingen, de OR heeft kennis over de organisatie en uiteraard hebben werknemers zelf veel invloed op hoe veilig er in de praktijk met gevaarlijke stoffen wordt omgegaan. Daarom loop ik vaak mee in de bedrijven. Maar eerlijk is eerlijk: bij grote bedrijven is dat makkelijker dan bij kleinere bedrijven.” Jan heeft de ervaring dat bij grote bedrijven veel via HR loopt. “Alle betrokken partijen hebben dan contact met HR, maar helaas mist vaak de binding tussen HR en de

preventiemedewerker.” Juliette herkent dit: “Verzuiling is best snel aanwezig in grotere bedrijven. Dat voelt natuurlijk veilig, want dan kun je je op je eigen zaken richten. Als je echte oplossingen wilt, moet dat doorbroken worden en daarom stel ik vaak voor om ook met andere stakeholders te spreken.”

Andere disciplines, zoals de OR en inkoop zijn volgens de deskundigen in veel bedrijven maar weinig bezig met veilig en gezond werken, ondanks dat ze hier een belangrijke rol in hebben. Daar zijn ze zich lang niet altijd bewust van. Juliette ziet gelukkig ook voorbeelden van bedrijven die de gezondheidsaspecten al op veel vlakken meenemen: “In aanbestedingen stellen ze bijvoorbeeld eisen aan werken met en het afvoeren van gevaarlijke stoffen en bij de aanschaf van productielijnen of machines worden de HVK’er en inkoop betrokken.” Jan probeert actief aansluiting te vinden bij inkoop: “Als ik een advies geef, lever ik daar gelijk een pakket aan eisen bij voor de afdeling inkoop, zodat zij weten waar ze op moeten letten.”

Niet alleen samenwerking in het bedrijf is van belang, de kerndeskundigen betrekken ook andere deskundigen als dat nodig is. Jan ziet grote voordelen van multidisciplinair overleg, met het liefst ook de preventiemedewerker erbij. “Dat geeft veel power. Het is niet nodig dat alle deskundigen bij het overleg in het bedrijf zitten, maar wel dat je als deskundigen onderling die samenwerking zoekt.” Ben: “Als er meerdere deskundigen in een bedrijf actief zijn, is interdisciplinair overleg van belang om te kijken wie wat oppakt. Het is zo zonde als je dingen dubbel aan het doen bent, of als er zaken tussen wal en schip belanden.” ▷

“Je hebt goede verbinding nodig om tot grotere hoogten te komen, ook op het vlak van veilig en gezond werken.” – Juliette Wildenburg

TIPS

1. Zorg dat je in dialoog gaat over werken met gevaarlijke stoffen, ook met de werkvloer. Vermijd jargon en heb oog voor de belangen van de gesprekspartner.
2. Maak gebruik van de kennis en ervaring van deskundigen. Ze kunnen een frisse blik werpen op het preventiebeleid en de implementatie.
3. Deskundigen kunnen ondersteunen bij de inventarisatie, het (verbeteren van het) preventiebeleid en uitvoering van het PAGO (Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek).



Sophia Franklin is zelfstandig **Bedrijfsarts** en medisch project-leider Chroom VI bij IKA Ned (Instituut voor Klinische Arbeids-geneeskunde Nederland).

Ze is betrokken bij rondetafelbijeenkomsten, gericht op beroepsziekten en heeft vanuit die rol regelmatig te maken met vragen rond blootstelling aan gevaarlijke stoffen.



Jan Snijder is zelfstandig **Arbeidshygiënist en Veiligheidskundige**.

Hij heeft bij verschillende bedrijven onderzoek uitgevoerd naar de blootstelling aan gevaarlijke stoffen en advies uitgebracht voor een beleid op het gebied van gevaarlijke stoffen.



Ben Arkenbout is zelfstandig **Veiligheidskundige en Arbeids- en organisatiedeskundige**.

Hij is een betrokken lid binnen zowel de Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde als de Beroepsvereniging voor Arbeids- en organisatiedeskundigen. Voordat hij als zelfstandig deskundige begon was hij Manager QHSE bij één van de grotere bouwbedrijven van Nederland.



Juliette Wildenburg is zelfstandig **Arbeids- en organisatiedeskundige**.

Ze zit in het bestuur van de Nederlands Vereniging voor Veiligheidskunde (NVVK) en is docent Integrale veiligheidskunde op hogeschool INholland. Als mentor is ze betrokken bij de begeleiding van afstudeerders van de kopstudie A&O van de PHOV (Post Hoger Onderwijs Veiligheidskunde).

Bedrijfsarts

Bedrijfsartsen kunnen bij ziekte en verzuim aangeven wat een werknemer nog verantwoord kan doen en wat kan helpen bij het herstel en werkhervatting (re-integratie). Preventief kan de bedrijfsarts werkplekonderzoek doen, werkaanpassingen voorstellen en een PAGO (Periodiek ArbeidsGezondheidsOnderzoek) formuleren en begeleiden. Bedrijfsartsen richten zich met name op individuele zaken, maar kunnen ook op groepsniveau of organisatieniveau adviseren aan het management en de OR. Vanuit de Arboret is direct contact tussen de preventiemedewerker en bedrijfsarts geregeld.

Een bedrijfsarts is een BIG-geregistreerde medisch specialist. Zij hebben zich na hun opleiding als basisarts gespecialiseerd op het gebied van arbeid en gezondheid. Dit in tegenstelling tot arbo-artsen, die wel arts zijn, maar deze specialisatie niet hebben afgerond.

Op www.bigregister.nl kun je nagaan of een bedrijfsarts is geregistreerd.

Arbeidshygiënist

Arbeidshygiënisten richten zich op factoren die een schadelijke invloed kunnen hebben op de gezondheid. Denk daarbij aan blootstelling aan gevaarlijke stoffen, biologische factoren (virussen, bacteriën, schimmels), fysische factoren (lawaai, trillingen, verlichting, straling, klimaat) en fysieke belasting. Het voorkomen van gezondheidsschade op korte en lange termijn staat centraal. Arbeidshygiënisten kunnen adviseren over te nemen maatregelen, beleid, aanpassingen van werkplek en inzet van Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM). Ook kunnen zij blootstelling aan gevaarlijke stoffen meten en beschermende maatregelen opstellen. Daarnaast voeren ze werkplek- en organisatieonderzoek uit.

Op Hobeon kun je nagaan of een arbeidshygiënist is gecertificeerd.

Hogere Veiligheidskundige

HVK'ers adviseren bedrijven op het gebied van het arbeidsomstandigheden(beleid). Denk daarbij aan risico's die kunnen ontstaan bij het werken met machines, werken op hoogte en werken met gevaarlijke stoffen. De HVK'er inventariseert risico's, beoordeelt hoe veilig de werkomgeving voor werknemers is en voert maatregelen door om de veiligheid binnen een bedrijf te verbeteren. HVK'ers kunnen adviseren en ondersteunen bij alle vormen van gevaarlijk werk, aanpassingen van de werkplek en de inzet van Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM). HVK'ers kunnen ook een Veiligheids- en Gezondheidsplan (V&G-plan), een specifiek onderzoek voor de bouw, opstellen en de uitvoering controleren.

Op Hobeon en op DNV-GL kun je nagaan of een HVK'er is gecertificeerd.

Arbeids- en organisatiedeskundigen

De A&O'er is een deskundige op het gebied van organisatie, mens en arbeid. Ze adviseren en begeleiden organisaties bij het gezond en gemotiveerd inzetbaar krijgen en houden van medewerkers. A&O'ers richten zich meestal op groepen medewerkers. De A&O'er adviseert over een effectieve balans tussen werk, gezondheid en inzetbaarheid. Ze onderzoeken de invloed van de organisatiecultuur, leiderschap, taakpakketten, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. Ze kunnen adviseren over het arbo- en gezondheidsbeleid. A&O'ers kunnen werkplek- en organisatieonderzoek uitvoeren en veranderingsprocessen begeleiden.

Op Hobeon kun je nagaan of een A&O'er is gecertificeerd.

Er zijn nog meer (externe) arbodeskundigen met specifieke expertise, zoals de bedrijfsfysiotherapeut, de ergonoom en de bedrijfsmaatschappelijk werker.

Op www.arbodeskundige.inpreventie.nl kun je eenvoudig vinden welke deskundige bij welk vraagstuk kan helpen.



MOBA GROUP

DUIDELIJKE TAAL OVER LASROOK

Het opzetten van een goed preventief beleid is een uitdaging.

Henk Molenaar is sinds 2017 fulltime actief als preventiemedewerker bij Moba. In nauwe samenwerking met Martin Teunissen, manager manufacturing, zijn in 2,5 jaar tijd enorme stappen gezet in het beperken van de blootstelling aan schadelijke lasrook. Door goede samenwerking en door het zichtbaar maken van de risico's weten zij zowel werknemers als directie te overtuigen van de noodzaak van maatregelen. ▷



Over Moba

Binnen de eierindustrie is Moba een toonaangevend producent van apparatuur voor het sorteren, verpakken en verwerken van eieren. Moba is in 1947 opgericht en is uitgegroeid tot een grote onderneming met ruim 800 medewerkers. Vanuit meer dan 10 vestigingen over de hele wereld bedienen ze het wereldwijde klantenbestand. Het hoofdkantoor van Moba staat in Barneveld. Vrijwel de volledige fabricage en assemblage van de apparatuur vindt in eigen huis plaats. Werkzaamheden omvatten onder andere lasersnijden, CNC-kanten, plaatwerk lassen, buizen laseren en verspanen. In de vestiging in Barneveld zit ook een gereedschaps-/matrijsmakerij en kunststofspuitgieterij.

Veilig en werkbaar

Het opzetten van een goed preventief beleid is een uitdaging, heeft Henk in de afgelopen 2,5 jaar gemerkt. “Er zijn heel veel wettelijke verplichtingen. Op papier klinkt het allemaal best logisch, maar in de praktijk heb je te maken met een lopend productiebedrijf waar je niet zomaar alles kunt veranderen. Het is zoeken naar een balans waarbij het wél veilig is, maar ook werkbaar. Als je ervoor zorgt dat mensen goed kunnen werken, voorkomt dat ook weerstand.” Maar als het om echte risico’s gaat, moet je streng zijn, benadrukt Henk. “Bij echte risico’s moet je duidelijk en helder zijn. Daar heb je ook management bij nodig. Lijnmanagers zijn daarbij heel belangrijk.”

Martin is een manager die hierin optrekt met Henk. Samen denken ze na over mogelijkheden en oplossingen. Henk vertelt dat die samenwerking met managers zoals Martin heel belangrijk is. “Martin is nauw betrokken bij het onderwerp omdat hij op zijn afdelingen te maken heeft met schadelijke lasrook. Om ook andere managers nog meer betrokken te krijgen, moet ook de directie betrokken worden op dit vlak. Hier ligt nog een taak voor ons. Zij moeten het belang begrijpen en zien wat het oplevert. Een veilige en gezonde werkplek moet echt door de hele lijn belangrijk worden gevonden. De samenwerking met Martin laat zien dat je dan in relatief korte tijd grote stappen kunt zetten.”

“Zorg dat het veilig én werkbaar is.”

– Henk Molenaar

Lasrook in een buisje

Voor de aanpak van lasrook zijn bij Moba eerst metingen gedaan. Er werd al langer gewerkt met afzuiging, puntafzuiging en lashelmen. Die werden ook wel gebruikt, maar niet consequent en niet altijd op de goede manier. Henk: “Met rookbuisjes hebben we aan de medewerkers laten zien waar de rook allemaal naartoe gaat. Zo konden ze zelf zien dat

als je de puntafzuiging niet dicht genoeg bij de bron brengt, dat er dan heel wat lasrook ontsnapt.” Maar ook goede afzuiging neemt niet alle risico’s weg. Daarom vonden Martin en Henk het nodig om te gaan werken met overdrukhelmen. “Vanuit de wetgeving is dat niet verplicht, maar wij willen gewoon niet dat onze medewerkers worden blootgesteld aan zo’n gevaarlijke stof.” Zowel de medewerkers als de directie moesten worden overtuigd, ook met het oog op de kosten.

Martin benadrukt dat het zichtbaar maken van de risico’s ontzettend belangrijk is voor de bewustwording: “We hebben ook een buisje met 11 gram lasrook. Dat is wat je binnenkrijgt als je een jaar onbeschermd aan het lassen bent. Als je dat ziet, dan begrijp je wel dat je longen na een aantal jaar niet veel capaciteit meer over hebben. Bij elk gesprek bracht ik het ter sprake. En ik vertel het zoals het is: je kunt hier kanker van krijgen.” Martin deed dat ook bij de directie: “Ik vroeg om een investering van een ton. Tijdens een presentatie heb ik het buisje lasrook laten zien aan de CEO en die schrok er ook van. Wat het nemen van deze maatregelen oplevert druk ik niet uit in cijfers. Ik spreek liever over veiligheid en voorkomen van ziekte. Ook tegen directie zeg ik dat we het hebben over risico’s op kanker. Zo laat je zien en weten waar je mensen tegen wilt beschermen. Die investering was toen geen probleem meer.”

Keuzes

Vervolgens zijn de eerste overdrukhelmen aangeschaft. De eerste medewerkers gingen ermee aan de slag. Het was even wennen, maar het beviel goed. Martin: “Maar we kregen ook te maken met weerstand: ‘Jaaa, maar Pietje werkt hier al 40 jaar en heeft nergens last van.’, ‘Ik vind het niks, hij is te zwaar.’, ‘Ik kan met die slang aan mijn helm en filterunit om mijn middel niet tussen de constructieframes door.’ Totdat er iemand kwam met een ander merk overdrukhelm. Ik heb ze toen de keus gegeven: welke van de twee opties wil je? De optie ‘niet’ gaf ik niet.” Iedere keer als een oude lashelm werd

vervangen, kwam daarvoor in de plaats een overdrukhelm. “Eén van de lassers die fel tegen was kwam een jaar later naar me toe: ‘Martin, ik vind het nog steeds lastig, maar ik heb een schone neus als ik ’s avonds thuis kom. Dat was vroeger niet.’ Nou, daar doe ik het voor.” ▷

“Spreek duidelijke taal. Benoem zaken zoals ze zijn: ‘Je kunt er kanker van krijgen’. Dan heb je de aandacht.” – Martin Teunissen



Henk Molenaar

Een preventiebeleid werkt pas als het op alle niveaus wordt uitgedragen. Henk: “En gedragsverandering kost tijd, heel veel tijd. Ze zeggen dat het zo’n 8 jaar duurt voordat iets echt helemaal is ingesleten.” Martin: “Soms wordt simpelweg ook even vergeten om de puntafzuiging erbij te pakken. De meewerkend voormannen zijn voor dat soort dingen belangrijk. Zij moeten achter het beleid staan en dit uitdragen om het op de werkvloer vast onderdeel te laten zijn van het werkproces. Je moet in gesprek blijven en daarnaast is handhaven belangrijk. Als ik rondloop en ik zie dat iemand de afzuiging niet gebruikt, zeg ik daar direct wat van. Dan krijg ik weleens een vraag, bijvoorbeeld een medewerker die zegt ‘Maar ik heb die kap toch op?’ Dan zeg ik: ‘Ja, maar ik loop hier ook nog rond!’” Martin heeft specifieke kernwaarden gedefinieerd voor zijn afdelingen: “Veiligheid, kwaliteit en leverbetrouwbaarheid, waarbij veiligheid op één staat. Ik bespreek deze punten ook bij de functioneringsgesprekken. Die kernwaarden zijn geen wassen neus: niet veilig werken kan echt effect hebben op je beoordeling.”

Veiligheidsambassadeurs

Op de werkvloer lopen ook nog veiligheidsambassadeurs. Martin: “Dit zijn medewerkers die een signalerende functie hebben, maar ze spreken hun collega’s ook aan. Dat is soms nog wel lastig. Zo wordt er bijvoorbeeld met heftrucks met zware platen gereden. Het gebeurde nogal eens dat mensen vlak langs liepen en dan schrokken die chauffeurs zich rot, met als gevolg dat ze vol op de rem gingen staan, met het risico dat die platen kunnen vallen. Een veiligheidsambassadeur heeft toen dat hele werkgebied afgezet met linten. Het was wat rigoureuus en provisorisch, maar het idee was goed. Inmiddels hebben we er nette afzettingen van gemaakt die geplaatst kunnen worden op het moment dat er gereden wordt.” Henk vult aan: “De één spreekt z’n collega’s vrij gemakkelijk ergens op aan; voor de ander is dat lastiger. De ambassadeurs moeten zich gesteund voelen en je moet iets doen met punten die ze signaleren. We hebben wekelijks overleg om zaken te bespreken.” Martin: “Er zijn ook heus wel eens akkefietjes geweest, waarbij een collega tegen een ambassadeur zei ‘Zit niet te zeuren.’” Dan kunnen ze hun teamleider erbij halen of het bespreken met Martin. “Dan



Martin Teunissen

leg ik nog een keer uit waarom we dit doen. Je moet echt in gesprek blijven over risico’s van blootstelling, en ook begrip tonen voor het feit dat sommige maatregelen extra tijd kosten. Maar de lijn moet duidelijk zijn! Bovendien zeg ik altijd: je wordt voor die tijd toch gewoon betaald?”

Lange adem

Henk geeft toe dat het echt niet altijd vanzelf gaat. “Het is een zoektocht om iedereen op de juiste toon aan te spreken. Natuurlijk heb je te maken met wettelijke verplichtingen, maar naar de werkvloer moet je daar niet over beginnen, daar moet je op risico sturen.

Bij management werkt het weer wel: je kunt ze erop wijzen dat als er iets gebeurt, dat ze aansprakelijk zijn. Ik spreek ook over medische effecten.” Niet iedereen is altijd enthousiast. “En nu ik steeds meer in de materie duik, wordt het ook steeds duidelijker dat er nog veel werk te doen is. Het gaat allemaal om bewustwording en gedrag en na 2,5 jaar word ik soms wat ongeduldig, maar we moeten ook kijken naar wat we bereikt hebben. De HR-manager zei laatst tegen me dat we eens achterom moesten kijken en de successen moeten vieren.”

Niet alle partijen in de organisatie zijn al betrokken. Henk ziet onder andere een belangrijke rol voor inkoop. “Met oog op

de arbeidshygiënische strategie, moet je daar beginnen. Zij kopen stoffen in, en als je het over lawaai hebt, dan denk ik ook aan geluidsarme arbeidsmiddelen. Ze zijn bezig met strak inkopen. Controle op veiligheid en milieu zou meer focus moeten hebben in de selectie van producten en leveranciers.” Henk werkt ook veel samen met de bedrijfsarts, arbeidshygiënist en veiligheidskundigen. “Ik schakel ze in als ik ze nodig heb.” En ook de OR heeft een rol in het geheel. “Zij kunnen helpen door de onderwerpen in het verslag van de OR bekend te maken. Daarmee zijn ze een belangrijke partner richting de directie.”

Henk heeft een projectplan gemaakt. “Er moet veel gebeuren, maar we moeten keuzes maken. Vanuit de RI&E komen ook prioriteiten. De focus ligt voor de komende tijd op lawaai. Daar gaan we ook weer metingen voor doen.”

Dat in die 2,5 jaar al veel bereikt is, blijkt wel als Martin nog een kop koffie wil gaan halen. We zitten in een ruimte midden in de productiehal. Martin pakt zijn otoplastieken. Hij lacht: “Als ik zonder mijn gehoorbescherming over de afdeling loop, word ik tegenwoordig door de mensen aangesproken. Dat moet kunnen, zo hoort het ook te zijn.” ■

TIPS

1. Maak de risico’s zichtbaar, bijvoorbeeld door metingen
2. Maak de hele lijn bewust van de noodzaak van veilig en gezond werken
3. Betrek de werkvloer bij het vinden van oplossingen en maatregelen





Brandveer bij de brandweer

“Vroeger rook het op de kazerne naar brand. Tegenwoordig ruik je niks.”

Een paar jaar geleden waren een brandweerpak dat stijf overeind bleef staan en een vuile helm tof. Hoe vuiler je was, hoe cooler. Tegenwoordig kun je rekenen op respect van je collega's als je pak er na vier jaar gebruik nog steeds spic en span uitziet. Wat is er gebeurd waardoor de stoere brandweerfunctionaris liever zijn handen niet meer vuil maakt?

Bud Pronk is leidinggevende van de uitvoerende facilitaire afdelingen bij Brandweer Amsterdam-Amstelland en één van de mensen die aan de wieg stond van de nieuwe arbeidshygiënische uitgangspunten. “Het begon allemaal in 2013/2014. We dachten altijd goed beschermd te zijn met onze pakken, handschoenen, helmen en perslucht. Maar langzaam sijpelde er informatie binnen, met name uit Scandinavië en de VS, dat er mogelijk toch wel wat lekken in de bescherming zaten.” Dat klopte op zich ook wel met de bevindingen. “Sowieso had je altijd wel een zwarte rand bij je buikgordel, polsen, enkels en nek, waar de overgangen in de uitrusting zitten. En ook na het douchen kwam er nog zwart zweet uit je lijf, dus blijkbaar was er toch wel wat in de huid getrokken.” ▷



Bud Pronk

Nieuwe inzichten

Hoewel de risico's bekend waren en de brandweerfunctionarissen van top tot teen beschermd waren, kwam er vanaf 2013 toch nieuwe informatie beschikbaar uit onderzoeken naar de bescherming tegen rook. De brandweer in Nederland maakte er serieus werk van. Onder andere door internationale congressen te bezoeken werd informatie vergaard en zoveel mogelijk geleerd van de maatregelen die andere brandweerkorpsen namen. Bud: "Contact met rook is altijd gevaarlijk en ook contact met de huid kan een probleem zijn. Door de combinatie van warmte en een vochtige huid kunnen stoffen het lichaam binnendringen. De nieuwe informatie hielp ons om stappen te zetten om blootstelling verder te beperken."

De risico's op blootstelling aan gevaarlijke stoffen ontstaan in verschillende stadia van het werkproces. Natuurlijk op de locatie van de brand, maar ook bij het omkleden, het transport van vuil materiaal, het wassen en in de kazerne zelf. Met de nieuwe kennis in het achterhoofd zijn alle processen bekeken. In nauwe samenwerking met de medewerkers is vervolgens naar oplossingen gezocht. Bud: "Medewerkers kregen alle ruimte om zelf met ideeën te komen en die te testen. Als iets beviel, werd het verder uitgerold in de organisatie. Dat heeft voor veel draagvlak gezorgd." Remco vertelt dat er tot en met

Remco Hoekstra, arbocoördinator, veiligheidskundige en zelf ook vrijwilliger in de repressieve dienst, vertelt dat de risico's van blootstelling aan rook al lang bekend zijn. "Bij een normale brand bevat de rook al een hele waslijst aan gevaarlijke stoffen, waaronder koolmonoxide, blauwzuurgas, zoutzuur, chloorgas, stikstofdioxide, zwaveldioxide, zwavelwaterstof en ammoniak. Daarnaast heb je te maken met vaste stoffen die bij een brand vrij kunnen komen in de vorm van fijnstof. Daar kan bijvoorbeeld asbest in zitten. Blootstelling aan rook is dus gevaarlijk en kan kanker veroorzaken." Bij de brandweer spelen nog andere risico's, onder andere door hitteblootstelling. "Dezelfde pakken die ons beschermen, houden ook warmte vast. Dat is niet alleen een probleem bij een brand,

maar ook als we in de zomer in de brandende zon op de snelweg een persoon uit een auto moeten knippen. Hitteblootstelling kan hart- en vaatziekten veroorzaken. Ook een belangrijke factor om rekening mee te houden dus."

"Onder andere door internationale congressen te bezoeken werd informatie vergaard. Dit hielp ons om stappen te zetten om blootstelling verder te beperken."

– Bud Pronk

2019 regelmatig een overleg beroepsziekten plaatsvond met alle betrokken partijen in de organisatie, waaronder arbo, hr, facilitair en de operationele dienst. "Er is in detail gekeken naar verbetermogelijkheden."

"Medewerkers kregen alle ruimte om zelf met ideeën te komen en die te testen. Als iets beviel, werd het verder uitgerold in de organisatie. Dat heeft voor veel draagvlak gezorgd." – Bud Pronk

Uit de wind

Bud vertelt dat een van de belangrijke uitgangspunten is om vuil zoveel mogelijk op locatie houden, dus op de plek waar de brand is. "Dat betekent onder andere dat we nadenken over waar we voertuigen op de locatie plaatsen, zodat ze niet in de rook staan. Als de wind draait, wordt het voertuig verplaatst. Luiken en deuren worden zoveel mogelijk dicht gehouden." Afhankelijk van het type brand en de rook die is vrijgekomen, worden brandweerfunctionarissen na een brandinzet ter plaatse helemaal afgespoeld, met de ademlucht nog op. Daarmee wordt ongeveer 85% van de vervuiling ter plaatse al verwijderd. Bud: "De beslissing of dat nodig is, wordt door de bevelvoerder ter plaatse genomen. Als je niet vuil bent, hoeft je ook niet te spoelen."

Omkleedregime

Tegenwoordig is het standaard dat brandweerfunctionarissen zich na een inzet ter plaatse omkleden. "Als je zonder om te kleden in de auto gaat zitten uitdampen, inmiddels zonder adembescherming, ontstaat er alsnog blootstelling aan gevaarlijke stoffen, zowel voor jezelf als voor je collega's." In het voertuig zijn omkleedsets beschikbaar. "Met een mondkapje voor en handschoenen aan wordt de vuile kleding vervolgens in een waszak gedaan. Zo blijft het vuil uit de voertuigen." Er is een strikte scheiding tussen vuil en schoon om kruisbesmetting te voorkomen. De vuile slangen, adembescherming en de waszakken worden in speciale transportvoertuigen naar de wasserij gebracht. >



Paul de Jong



V.l.n.r. Louella Belle en Claudia Akkrum

Wasserij

Vroeger wisten de brandfunctionarissen zelf hun pakken in wasmachines op het werk. Dat gebeurde niet altijd volgens protocol, vertelt Bud: “De binnenvoering en de buitenvoering moesten worden gescheiden en apart worden gewassen, maar dat was een hoop gedoe dus dat gebeurde niet. Daardoor werd ook het geheel geïmpregneerd, waardoor de binnenvoering geen vocht meer opnam.” Tegenwoordig worden de pakken centraal gewassen in een speciale wasserij. De wasserij is daarmee zelf ook een plek waar blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan plaatsvinden. Het uitpakken van de waszakken was zo’n moment waarop veel stoffen vrij kwamen. Bud: “Daar zijn verschillende tests voor gedaan en uiteindelijk zijn we uitgekomen op zelfontvouwende waszakken. De waszakken gaan in z’n geheel de wasmachine in en ontvouwen daar vanzelf. Ook het wasproces is uitgebreid bekeken en er zijn aanpassingen gedaan om te zorgen dat de spullen echt schoon zijn én zo snel mogelijk weer beschikbaar zijn.” Er is een scheiding gemaakt tussen vuile en schone werkgebieden met drukverschillen tussen de ruimtes, zodat vuil niet alsnog de schone ruimte in kan komen. “Medewerkers in de wasserij, dus in het vuile werkgebied, worden daarnaast nog steeds beschermd met adembescherming en pakken.”

Al deze maatregelen hebben wel consequenties voor de paraatheid. Voertuigen zijn nu minder snel paraat en het omkleedregime kost ook extra tijd. Toch is het met hetzelfde materieel mogelijk om nog steeds te voldoen aan de maximale aanrijdtijd van 8 minuten.



Robbie van de Beek

Kleding

De lekken in de kleding werden ook met een kritische blik bekeken. Hier lag een belangrijke taak voor de afdeling inkoop. Paul de Jong, coördinator Inkoop en Projectmanagement, vertelt dat ze in overleg met de fabrikanten op zoek zijn gegaan naar oplossingen. “Er zitten nu eenmaal openingen in een pak, al is het alleen maar omdat je erin en eruit moet kunnen. We hebben gekeken welke openingen weg konden worden gelaten, maar het is ook niet mogelijk om zomaar alles dicht te maken, omdat daardoor hittestuwing kan ontstaan en dat brengt ook ernstige risico’s met zich mee. Er is ventilatie nodig.” Samen met onder andere vertegenwoordigers van de uitrukdiensten, Remco en met de fabrikanten zijn de mogelijkheden in kaart gebracht. “Er komen telkens nieuwe technieken op de markt. We hebben bijvoorbeeld ook gekeken naar skikleding. Onder in die jassen is een voorziening opgenomen om sneeuw tegen te houden. Dat was voor ons niet optimaal, omdat dit teveel ventilatie tegenhield. Uiteindelijk is voor de polsmanschetten een oplossing gevonden met een nieuwe, speciale stof die veel roetdelen tegenhoudt. Verder is er bij de nek een soort band aangebracht die je vast kan trekken rond de nek, zodat dat ook beter afsluit.”

Vastgoed

Niet alleen in het transport, maar ook op de locaties, waaronder de kazernes en de wasserij, worden vuile en schone ruimtes dus strikt van elkaar gescheiden. Remco: “Vroeger stond in de remise alles bij elkaar. Dan liep je vuil door je kamer heen naar de douche. Daarmee verspreid je het vuil alle kanten op. Dat is verleden tijd.” De afdeling Vastgoed is daarom ook een partij die betrokken is bij maatregelen om blootstelling aan gevaarlijke stoffen tegen te gaan. Zij gaan zowel over nieuwbouw als renovaties. Bud: “Blootstelling aan stoffen is een belangrijk aandachtspunt. Er wordt goed nagedacht over klimaatbeheersing en ventilatie. En er zitten bijvoorbeeld geen randjes rond ramen, zodat daar geen vuil kan achterblijven. Vroeger rook het op de kazerne rook naar brand. Tegenwoordig ruik je niks.” ▷

“Vroeger rook het op de kazerne naar brand. Tegenwoordig ruik je niks.”

– Bud Pronk



Remco Hoekstra

“We volgen ontwikkelingen en de bedrijfsarts houdt in de gaten of er trends zichtbaar zijn.” - Remco Hoekstra

Voorlichting

Bud en Remco zien dat aandacht voor gevaarlijke stoffen en de procedures nodig blijft. Bud: “We laten ook zien welke stappen er zijn genomen. Daardoor blijft het zichtbaar dat er aandacht voor is. In de opleiding krijgen dit soort onderwerpen ook veel aandacht en er worden cursussen gegeven.” Er zijn enorme stappen gezet in de afgelopen jaren, maar Remco ziet zeker nog verbeterpunten: “De voorlichting kan nog beter. We moeten nog meer informatie geven over beroepsziekten, zodat men symptomen sneller herkent en aan de bel trekt.”

Toekomst

Nog steeds is er regelmatig overleg. Remco: “Uiteindelijk zijn pas in 2019 hart- en vaatziekten, prostaatkanker en blaaskanker officieel erkend als beroepsziekten bij de brandweer.” Remco is betrokken bij de landelijke vakgroep veiligheid, overlegt met vastgoed en ieder kwartaal met de bedrijfsarts. Remco: “We volgen ontwikkelingen en de bedrijfsarts houdt in de gaten of er trends zichtbaar zijn. Er is steeds meer aandacht voor beroepsziekten, ook fysiek en mentaal. Daar betrekken we ook externe deskundigen bij.” Bud geeft aan dat er ook als het gaat om blootstelling aan gevaarlijke stoffen nog steeds verbeteringen mogelijk zijn. “Er is nog steeds veel onbekend. Want wat is schoon en wat is vuil? Er zijn geen richtlijnen die vertellen hoeveel stofdeeltjes er in de lucht mogen zitten. Iedereen doet naar eer en geweten wat ze denken dat moet gebeuren, maar het is niet onderbouwd.

Je merkt dat het deels om beleving gaat: een smoezelig pak dat niet stinkt is in feite schoner dan een brandschoon pak met een luchtje, maar zo voelt het niet.”

De brandweer krijgt bovendien te maken met nieuwe soorten rook. Bud: “We onderzoeken momenteel branden in elektrische voertuigen, want daarbij ontstaat andere rook. En in huizen is steeds meer synthetisch materiaal aanwezig en daarbij komen meer chemische stoffen vrij. We denken dat we goed beschermd zijn, maar dat is nog wel iets om in de gaten te houden.” ■



Nederland

De brandweer in Nederland is verdeeld in 25 veiligheidsregio's, waarvan de veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland de kleinste, maar dichtstbevolkte is. Brandweer Amsterdam-Amstelland heeft de meeste beroepsfunctionarissen in Nederland. Van de in totaal 1.250 medewerkers zijn er 750 beroepsfunctionarissen, ongeveer 175 tot 200 vrijwilligers en 300 ondersteunend personeel. Landelijk gezien is de verhouding vrijwilligers en beroepsbrandweer andersom (ongeveer 70/30).

FEITEN CIJFERS

OVER WERKEN MET GEVAARLIJKE STOFFEN



Ieder jaar overlijden ruim **3.000** mensen aan de gevolgen van blootstelling aan stoffen op het werk (*geregistreerd en aangetoond: het daadwerkelijke cijfer ligt waarschijnlijk veel hoger*).



Meer dan **1 miljoen** medewerkers in Nederland heeft te maken met gevaarlijke stoffen.



€ 1,1 miljard van de arbeidsgerelateerde zorguitgaven in Nederland wordt veroorzaakt door stoffen / omgevingsfactoren.



Jaarlijks zijn er **146.500 verzuimdagen** toe te schrijven aan beroepsziekten door stoffen. Dit is gemiddeld 10,2% verzuimdagen per werknemer bovenop verzuim door andere redenen.



Ziekten van de ademhalingswegen zijn verantwoordelijk voor **21%** van de totale ziektelast door arbeidsrisico's onder werkenden en gepensioneerden.



Gevaarlijke stoffen komen in vele soorten en maten voor. In vrijwel alle bedrijven zijn stoffen aanwezig die effecten kunnen hebben op de gezondheid. Dan gaat het niet alleen over kankerverwekkende stoffen zoals asbest en kwartstof, maar ook over houtstof, allergene stoffen en zelfs organische stoffen.

In de Arbowet is vastgelegd dat werkgevers hun werknemers moeten beschermen tegen de risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De preventiemedewerker speelt daar, in samenwerking met verschillende andere partijen binnen en buiten de organisatie, een coördinerende rol in. Een preventieve aanpak vraagt om een goede inventarisatie door middel van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), een verdiepende

RI&E gevaarlijke stoffen en het Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO).

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De RI&E vormt de basis voor het preventiebeleid veilig en gezond werken. In de RI&E worden op een gestructureerde manier alle veiligheids- en gezondheidsrisico's nagelopen. Uit de RI&E volgt een plan van aanpak om risico's in de organisatie aan te pakken. Indien in de organisatie met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt, is een verdiepingsslag nodig in de vorm van een verdiepende RI&E gevaarlijke stoffen. Hiervoor kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van het door Inspectie SZW ontwikkelde 4-stappenplan (www.gevaarlijkestoffen.zelfinspectie.nl).

Vanuit een gedetailleerde inventarisatie van de stoffen en een beoordeling van de risico's volgen maatregelen. In het plan is er tevens aandacht voor het borgen van de maatregelen in de organisatie en de implementatie van het preventiebeleid in de bedrijfsprocessen. Uitgebreide informatie is beschikbaar in de zelfinspectietool van Inspectie SZW.

Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO)

De gezondheidsrisico's uit de RI&E vormen de basis voor het PAGO. Ieder bedrijf is vanuit de Arbowet verplicht om een PAGO aan te bieden aan haar werknemers. Werknemers zijn niet verplicht om deel te nemen aan het PAGO (tenzij dit vanuit de cao verplicht is gesteld). Het onderzoek kan op individueel

niveau tot meer inzicht en bewustzijn leiden. Let er wel op dat een dergelijk instrument pas meerwaarde heeft als de resultaten met de medewerker worden besproken en de medewerker, indien nodig, in staat wordt gesteld om wat met de resultaten te doen. De individuele resultaten zijn uiteraard privé, maar indien de groep deelnemers groot genoeg is, kunnen wel trends worden gedestilleerd.

Er ontstaat nog weleens verwarring met het Preventief Medisch Onderzoek (PMO), dat in veel gevallen bestaat uit een PAGO met aanvullend onderzoek en lifestyle-elementen. Door het aanbieden van een PMO voldoet een werkgever meestal ook aan de PAGO-verplichting. Maar let wel op: soms bevat een PMO (bijna) geen werkgerelateerd gezondheidsonderzoek. In dat geval kan het PMO niet als PAGO worden ingezet en is er ook niet aan de PAGO-verplichting voldaan. ■

Handige links en tools

- Kijk op www.beroepsziekten.nl voor een volledig overzicht van beroepsziekten, risico's per sector en cijfers.
- Steunpunt RI&E (www.rie.nl) geeft uitgebreide informatie over de RI&E en het Plan van Aanpak.
- www.werklongencheck.nl geeft inzicht in risico's en geeft maatregelen aan die helpen om blootstelling te voorkomen. De tool bevat factsheets met branche-specifieke informatie.
- Op www.longalliantie.nl/ademnood zijn de adembenemende verhalen te lezen van 7 slachtoffers van beroepslongziekten.
- Bekijk het verhaal van Henri Willems op www.opgelucht.nl.
- Het Informatieblad preventiemedewerkers "Voorkom beroepsziekten door gevaarlijke stoffen" geeft tips en tools om het onderwerp binnen de organisatie op te pakken: www.arbeidshygiene.nl/beroepsziekten/preventiemedewerker.



V

Doorspekt van

VEILIGHEID

“Welkom in een wereld waar alles veilig, comfortabel en duurzaam is”.

Het is nogal een statement op de website van Johnson Controls. Maar een gesprek met HR, de preventiemedewerker, de OR, de managing director en inkoop laat zien dat in dit bedrijf veilig en gezond werken echt in de genen zit.

Johnson Controls is leverancier van koeltechnische producten en diensten voor industriële bedrijven, schepen en gebouwgebonden installaties, waaronder klimaatbeheersystemen, luchtbehandeling, koeling, verwarming en beveiligings-systemen. Het Amerikaanse bedrijf heeft vestigingen over de hele wereld, waar in totaal zo'n 120.000 mensen werkzaam zijn. In Nederland werken ongeveer 800 medewerkers die installaties en onderhoud verzorgen. De afdeling Industrial Refrigeration uit Dordrecht richt zich op de koudetechnische activiteiten in de industriële en marine sectoren.

De preventiemedewerker

Bij de afdeling Industrial Refrigeration kunnen medewerkers bij veel werkzaamheden in contact komen met gevaarlijke stoffen, waaronder ammoniak. Renate van Helvoort, QHSE-manager (Quality, Health, Safety and Environment) en preventiemedewerker legt uit dat vrijwel alle medewerkers op klantlocaties werken. “Dan is het belangrijk dat mensen zelf goed nadenken over de risico’s. Niet stoer doen, maar zelf verantwoordelijkheid nemen om veilig te kunnen werken. We willen onze medewerkers mondig maken. Ik ben ooit eens als kerstengeltje verkleed gegaan bij een toolboxmeeting”, lacht ze. “Mijn boodschap was dat ik niet altijd bij iedereen als engeltje op de schouder kon zitten en dat ze daarom echt zelf verantwoordelijkheid moeten nemen. Het mooie van zo’n actie is dat er nu nog over gesproken wordt. Soms moet je eens wat ludieks verzinnen.”

Casussen

Veiligheid heeft bij Johnson Controls zeker ook een hele serieuze kant en het is niet vrijblijvend. Renate: “Leidinggevend zijn vanuit hun functie verplicht om toolboxmeetings te houden en van medewerkers wordt verwacht dat ze hierbij aanwezig zijn. Het volstaat niet om achteraf



de presentatie per mail door te sturen. De afwezige personen worden individueel nog een keer bijgepraat.” Die toolboxes worden door Renate voorbereid op basis van recente meldingen vanuit de organisatie en leiden tot goede discussies over situaties uit de praktijk. “Zo vertelde een collega eens dat hij bij een klant in een ATEX-zone aan het werk moest zonder de juiste meetapparatuur. Dan kun je in gesprek over hoe je dat aanpakt. Het uiteindelijke doel is het bewustzijn te vergroten en medewerkers én klanten te helpen bij het omgaan met risicovolle situaties.”

“Ik zeg weleens ‘Zou je je kinderen hier loslaten?’ Dat zet mensen vanuit een ander perspectief aan het denken over de veiligheidsrisico’s.” – Renate van Helvoort

Renate verspreidt ook regelmatig nieuwsbrieven over specifieke veiligheids- onderwerpen, gebaseerd op casussen. Ook die kun je als medewerker niet zomaar aan je voorbij laten gaan. “Er staan vragen in die je moet beantwoorden per email. Op die manier controleren we of de informatie gelezen en begrepen is. Eén medewerker dacht zich er gemakkelijk van af te maken door willekeurig antwoorden in te sturen, maar dat viel al vrij snel op, omdat hij heel veel fouten had. In zo’n geval gaat de leidinggevende in gesprek met de medewerker.

“Geef als management altijd het goede voorbeeld dus ook op het gebied van veiligheid; Practice what you preach. Al hoef ik maar twee minuten ergens te zijn op een plek waar werkschoenen verplicht zijn, dan trek ik ze aan.” – Niels Burger



Zelf nadenken

Een dergelijke aanpak zou toch ook tot irritaties kunnen leiden, maar volgens Renate is dat niet het geval. “Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat men uitermate tevreden is over de aandacht voor veilig en gezond werken. We hebben als bedrijf ook te maken met serieuze risico’s met gevaarlijke stoffen, zoals ammoniak, koudemiddelen en soms asbest. Medewerkers moeten de risico’s per locatie beoordelen en in overleg met de klant maatregelen nemen. Ik zeg weleens ‘Zou je je kinderen hier loslaten?’ Dat zet mensen vanuit een ander perspectief aan het denken over de veiligheidsrisico’s.”

De aanpak zorgt er in de praktijk voor dat medewerkers zich bewust zijn van veiligheidsrisico’s en zelf goed nadenken wat ze doen. Renate: “Onze mensen durven de discussie aan te gaan bij de klanten. Daarbij

is de ondersteuning door de leidinggevende essentieel. Één van onze medewerkers werkte bij een klant waar de afsluiters met asbestpakking waren voorzien van een veiligheidslabel, zodat duidelijk was dat hier niet aan gewerkt mocht worden. De afsluiter waar hij aan moest werken had geen label, maar de medewerker vertrouwde het niet en deed voor de zekerheid zijn PBM’s aan. Achteraf bleek er toch een asbestpakking in te zitten. Dan ben ik toch ontzettend blij dat hij niet klakkeloos vertrouwde op de procedure - het leek immers goed geregeld - maar het zekere voor het onzekere nam.”

HR

Toen Niels Burger, HR-manager, 1,5 jaar geleden in dienst kwam bij Johnson Controls vond hij de aandacht voor veilig en gezond werken in eerste instantie een tikkeltje overdreven. “Ieder overleg van het managementteam start met veiligheid,

iedereen spreekt elkaar aan. Zelf word ik in mijn werk niet blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, maar nu ik weet waar we zoal mee werken, is de noodzaak wel duidelijk.”

Ook voor HR is veilig en gezond werken een belangrijk onderwerp dat altijd aandacht krijgt. Niels: “Eigenlijk wordt bij alles nagedacht over veiligheid. Voor ons betekent het in de praktijk dat mensen die in dienst komen goed worden geïnformeerd. Alle certificaten worden gecheckt en als er iets ontbreekt wordt gekeken naar goede oplossingen.” Trainingen, ook op het gebied van werken met gevaarlijke stoffen, zijn sowieso een onderdeel van het ontwikkelprogramma van Johnson Controls. “Uiteraard zijn mensen die met gevaarlijke stoffen in aanraking kunnen komen hiervoor opgeleid en zijn zij gecertificeerd voor werken met bijvoorbeeld ammoniak en F-gassen.” ▷

Leren van seniors

Doordat nieuwe medewerkers altijd eerst met een senior meelopen, wordt het veiligheidsbewustzijn direct meegegeven als vast onderdeel van het werkproces. “Iedereen maakt eerst een korte inventarisatie op locatie. Is de werkplek vrij toegankelijk, waar zijn de nooduitgangen, wie is de BHV’er en heb je een nummer dat je kunt bellen als er iets mis gaat? We zien wel dat seniors beter ‘nee’ kunnen zeggen als dat nodig is, maar jonge medewerkers werken altijd onder supervisie en leren het op die manier ook. We spreken elkaar en onze klanten echt aan. Zo komt het in het DNA van de organisatie en wordt het steeds doorgegeven aan de nieuwe generaties.”

Het management geeft altijd het goede voorbeeld, dus ook op het gebied van veiligheid. Niels: “Practice what you preach. Al hoeft ik maar twee minuten ergens te zijn op een plek waar werkschoenen verplicht zijn, dan trek ik ze aan. Er is in ons bedrijf geen ruimte voor ‘even snel’ zonder te voldoen aan de veiligheidseisen.”

Management

Managementinformatie is een ander belangrijk ingrediënt in de totale aanpak van veiligheid bij Johnson Controls. Frank van der Heijden is managing director Industrial Refrigeration Benelux, UK & Ireland. “Vanuit

deze positie ben ik verantwoordelijk voor het QHSE-beleid. Veilig en gezond werken hoort bij onze operationele risico’s, dus ik wil geïnformeerd worden, maar denk ook zeker mee over oplossingen op basis van de geïnventariseerde risico’s. En ik wil ook weten waar het in de praktijk om gaat, dus ik voer ook werkplekinspecties uit.” Rapportages en signaalfuncties, bijvoorbeeld over incidenten, helpen om de aandacht op de juiste onderwerpen te richten.



Frank van der Heijden

“Daarnaast zie ik het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Als je hier aandacht aan besteedt, laat je ook waardering aan medewerkers zien. Dat zorgt ook voor wederkerigheid. Je ziet in de markt dat wetgeving en handhaving z’n vruchten afwerpt, maar als werkgever kun je meer doen.” Dat hoeft niet per se veel tijd te kosten, legt Frank uit: “Als je je processen goed op orde hebt, dan kan veiligheid ook lean en mean worden georganiseerd. Je moet op het punt komen dat mensen zorg dragen voor hun eigen veiligheid, dat ze

“Als je je processen goed op orde hebt, dan kan veiligheid ook lean en mean worden georganiseerd.”

– Frank van der Heijden

zelfsturend worden. Het is dan onderdeel van orde en netheid in het werk en dat kost niet veel tijd. Ik realiseer me wel dat we in een comfortabele positie zitten. Er is genoeg kritische massa om dit te kunnen doen en we zitten in een markt die bereid is om te betalen voor veiligheid. Dat neemt niet weg dat ook kleinere bedrijven echt veel voor elkaar kunnen krijgen.” Frank ziet dat veiligheid ook steeds meer als toegevoegde waarde wordt gezien. “Veiligheid is steeds vaker een onderdeel in tenders. Daar wil men ook harde cijfers zien als bewijs van een integraal veiligheidsbeleid.”

Zichtbaar

In het management team is veilig en gezond werken altijd het eerste agendapunt van ieder overleg. “We pakken een concreet onderwerp op dat we behandelen. Daarin heeft iedereen een rol. Als er wordt besloten dat er iets moet gebeuren, krijgt iemand de opdracht om ermee aan de slag te gaan. Het is belangrijk dat leidinggevenden en medewerkers zien dat er iets verbetert. Veilig en gezond werken moet zichtbaar zijn.” Frank benadrukt dat je de boog gespannen moet houden. “In het verleden is er een periode geweest waarin, door personeelwisselingen, de veiligheidsstructuur niet optimaal was. Dan zie je direct dat de aandacht verslapt, bijvoorbeeld dat werkplekinspecties niet meer consequent worden uitgevoerd.”

“Je moet je medewerkers altijd steunen in hun opinie. Op veiligheid doen we geen concessies.”

– Frank van der Heijden

Een andere belangrijke taak voor het management als het gaat om veilig en gezond werken, is volgens Frank het ondersteunen van medewerkers. “Je moet je medewerkers altijd steunen in hun opinie. Op veiligheid doen we geen concessies. Bij sommige klanten is dat lastiger, omdat daar de eigen standaarden lager liggen, maar we komen er altijd uit.”

Resultaat

Doordat Johnson Controls vanuit Amerika een Zero Harm policy voert, speelt veilig en gezond werken bij alle vestigingen een belangrijke rol. Door de omvang van het bedrijf is goed te zien wat aandacht voor veilig en gezond werken oplevert. Frank: “Landen met de hoogste medewerkerstevredenheidsscore blijken ook op veiligheid heel hoog te scoren. Het zegt iets over het inregelen van de structuren en daarmee over het succes van het bedrijf. Tegelijkertijd is dit de reden waarom het lastig

is om snel resultaten te halen, want de hele structuur moet worden opgezet. Daarnaast gaat het niet alleen om die hardware (structuren), maar ook om de software: de cultuur, de communicatie. De echte veiligheid vloeit voort uit gedrag van mensen. Al die zaken spelen mee: voorbeeldgedrag, een manager die de toolbox presenteert, communicatie...” >



Frank van Hten



V.l.n.r. Paul Kranendonk en Leo van der Linde

OR- en VGWM-commissie

Naast alle interne structuren en overleggen, is er vanuit de OR nog een VGWM-commissie (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu). Daarin nemen vier leden uit de OR deel, waaronder Paul Kranendonk, en drie vertegenwoordigers vanuit het personeel, waaronder Leo van der Linde. Beiden zijn ook werkzaam als projectleiders binnen service-projecten.

Paul: "Veiligheid staat standaard op de agenda bij de OR. Er is in ons bedrijf heel veel goed geregeld, maar wij praten altijd mee als het gaat om bijvoorbeeld verbouwingen of de risico-inventarisatie en -evaluatie. De OR fungeert als een soort waakhond, een extra controle. En we vinden het belangrijk om tegelijkertijd werkbare situaties te houden."

"We vinden het belangrijk om werkbare situaties te behouden." – Paul Kranendonk

Leo is projectengineer en heeft in zijn werk regelmatig met gevaarlijke stoffen te maken. "Ik ben in de VGWM-commissie gestapt omdat het mijn interesse heeft en om dicht op het vuur zitten. Doordat wij zelf bij klanten werken, kunnen we veel toevoegen uit de praktijk."

Op dit moment is er veel aandacht voor het PMO (Preventief Medisch Onderzoek). Paul: "Voorheen werd dat in delen uitgezet. Dit jaar willen we het onderzoek bedrijfsbreed uitzetten, waardoor we trends beter kunnen meten en bijvoorbeeld beroepsziekten eruit kunnen filteren."

Inkoop

Ook voor Wouter Kesteloo, manager inkoop, is veiligheid en gezondheid een belangrijk onderwerp. Hij wordt zeker niet alleen beoordeeld op inkoopresultaten. "Ik haal mijn targets echt niet door een paar euro te besparen op persoonlijke beschermingsmiddelen. Belangrijker zijn de veiligheidseisen, voldoende bescherming, draagcomfort en levensduur. Het heeft geen zin om bijvoorbeeld kleding in te kopen die in de praktijk niet wordt gedragen. Dan is het pas echt een dure investering."

Bij inkoop wordt intensief samengewerkt met onderaannemers. Wouter: "Veilig en gezond werken is een onderdeel bij het aangaan

van de samenwerking. De onderaannemers komen regelmatig op locatie bij onze klanten, en ontvangen daarvoor project-specifieke instructies over de (veiligheids-)procedures en eisen."

Doorlopend worden leveranciersbeoordelingen uitgevoerd, en daar is veiligheid eveneens onderdeel van. "Als er problemen zijn, gaan we uiteraard in gesprek. Het is dan belangrijk om te zien hoe de leverancier omgaat met de aangegeven (veiligheids-) afwijking en welke actie er wordt ondernomen om herhaling te voorkomen. Leveranciers met een goede staat van dienst op het gebied van veiligheid kunnen de voorkeur krijgen ondanks dat ze duurder zijn. Alle leidinggevendenden en projectmanagers doen werkplekinspecties en ikzelf dus ook af en toe. Dat geeft interessante inzichten."



Wouter Kesteloo

Lerende organisatie

"Binnen onze logistieke processen hebben we te maken met gevaarlijke stoffen", vertelt Wouter. "In ons magazijn slaan we gevaarlijke stoffen op en daarbij moeten we voldoen aan geldende wet- en regelgeving. Ondanks dat daar bewust mee omgegaan wordt, laten we de veiligheid in ons logistieke proces regelmatig beoordelen door een externe expert. Tijdens de laatste inspectie bleken toch een aantal zaken voor verbetering vatbaar. Daaruit is onder andere een training gekomen voor het magazijninkoopteam. We zijn echt een lerende organisatie." Alle gevaarlijke situaties en bijna-ongevallen worden gemeld in systemen. "We halen de hoofdoorzaken eruit en daar kun je vervolgens gericht mee aan de slag en de risico's wegnemen. Dat is uitermate nuttig."

Ondanks alle maatregelen bij inkoop, moet je altijd beducht zijn op 'gaatjes' die kunnen ontstaan. "Zo gebeurde het een keer dat een van onze vaste vervoerders onder tijdsdruk een derde partij inschakelde die niet voldeed aan de eisen. Dat is niet acceptabel en daar wordt de vervoerder dan op aangesproken."

"Door signalen van je medewerkers serieus te nemen, kun je als organisatie het verschil maken op het gebied van veiligheid en medewerkers-tevredenheid."

– Wouter Kesteloo

Wouter vindt het belangrijk dat signalen van medewerkers serieus worden opgepakt. Niet zo lang geleden meldden magazijnmedewerkers bij Wouter dat ze twijfels hadden over fijnstof in het magazijn. "Medewerkers kennen zelf het beste de werksituatie. Ik vind het dan ook een goed teken dat ze melding maken. Ze krijgen daarvoor bevoegdheid. Aangezien fijnstof invloed kan hebben op de gezondheid wordt hier nader onderzoek naar verricht. Door signalen van je medewerkers serieus te nemen, kun je als organisatie het verschil maken op het gebied van veiligheid en medewerkerstevredenheid." ■



Frank van Hien

TIPS

1. Zorg dat mensen die op locatie werken zelf nadenken en mondig genoeg zijn. Ondersteuning door de leidinggevende is daarbij essentieel.
2. Laat veilig en gezond werken niet vrijblijvend zijn.
3. Maak veilig en gezond werken een onderwerp van belang vanaf het management tot de werkvloer en weer terug.



Oren en ogen op de werkvloer

**Bij DAF wordt slim
samengewerkt om de
veiligheid naar een
hoger niveau te tillen.**

**In de plaatcomponentenfabriek van
DAF Trucks is continu aandacht nodig
voor de risico's van lasrook. Door
nauwe samenwerking tussen de
kartrekkers veiligheid op de werkvloer,
leidinggevendenden, de preventiemedewerker,
de interne arbodeskundigen en de VGWM-
commissie, wordt blootstelling aan de
giftige dampen voorkomen. >**



Hesdey Becker

De kartrekkers veiligheid vormen de spil van het preventiebeleid bij DAF. Wouter van Hoof, arbeidshygiënist: “Ze zijn onze ogen en oren op de werkvloer. Zij zien dingen die voor ons verborgen blijven en ze zijn het aanspreekpunt. Stel dat we ideeën hebben voor nieuwe handschoenen, dan loopt dat altijd via de kartrekkers. Zij testen in de praktijk. Als de kartrekkers het niet zien zitten, dan wordt er zeker nog een keer goed gekeken of er alternatieven zijn.”

Hesdey Becker is lasser en één van de 44 kartrekkers veiligheid in de plaatcomponentenfabriek. Hij was altijd al bezig met veilig en gezond werken, dus toen hij gevraagd werd om als kartrekker aan de slag te gaan, deed hij dat graag. “Ik heb wel direct gezegd dat als ze willen dat ik dit doe, dat ik dan ook mijn kritische mening geef, want ik ga dit niet voor de Bühne doen. Ik ben er als er een probleem is, als er vragen zijn over veilig en gezond werken en geef signalen van de werkvloer door. In de praktijk zie ik dat er echt goed wordt geluisterd naar de kartrekkers.”

Eén keer per week loopt Hesdey een veiligheidsronde. Hij rapporteert hierover aan de preventiemedewerker en de leidinggevende. “Als er iets niet goed is, spreek ik mijn collega’s daar op aan en ik geef het door als er iets nodig is, bijvoorbeeld als er een nieuwe laskap moet komen.” Dat aanspreken moet je wel durven. “Je moet de juiste toon weten te vinden. Het heeft geen zin om te zeggen ‘je moet je laskap op’. Dan word je een soort politieagent. Ik uit altijd mijn bezorgdheid en leg uit dat je nu misschien niets van de dampen merkt, maar dat je er wel kanker van kunt krijgen. Ik laat zien dat ik het goed bedoel.”

“Je moet de juiste toon weten te vinden om collega’s aan te spreken. Ik uit altijd mijn bezorgdheid en leg uit waar het om gaat. Ik laat zien dat ik het goed bedoel.” – Hesdey Becker

Kartrekkerssessies

Tijdens kartrekkerssessies komen de kartrekkers uit de fabriek, de preventiemedewerker en de deskundigen bij elkaar. Preventiemedewerker Marc Bellemans vertelt dat tijdens die overleggen wordt gesproken over incidenten en waar je op moet letten. “Alle kartrekkers krijgen een VCA-opleiding, maar ik probeer mijn kennis zoveel mogelijk te delen en de kartrekkers zo steeds naar een wat hoger niveau te krijgen.”

Een van de punten die tijdens zo’n overleg door Hesdey is aangedragen is het probleem dat de lashelm te snel werd geopend. “Je moet 5 seconden wachten, zodat de rook weg kan trekken. Die afspraken zijn er, maar ik zag in de praktijk dat dat vaak niet gebeurde, waardoor er toch sprake was van blootstelling. Nu werk ik zelf met een dubbele lashelm, waarbij je het donkere lasvizier wel alvast omhoog kan doen, terwijl de beschermende transparante kap nog op blijft.” Wouter vertelt dat naar aanleiding van deze signalering is gekeken naar mogelijkheden op de markt. “Daarbij spelen kosten een rol, maar ook bijvoorbeeld het feit dat deze lashelm ietsje zwaarder is. Hesdey is enthousiast en we gaan nu bij vervanging de keuze geven. Zo worden de lashelmen langzaam vervangen en blijven de kosten behapbaar.” Hesdey: “Geld zou geen kwestie moeten zijn, maar we gaan altijd in gesprek.” Wouter beaamt dat: “We zijn kritisch, maar er kan veel.”

Stoppen of doorgaan?

Ook de preventiemedewerker is regelmatig op de werkvloer aanwezig. Marc: “Het is belangrijk om jezelf zichtbaar te maken. Maak een praatje met de mensen en ga het gesprek aan. Iedereen moet weten wie je bent en waarvoor ze bij je terecht kunnen.”

Er hangt ook overal een A4-tje met mijn foto, naam, rol en contactinformatie.” Daarnaast ligt er voor de preventiemedewerker een taak als adviseur richting het management en biedt hij inhoudelijke ondersteuning aan de kartrekkers veiligheid. Mark: “Verder instrueer ik medewerkers ook zelf. We hebben bijvoorbeeld het ‘stoppen/doorgaan-kaartje’. Als je alle 6 de vragen met ja kunt beantwoorden, kun je aan het werk, anders moet je het aanpassen. Het helpt mensen om zelf na te denken en zaken zelf op te lossen. Als dat niet lukt, kun je terecht bij je leidinggevende.”

“Help mensen in het proces om zelf na te denken en bewust te zijn van risico’s in hun omgeving.” – Marc Bellemans

Medewerkers kunnen zelf bijna-ongevallen en incidenten rapporteren via een geautomatiseerde procedure. Hiervan ontvangen verantwoordelijke medewerkers een melding via e-mail. Marc: “Als preventiemedewerker bekijk ik de meldingen en zorg ik dat er actie wordt ondernomen. De leidinggevende wordt geïnformeerd, zodat die ook op de hoogte is van wat er is gebeurd. Doordat meldingen snel worden opgepakt, wordt de procedure goed gebruikt.” Veiligheid is sowieso een vast onderdeel bij de opstart. “Om 9 uur staat iedereen beneden bij het bord en veiligheidsmeldingen worden erbij gezet. Soms ben ik daarbij om zaken toe te lichten.”

Zichtbaar meten

Herbert Kessels is als procesengineer verantwoordelijk voor de inrichting van processen op de lasafdeling. Hij vertelt dat de kartrekker veiligheid ook voor hem een belangrijke functie heeft, maar ook zelf >



Marc Bellemans



Herbert Kessels

“Ik ben continu aan het vertellen wat we doen. We nemen altijd de tijd om vragen te beantwoorden.”

– Herbert Kessels

Herbert heeft de Technische Dienst (TD) betrokken in dit proces. “Zij zijn een belangrijke schakel. Boven de lasboxen hangen push-pull-systemen en in de boxen werken mensen met aangeblazen lashelmen. Als er een storingsmelding komt, moeten de teamleiders reageren en gelijk de TD erbij roepen. Als er automatische meldingen uit het push-pull systeem komen, moet er ook direct gereageerd worden. Dit zijn geen zaken die kunnen blijven liggen. Dit is belangrijk, want er ontstaat onrust als men rook ziet.”

Scherp blijven

Vanuit de medewerkers is er duidelijk groot bewustzijn over de risico's van lasrook. Maar je moet het samen doen, legt Hesdey uit. “Je moet ook blijven wijzen op het juiste gebruik van de middelen. Het elastieken doekje onderaan de lashelm is bijvoorbeeld essentieel om de helm goed te laten

werken. De Toolbox lasrook wordt regelmatig herhaald om mensen scherp te houden.” De kartrekkers kunnen alleen goed functioneren als ze weten dat ze gesteund worden door hun leidinggevenden en de arbodeskundigen. Hesdey: “Ik leg dingen uit, maar als dat onvoldoende is, verwijs ik door naar de leidinggevende. Ook als collega's stelselmatig iets negeren, meld ik dat uiteindelijk bij de leidinggevende. Je kunt in het ergste geval een officiële waarschuwing krijgen en dat komt in je dossier, maar dat is in de praktijk eigenlijk nooit nodig.” Herbert nodigt soms ook externe deskundigen uit. “We zorgen voor alle middelen, maar als medewerker moet je zelf je helm goed dragen en gebruiken. Het werkt beter als iemand anders het een keer vertelt dan ikzelf van DAF.”

Bij wijzigingen in de fabriek worden mogelijke consequenties ook onderling besproken. Herbert: “In verband met hitte in de zomer, wilden ze bijvoorbeeld grote ventilatoren ophangen. Een goed idee, maar de vraag is wel wat dat doet met de afzuiging en de verspreiding van de rook. Daarvoor heb ik contact opgenomen met Wouter en Marc, want we willen voorkomen dat we het ene

probleem oplossen en tegelijkertijd een nieuwe creëren. Dit is ook besproken met de bedrijfsleider. Die heeft de opdracht tot het plaatsen uitgesteld tot we de effecten in kaart hebben gebracht. We gaan dus eerst metingen uitvoeren.”

Zichtbare en betrokken OR

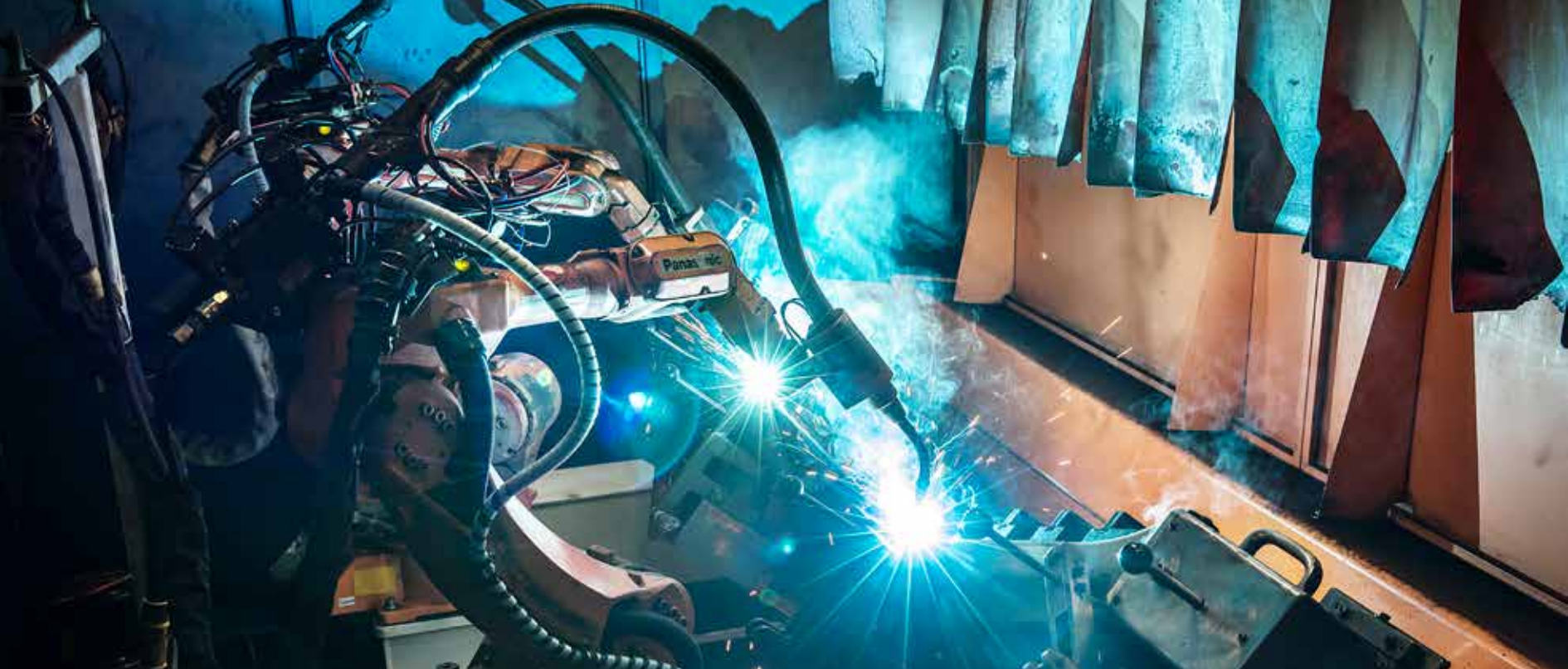
De VGWM-commissie van de OR is ook een zeer betrokken partij als het gaat om veilig en gezond werken. Tonny Kuster is voorzitter van de VGWM-commissie en vertelt dat er in de laatste jaren een zichtbare en meewerkende OR is ontstaan. “We worden in het begin van nieuwe programma's gelijk meegenomen. We komen veel op de werkvloer en maken ons dan ook zichtbaar met oranje hesjes met daarop 'Zichtbaar en betrokken OR'. Vroeger was de perceptie 'daar heb je de OR, die gaat het doorgeven aan de directie', maar dat is nu wel anders.” Herbert ziet ook de toegevoegde waarde van de OR. “Ze hebben weleens vragen gesteld over rook die ze zagen. Toen heb ik een extra meetpunt toegevoegd, zodat we kunnen laten zien dat het dik in orde is.” >



Tonny Kuster

Over DAF

DAF Trucks N.V. is een van de grootste truckproducenten van Europa. In totaal werken er ongeveer 11.000 mensen. Het afgelopen jaar produceerde DAF in Nederland en Groot-Brittannië zo'n 64.000 vrachtwagens. In de plaatcomponentenfabriek in Eindhoven worden metalen onderdelen van de truck geproduceerd, variërend van portieren tot chassisdelen en van steunen tot uitlaten.



De VGWM-commissie zorgt op verschillende manieren dat ze zichtbaar en benaderbaar zijn. “We zijn bij bijeenkomsten geweest om uit te leggen wat we doen, zodat men ons weet te vinden. Daarnaast onderhouden we nauw contact met de kartrekkers, interviewen mensen en werken nauw samen met de interne arbo dienst. Zo kunnen we elkaar versterken. Als wij signalen bij de OR binnenkrijgen, overleggen we dat. We merken dat het algehele vertrouwen in de arbo-aanpak bij DAF daardoor is gegroeid.”

Rondgang fabrieken

De OR kan ook helpen om bepaalde functies te versterken. Tonny: “Op een zeker moment viel op dat de ondersteuning tekort schoot. Navraag leerde ons dat dit kwam door een tekort aan preventiemedewerkers. Wij hebben de directie toen meegenomen op een rondgang door de fabrieken. We hebben ze laten zien wat er behaald kon worden als je op tijd in de gaten hebt dat iets niet goed gaat. Zo kun je concreet maken dat het meer oplevert dan het kost. En het resultaat was zoals gehoopt: er kwam een extra preventiemedewerker. Zo trekken we samen op en dan zie je dat je samen iets voor elkaar krijgt.”

“Werk samen binnen de organisatie. Zo kun je elkaar versterken en ontstaat er meer vertrouwen in de arbo-aanpak.” – Tonny Kuster

Wouter vertelt dat de korte lijnen ervoor zorgen dat veilig en gezond werken goed onder de aandacht blijft. “Iedereen werkt mee aan de resultaten van het preventiebeleid. De TD moet scherp blijven op onderhoud, want anders doen de filters hun werk niet. De kartrekkers houden de werkvloer scherp, de preventiemedewerker werkt aan ontwikkelingen en wij zetten onze kennis in voor oplossingen. En natuurlijk hebben de medewerkers zelf een rol: ze moeten bijvoorbeeld niet vergeten om de aanblaasunits van hun lashelmen aan de accu te leggen, want anders hebben ze de volgende dag geen werkend masker.”

“De kartrekkers veiligheid zijn onze ogen en oren op de werkvloer.”

– Wouter van Hoof



Wouter van Hoof

Voor een goede samenwerking is het volgens Wouter belangrijk dat je elkaar wat gunt: “Gun ook de credits aan een ander als hij of zij wat doet. En nog een belangrijk ding om op een positieve manier te werken: zorg dat je het management vooraf geïnformeerd hebt als er klachten zijn op het gebied van veiligheid en gezondheid. Dat werkt veel beter dan dat je ze op een vergadering ineens verrast. Het probleem is hetzelfde, maar onmiddellijk en open informeren, helpt bij een gedegen en efficiënte aanpak.” ■

TIPS

1. Betrek de werkvloer, bijvoorbeeld door te werken met kartrekkers veiligheid
2. Zorg dat de betrokken personen, zoals de preventiemedewerker, zichtbaar zijn
3. Werk samen met de OR: samen kom je tot een sterker arbobeleid



CYRIL LITJENS OVER

Eigenaarschap nemen

in veiligheid & gezondheid

Wat is het mooi als binnen het bedrijf door iedereen eigenaarschap wordt genomen om de veiligheid en gezondheid van jezelf, maar ook die van je collega's te borgen. 'Eigenaarschap nemen', een term die steeds meer aandacht krijgt in Arboland. Wat houdt het in, waarom is het belangrijk en hoe realiseer je dit?

Voor mij gaat 'Eigenaarschap nemen' over verantwoordelijkheid nemen voor iets, bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid. Dit kan als er ruimte wordt gecreëerd en medewerkers worden gefaciliteerd om hier invulling aan te geven. Eigenaarschap nemen heeft veel weg van intrinsieke motivatie; motivatie die vanuit jezelf komt, iets doen omdat je het graag wilt en niet omdat het van buitenaf wordt opgelegd. Dit kan bijvoorbeeld gaan om de eigen gezondheid en die van directe collega's.

Afhankelijk vanuit welke functie / rol je eigenaarschap naar je toetrekt kan de invloed verder reiken dan het individu of team.

Verantwoording en verbinding

Als je de verschillende bevlogen verhalen in deze uitgave leest, dan zie je dat de geïnterviewden zich, ieder vanuit hun eigen rol, medeverantwoordelijk voelen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Het zijn allemaal stakeholders die beseffen dat ze vanuit hun rol invloed kunnen uitoefenen om de veiligheid en de gezondheid van zichzelf en collega's te optimaliseren. Ze pakken de ruimte om hier binnen hun functie goede invulling aan te geven. Het zijn stuk voor stuk mensen die zelf initiatief nemen en niet afwachten tot iemand anders iets doet. >

Daarbij wijzen ze allen op het belang van samenwerking. Ze verbinden zich bewust met medestanders. Ze zorgen dat ze weten wat er speelt in de directe omgeving en handelen proactief. Daarvoor is inlevingsvermogen nodig in de verschillende rollen en functies binnen een organisatie; je moet kunnen inschatten wat de noodzaak van verschillende werkzaamheden is in het geheel.

Medewerkers zullen bereid zijn om eigenaarschap te nemen in gezondheid en veiligheid als hier de meerwaarde van wordt ingezien. Anders is de kans groot dat de investering (geld en tijd) niet tot het gewenste resultaat leidt. Neem Wouter Kesteloo, manager inkoop bij Johnson Controls. Ook voor hem is veiligheid en gezondheid een belangrijk onderwerp. Hij beseft dat bij de aanschaf van persoonlijke beschermingsmiddelen een goede match met de veiligheidseisen, voldoende bescherming, draagcomfort en levensduur meer oplevert dan alleen naar de euro's te kijken. "Kleding inkopen die in de praktijk niet wordt gedragen, dat is pas echt een dure investering."

Begrijpen, willen, kunnen

Of iemand zich daadwerkelijk eigenaar voelt over gezondheid en veiligheid wordt bepaald door de factoren begrijpen, willen en kunnen. Daarom pleit ik ervoor dat organisaties

in dialoog gaan met de medewerkers: begrijpen ze wat eigenaarschap nemen inhoudt en waartoe dit leidt en hebben ze de vaardigheden en middelen om hieraan invulling te geven?

Begrijpen

Het is belangrijk dat 'eigenaarschap nemen' lading krijgt. Iedereen geeft zijn eigen betekenis aan dit begrip. Het is belangrijk om hier inzicht in te krijgen om een dergelijk abstract begrip eigen te maken. Geef medewerkers de ruimte om te vertellen wat 'eigenaarschap nemen' voor hen betekent.

Hesdey Becker, lasser bij DAF, had duidelijk een beeld over zijn rol als kartrekker veiligheid: "Ik heb wel direct gezegd dat als ze willen dat ik dit doe, dat ik dan ook mijn kritische mening geef, want ik ga dit niet voor de Bühne doen. Ik ben er als er een probleem is, als er vragen zijn over veilig en gezond werken en geef signalen van de werkvloer door."

Willen

Plat gezegd: 'what's in for me?' Zolang medewerkers niet het gevoel hebben dat eigenaarschap nemen hen zelf iets oplevert, blijft het een zaak van het management. Medewerkers moeten inzicht krijgen in wat dit hen gaat brengen. Het moet niet gaan over abstracte statistieken, maar over de

mensen zelf. Dit kan door het toepassen van storytelling, bijvoorbeeld aan de hand van het verhaal van Delicia. Dit soort verhalen raken mensen, doordat het onbewust iedereen een spiegel voorhoudt: wat als dit mij overkomt...?

Of maak veilig en gezond werken zichtbaar en concreet, zoals Henk Molenaar, preventiemedewerker en Martin Teunissen, manager manufacturing bij Moba doen. Door een reageerbuisje met fijnstof te tonen en de feiten te benoemen, weten zij zowel medewerkers als directie te overtuigen van de noodzaak om maatregelen te nemen tegen lasrook. Op zo'n manier ontstaat de aandacht en de wil om te veranderen.

Een (externe) deskundige kan helpen bij de bewustwording en het 'willen'. Sophia Franklin, bedrijfsarts, benadrukt de toegevoegde waarde van kerndeskundigen: "Zowel concreet als het gaat om werken met gevaarlijke stoffen, als in de ontwikkeling van de organisatie als geheel. Denk aan het inventariseren van aanwezige stoffen, het beoordelen van de risico's, het adviseren over maatregelen en het voorlichten van medewerkers. Dit legt de basis voor een cultuur waarbij medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen, wat ook op andere vlakken een positief effect heeft." Ook het PAGO (Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek) kan op individueel niveau

tot meer inzicht en bewustzijn leiden. Bijvoorbeeld als iemand merkt dat zijn gehoor achteruit gaat.

Maar alles begint met inspirerend leiderschap; mensen stimuleren om de veiligheid van de comfortzone te verlaten en de grenzen op te zoeken om eigenaarschap te nemen. Zoals Frank van der Heijden, managing director Benelux, UK & Ireland bij Johnson Controls zegt hierover: "Je moet je medewerkers altijd steunen in hun opinie. Op veiligheid doen we geen concessies." In het artikel geeft hij duidelijke voorbeelden over hoe dit statement binnen Johnson Controls door hemzelf en door anderen wordt uitgedragen.



Kunnen

'Kunnen' gaat over de vaardigheden en middelen om invulling te geven aan eigenaarschap. Maar het gaat er ook over of er fouten mogen worden gemaakt. Heerst er een cultuur waarin mensen elkaar mogen aanspreken? Wordt men gefaciliteerd en is er sociale steun van collega's en (direct) leidinggevendenden? Wat gebeurt er bijvoorbeeld als er een idee wordt aangedragen om de veiligheid bij het uitvoeren van het werk te verbeteren? Bij DAF en Moba wordt hier invulling aan gegeven door onder andere de rol van veiligheidsambassadeur te introduceren. Bij Johnson Controls worden nieuwe medewerkers begeleid door senior medewerkers, zodat ze leren hoe werkzaamheden op een veilige en gezonde manier kunnen worden uitgevoerd. Bij zowel Brandweer Amsterdam-Amstelland als bij Delicia kregen medewerkers de ruimte om met innovatieve ideeën te komen en te mogen experimenteren. Dit leidde in beide gevallen tot goede resultaten die breed worden gedragen.

Een dergelijke dienende leiderschapsstijl past goed bij een organisatie waarin men ernaar streeft dat iedere medewerker eigenaarschap neemt binnen zijn rol. Medewerkers die verantwoordelijkheid nemen ervaren daardoor dat ze hierin gefaciliteerd worden in plaats van gedirigeerd.

Eigenaarschap nemen leidt tot een zelfdenkend, proactief persoon

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen wordt ook wel gezien als 'sluipmoordenaar'; de effecten openbaren zich vaak pas op hogere leeftijd. Dit maakt het lastig om de urgentie duidelijk te maken voor het voorkomen van blootstelling. Het gaat niet over nu maar over (veel) later. In deze uitgave laten bedrijven zien op welke manier stakeholders ieder op hun eigen wijze de urgentie voelen en eigenaarschap nemen om een bijdrage te leveren aan het voorkomen van gezondheidsschade.

Het is belangrijk dat ruimte gegeven wordt aan een houding die past bij eigenaarschap nemen. Een houding waarbij mensen zichzelf en elkaar uitdagen, van een te controleren productie-eenheid naar een zelfdenkend en proactief persoon die waarde wil toevoegen. Het ontwikkelen van dat vermogen vraagt van leidinggevendenden om continu af te tasten wat de medewerkers nodig hebben in dit ontwikkelproces.

Eigenaarschap nemen in de eigen gezondheid én die van collega's is iets moois. Het geeft voldoening, maakt trots en voorkomt uitval. Maar het brengt meer dan dat. Het leidt tot mooie verhalen die inspirerend werken en leiden tot saamhorigheid. ■



Ons doel is een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor medewerkers. Daarmee streven we naar het voorkomen van beroepsgerelateerd verzuim, het verhogen van de arbeidsproductiviteit en het in compliance zijn van onze opdrachtgevers.

Wij gaan samen met klanten actief op zoek naar manieren om complexe zaken makkelijker te maken. Onze professionals hebben daarbij een overtuigend pragmatische instelling waarin verbinden centraal staat.

Laboratoria

In situaties waar gezondheid en tijd cruciaal zijn, staan wij voor u klaar om monsters te nemen en te analyseren. We beschikken over eigen laboratoria behorend tot de Nederlandse top voor arbeidshygiënisch-, milieutechnisch- en asbestonderzoek.

Verhuur

Wilt u zelf arbometingen of monsternames uitvoeren dan kunt u bij ons diverse apparatuur huren. De apparatuur is gebruiksklaar en voorzien van kalibratierapporten van de originele leverancier.

Consultancy

RPS beschikt over gecertificeerde arbeidshygiënist, veiligheidkundigen en arbeids- & organisatiedeskundigen. Onze professionals zullen altijd streven naar doeltreffende oplossingen en/of maatwerkadvies. Zij spreken zowel de taal van het bedrijfsleven als van overheden, brancheverenigingen en inspecties. Door het combineren van jarenlang vakmanschap met de modernste technieken bent u verzekerd van nauwkeurig en objectief onderzoek.

Betrouwbaarheid en kwaliteitsborging

RPS maakt gebruik van genormeerde bemonsteringstechnieken. Ook voldoen de RPS-laboratoria aan de accreditatiecriteria voor testlaboratoria, zoals vastgelegd in NEN-EN-ISO/IEC 17025 NEN-ENISO/IEC 17020 en ISO 9001. Een overzicht van onze geaccrediteerde verrichtingen kunt u ook vinden op de site van de Raad voor Accreditatie (www.rva.nl) onder registratienummers L192 en I143.



Cyril Litjens
innovatiemanager
veiligheid & gezondheid



Jan Kegelaer
operationeel directeur
RPS analyse bv

RPS analyse bv

Minervum 7002, 4817 ZL Breda
088 023 57 30 | analyse@rps.nl



De Long Alliantie Nederland (LAN) is de federatieve vereniging op het gebied van preventie en zorg van chronische longaandoeningen. Binnen de LAN bundelen partijen uit het longenveld, waaronder patiëntenverenigingen, beroepsverenigingen, onderzoekers en bedrijven, hun krachten.

De doelen van de LAN zijn:

- Het terugdringen van het aantal mensen met chronische longaandoeningen.
- Het terugdringen van de ernst van hun ziekte en het aantal sterfgevallen als gevolg van chronische longaandoeningen.
- Het bevorderen van de kwaliteit van leven van mensen met chronische longaandoeningen.

Preventie werkgerelateerde longziekten

Jaarlijks sterven ruim 3000 mensen in Nederland door blootstelling aan stoffen op het werk (waaronder beroepslongziekten). Bij ca. 15% van de gevallen van zowel astma als COPD speelt werk een grote rol. De LAN wil

voorkomen dat mensen een longziekte krijgen door hun werk. Dit kan enerzijds door bewustwording van de gevaren van stoffen bij werkgevers en werknemers in sectoren en anderzijds door bewustwording van het belang van arbeid bij artsen en andere zorgverleners en het verbeteren van de arbocuratieve samenwerking.

De LAN werkt hierin samen met een klankbordgroep beroepslongziekten met daarin onder andere vertegenwoordiging van longartsen, bedrijfsartsen, arbeidshygiënist en andere deskundigen op het terrein van arbeid en gezondheid. In 2017 heeft de LAN samen met de klankbordgroep in kaart gebracht welke knelpunten er zijn als het gaat om het signaleren en voorkomen van beroepslongziekten. Hieruit is het Manifest Integrale Aanpak Beroepslongziekten opgesteld dat is te vinden op www.longalliantie.nl/manifest.

Meer informatie over de activiteiten van de LAN is te vinden op: www.longalliantie.nl.

Long Alliantie Nederland

Stationsplein 125, 3818 LE Amersfoort
033 421 84 18 | info@longalliantie.nl

Redactie Eveline Janse

Eindredactie Cyril Litjens

Auteurs Eveline Janse
Cyril Litjens
Jan Kegelaer

Druk Albe de Coker
Antwerpen (Hoboken)

Ontwerp Jessie Sanders, RPS

Fotografie Pauline de Graaij
Bas van der Wel
Jeroen Wolbers

Marketing Giaani Paragh

Uitgevers **RPS analyse bv**
Minervum 7002, 4817 ZL Breda
088 023 57 30 | analyse@rps.nl

Long Alliantie Nederland
Stationsplein 125, 3818 LE Amersfoort
033 421 84 18 | info@longalliantie.nl

Copyright © Long Alliantie Nederland en RPS Nederland.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd,
door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde
gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder
voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgevers.



Met dank aan:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De bedrijven die een bijdrage hebben geleverd aan deze editie

- **Brandweer Amsterdam-Amstelland**
De heer Bud Pronk, Operationeel Manager Facilitaire Ondersteuning
- **DAF Trucks N.V.**
De heer Wouter van Hoof, Arbeidshygiënist
- **Delicia B.V.**
De heer Bernd Postma, Algemeen Directeur
- **Johnson Controls Industrial Refrigeration B.V.**
De heer Frank van der Heijden, Managing Director Benelux, UK & Ireland
- **Moba B.V.**
De heer Martin Teunissen, Manager Manufacturing

De vier kerndeskundigen voor hun bijdrage aan deze editie

- Sophia Franklin, Bedrijfsarts
- Juliette Wildenburg, Arbeids- en Organisatiedeskundige
- Jan Snijder, Arbeidshygiënist en Veiligheidskundige
- Ben Arkenbout, Veiligheidskundige en Arbeids- en Organisatiedeskundige

OPGELUCHT

www.opgelucht.nl