

Arbeidscatalogus Gemeenten

Fysieke belasting

aeno.nl

1 Arboprofessional

Fysieke belasting en fysiologische aandoeningen is de meeste genoemde oorzaak van ziekteverzuim in de personeelsmonitor gemeenten 2018. Op de voet gevolgd door privé omstandigheden en werkdruk en stress.

Fysiek belastend werk komt vooral voor bij buitendienstmedewerkers, de hulpdiensten (brandweer, GGD) van de veiligheidsregio's, bodes, repromedewerkers, medewerker technische dienst en medewerkers in zwembaden.

1.1 Fysieke belasting en klachten

Fysieke belasting is het totaal aan houdingen, bewegingen en krachten waaraan medewerkers dagelijks blootstaan. Er zijn verschillende vormen van fysieke belasting, te weten: tillen en dragen, duwen en trekken, werkhoudingen, repeterende bewegingen, energetische belasting en trillingen. Iedere vorm heeft zijn eigen definitie en voorbeelden (zie bijlage).

Hoe ontstaan klachten?

Wanneer er een goede balans is tussen enerzijds wat het lichaam te verduren krijgt (fysieke belasting) en anderzijds wat het aan kan (belastbaarheid), is er geen risico op overbelasting. Duurt de fysieke belasting te lang en gaan klachten (zoals rugpijn of klachten aan schouders, heup en/of knieën) niet over, of is de belasting te hoog, dan worden spieren, pezen en gewrichten overbelast. Ze kunnen tijdelijk of zelfs blijvend beschadigen. Er is dan een gezonde grens overschreden. Dat is een typisch geval van fysieke overbelasting: de balans is verstoord.

Hoe krijg je balans?

Er zijn twee manieren om lichamelijk in balans te komen:

1 Het lichaam minder belasten.

Door de belasting te verlagen kan men klachten voorkomen. Dat kan door slimmer te werken. Door het werk anders te organiseren (afwisseling van taken bijvoorbeeld), voldoende pauzes voor herstel, een gezondere werkhouding aan te nemen, door minder gewicht ineens te tillen, de werkplek zo in te richten dat reiken of het werken in een gedraaide of gebogen houding niet nodig is of door (mechanische) hulpmiddelen te gebruiken. De tips voor een goede werktechniek (zie bijlage) kun je gebruiken om medewerkers te helpen.

2 Je belastbaarheid vergroten.

Niet iedereen kan even veel aan. Persoonsgebonden factoren spelen ook een rol, zoals leeftijd, geslacht, lichaamsgewicht, kracht en conditie. Deze factoren bepalen samen de belastbaarheid. Als je gezond bent en je lichaam in goede conditie is, kun je meer aan. Hoe beter je conditie, hoe beter je herstelvermogen.

Meer weten over fysieke belasting?

- In 2014 is een Kennisdossier Tillen, kracht zetten (zie bijlagen) uitgebracht. Dit kennisdossier bevat informatie over fysiek zwaar werk. Het kennisdossier dient tevens als een verdieping en naslagwerk voor de Multidisciplinaire Richtlijn (MDR) Tillen om rugklachten te voorkomen.
- TNO heeft een factsheet (zie bijlagen) met cijfers van juni 2018 uitgebracht.

1.2 Beleid ontwikkelen

In het algemeen dient de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) als startpunt voor het arbobeleid. Je kunt een specifiek fysieke belasting beleidsplan opstellen. Het thema kan ook deel zijn van het gehele arbobeleidsplan van de organisatie. Het beleid wordt door de directie besproken met de ondernemingsraad. Bij de downloads vind je een voorbeeld beleid fysieke belasting.

Ten aanzien van alle onderwerpen dient geregeld te zijn hoe en waar de medewerker bij klachten terecht kan. De behandeling van de klachten zal professioneel moeten gebeuren.

Bij het opstellen van een (beleids)plan en aanpak rond fysieke belasting kun je aan de volgende onderwerpen denken:

- Inleiding, aanleiding en doel
- De huidige situatie, wat er op dit moment rond fysieke belasting leeft, wat er al bekend/onderzocht is
- De gewenste situatie, doel en doelgroep van je beleid/aanpak, zijn er nog toekomstige ontwikkelingen waar je rekening mee moet houden
- Betrokkenen en taakverdeling, verantwoordelijkheden
- Visie op beeldschermwerk
- Maatregelen en acties gekoppeld aan de laatste RI&E
- Leren, evalueren en borgen

Hoe kom je tot een (gedragen) beleid fysieke belasting?

- Betrek op een actieve manier alle stakeholders bij het formuleren van het beleid.
- Bespreek het (concept) beleid met de stakeholders. Zet op de agenda:
 - Een inhoudelijke bespreking van het concept beleid.
 - De wijze waarop je wilt komen tot 'gedragen beleid'.
 - De wijze waarop je over dit beleid wilt gaan communiceren.
- Maak het beleid definitief en communiceer het zodanig dat iedereen nut en noodzaak begrijpt en gemotiveerd is de afspraken na te leven. Neem de communicatie rondom je beleid serieus. Succesvolle implementatie van het beleid staat of valt bij de effectiviteit van je communicatie.
- Evalueer het beleid na enige tijd en stel waar nodig bij.

Bij je aanpak van fysieke belasting is het ook belangrijk om informatie goed te delen. Niet te veel en niet te weinig. In deze arbocatalogus is ook informatie voor de directie,

leidinggevend, de ondernemingsraad en medewerkers opgenomen, die je kan gebruiken om te delen. Ook je (beleids)plan en aanpak kan belangrijk zijn om te delen.

Leren, evalueren en borgen

Er zal in organisaties altijd fysieke belasting zijn. Gelukkig beschikken medewerkers individueel en samen in een organisatie over lerend vermogen. Kunnen medewerkers leren bewuster te zijn van gezond werken. En kan een organisatie leren hoe het fysieke belasting beleid steeds effectiever wordt.

Je beleid en aanpak evalueren is daarvoor heel belangrijk. Je maakt de 'cirkel' van de plan-do-check-act-cyclus ermee rond.

Belangrijke onderwerpen om te evalueren zijn je beleid en de maatregelen die je hebt genomen. Is het beleid uitgevoerd zoals afgesproken en bedoeld? In tijd, kwantiteit en kwaliteit? Welke maatregelen hadden welk effect? Wat betekenen de resultaten voor de toekomst? Hoe kun je de meest effectieve maatregelen structureel gaan inzetten? En wat kan je doen om succesvolle maatregelen op meer plekken in te zetten?

1.3 Fysieke belasting in de Arbowet

De wetgeving geeft algemene doelbepalingen voor fysieke belasting. De Arbowet is een raamwet. Dat betekent dat er in de wet betrekkelijk weinig harde bepalingen staan. In het Arbobesluit, een uitwerking van de Arbowet, staan nadere regels om fysieke belasting tegen te gaan.

In de wetgeving staat samengevat het volgende:

- De fysieke belasting mag geen gevaar met zich meebrengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer (Arbobesluit art. 5.2).
- Indien de gevaren van fysieke belasting redelijkerwijs niet kunnen worden voorkomen, dan dienen de gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, worden beperkt. De veiligheids- en gezondheidsaspecten van de fysieke belasting moeten worden beoordeeld (Arbobesluit art. 5.3).
- De gevaren moeten geïnventariseerd worden (eventueel als onderdeel van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE)) (Arbowet art. 5, Arbobesluit art. 5.3).
- Tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevegd, worden werkplekken ingericht volgens de ergonomische beginselen (Arbobesluit art. 5.4).
- De werknemers moeten adequate voorlichting ontvangen over de risico's van hun werk en over hoe het werk 'gezond' uitgevoerd kan worden (Arbowet art. 8, Arbobesluit art. 5.5).
- De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van risico's als gevolg van de arbeid (Arbowet art. 8.4).
- De werkgever dient de werknemer periodiek in de gelegenheid te stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan (Arbowet art. 18).
- Voor zwangere werknemers zijn specifieke richtlijnen (Arbobesluit art 5.13a)

Voor trillingen en afvalinzameling zijn specifieke normen, zie trillingen (link naar: <https://arbocatalogi.beeldr.nl/fysieke-belasting/arboprofessional/fysieke-belasting-in-de-arbowet/normen-trillingen>) en afvalinzameling (link naar: <https://arbocatalogi.beeldr.nl/fysieke-belasting/arboprofessional/fysieke-belasting-in-de-arbowet/norm-afvalinzameling-p90>).

Om de risico's af te wenden geeft de wetgeving aan waar eventueel ingegrepen moet worden (Arbobesluit art. 5.3):

- de organisatie van de arbeid;
- de inrichting van de arbeidsplaats;
- de productie- en werkmethode;

Hoeveel mag een werknemer tillen?

Hier is geen wettelijke bepaling voor, maar over het algemeen wordt aangenomen dat 23 kilo het maximum is. Deze grens is gebaseerd op de NIOSH-methode die ook in de toelichting op het Arbobesluit 5.2 is opgenomen.

Maar het gewicht is niet de enige factor die de taak belastend maakt. Ook de frequentie, de afstand van de verplaatsing, de hoogte tot de vloer en de draaiing van het lichaam zijn van invloed. De NIOSH-methode houdt rekening met deze omstandigheden. Op basis hiervan berekent de NIOSH-rekentool het aanbevolen gewicht. Maximaal is dat 23 kilo, maar bij extra zware omstandigheden kan dat dus nog lager zijn. Over het algemeen luidt de uitkomst maximaal 12 kg of zelfs nog veel minder.

1.3.1 Normen trillingen

Voor trillingen geldt wel een wettelijke grenswaarde. In het Arbobesluit (hoofdstuk 6 afdeling 3, artikel 6.11a) staan een actiewaarde en een grenswaarde voor dagelijkse blootstelling aan lichaams- en hand-armtrillingen. Hand-armtrillingen zijn trillingen die via de handen op het lichaam worden overgedragen. Lichaamstrillingen zijn trillingen die via een steunvlak (de stoel of de vloer) het lichaam als geheel in trilling brengen. De volgende grenzen zijn vastgelegd:

	Lichaams- trillingen	Hand- armtrillingen
Actiewaarde	0,5 m/s ²	2,5 m/s ²
Grenswaarde	1,15 m/s ²	5 m/s ²

Deze waarden gelden voor een blootstelling gedurende 8 uur per dag.

Als de actiewaarde wordt overschreden, dient de werkgever een plan van aanpak met maatregelen (technisch of organisatorisch) op te stellen en uit te voeren. Dit om blootstelling aan trillingen en daarmee gepaard gaande risico's tot een minimum te beperken. De grenswaarden voor blootstelling mogen niet overschreden worden. Mocht dit toch gebeuren, dan moet de werkgever direct maatregelen nemen om de blootstelling tot beneden deze grenswaarde terug te dringen.

1.3.2 Normen Afvalverzameling – P90

De huisvuilbeladers hebben te maken met veel fysiek zware factoren. Ze moeten veel lopen, tillen, draaien duwen en trekken. Ter bescherming van fysieke overbelasting zijn er normen vastgesteld voor het dagelijks tillen of verplaatsen van zakken en containers: 'de P90 norm.' De P90 wil zeggen dat de werkzaamheden zo georganiseerd zijn en zo op de mens toegesneden dat bij een gemiddelde populatie, 90% van deze groep de werkzaamheden zonder schade voor hun gezondheid tot de pensioengerechtigde leeftijd kan uitvoeren.

De afgrenzing van de fysieke belasting van een belader is gebaseerd op het rapport 'Arbeidsbelasting van huisvuilbeladers bij reinigingsdiensten'. In dit rapport staan de resultaten van een onderzoek verricht door de Universiteit van Amsterdam, in samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam en het Academisch Medisch Centrum Amsterdam. Dit onderzoek naar de arbeidsbelasting van huisvuilbeladers is in opdracht van de Nederlandse Vereniging van Reinigings- en Afvalverwijderingsdeskundigen (NVRD) en gesubsidieerd door het Ministerie van SZW in de periode september 1990- april 1993 uitgevoerd. Onder de downloads wordt een toelichting op de norm gegeven. In 2017 is een nieuw onderzoek uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn nog niet openbaar.

De P90-norm per 1 januari 1998: B.T. = netto beladertijd in uren ZB = zakken buitenwijk ZS = zakken stadswijk MC = minicontainers WC = wijkcontainers

Beladersnormen per dag in tonnen/ colli								
Leeftijd	B.T.	ZB	B.T.	ZS	B.T.	MC	B.T.	WC
18 tot 30 jr.	4,9	12,8T-829C	3,8	8,8T-1257C	5,5	11,3T-514C	6,0	15,2T-138C
30 t/m 39 jr.	3,6	9,3T-1329C	2,8	6,4T- 914C	4,0	8,3T-377C	5,4	13,7T-125C
ouder dan 39 jr.	2,3	5,8T- 829C	1,7	4,0T- 571C	2,5	5,2T-236C	3,4	8,6T- 78C

1.4 Herkennen en beoordelen van fysieke belasting

Herkennen van knelpunten door fysieke belasting begint met de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Hiervoor is de digitale RI&E Gemeenten (link naar: <https://www.aeno.nl/rie-gemeenten>) beschikbaar. Het is raadzaam om bij de interpretatie van risico's te zorgen voor voldoende deskundigheid. Fysieke belasting moet in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (link naar: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie>) opgenomen zijn en afhankelijk van het risico bestreden worden via een plan van aanpak.

Voor het beoordelen van fysieke belasting zijn verschillende hulpmiddelen beschikbaar. Op de website Fysieke belasting van TNO (link naar: <https://www.fysiekebelasting.tno.nl/nl/>) staat

een mooi overzicht en er is een handige werkwijzer Fysieke belasting (zie bijlage) beschikbaar. Deze werkwijzer is een hulpmiddel om op een gestructureerde wijze echt aan de slag te gaan. Ook zijn er verschillende hulpmiddelen te koop zoals Fysibel en Fysisnel, Handboek Fysieke belasting en Arbo-Informatie blad fysieke belasting.

Beoordelingsmethode

Iedere vorm van fysieke belasting heeft zijn eigen norm en de beoordelingsmethode.

Tillen en dragen

De NIOSH-methode (link naar: <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/instrumenten/niosh-methode>) is een veel gebruikte om het maximale tilgewicht onder bepaalde omstandigheden te berekenen. In de toelichting op het Arbobesluit wordt ook naar deze methode verwezen. De methode kijkt niet alleen naar het gewicht van het voorwerp, maar ook naar de omstandigheden waaronder het wordt getild of verplaatst. De omstandigheden zijn de frequentie, de afstand van de verplaatsing, de hoogte tot de vloer en de draaiing van het lichaam. Op basis van deze gegevens berekent de NIOSH-methode het aanbevolen maximale tilgewicht. Maximaal is dat 23 kg, maar dat geldt dan voor een ideale tilsituatie. De Inspectie SZW (link naar: <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/overige-nuttige-links/inspectie-szw>) hanteert deze methode als beoordelingsmethode van tilhandelingen.

Op internet zijn rekentools gebaseerd op de NIOSH-methode beschikbaar. Eén daarvan is beschikbaar op de website van FNV- Rekentool Tilgewicht (link naar: <https://www.arbobondgenoten.nl/arbothem/lichblst/lift.htm>). Hier wordt het maximale tilgewicht online berekend. Ook is er een (gratis) app beschikbaar MMH Calculator (Manual Material Handling) (link naar: <https://apps.apple.com/nl/app/mmh-calculator-free/id448611745>) om het maximale aanbevolen tilgewicht te berekenen. Deze berekening is ook gebaseerd op de NIOSH-methode.

Duwen en trekken

Een methode om duwen en trekken te beoordelen is de DUTCH (link naar: <https://www.fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/duw-en-trek-check-dutch/>). Dit is een eenvoudige methode om zonder krachtmetingen de fysieke belasting te bepalen, die optreedt bij het uitvoeren van bij duw- en trektaken.

Repeterende handelingen

Bij repeterende handelingen gaat het om handelingen in een hoog tempo die voortdurend worden herhaald. Mensen die veel beeldschermwerk verrichten staan bloot aan repeterende handelingen, zie voor meer informatie hierover de Arbocatalogus beeldschermwerk. Om inzicht te krijgen in de aanwezigheid van gezondheidsrisico's door repeterende handelingen is de Hand Arm Risicobeoordelings methode (HARM) (link naar: <https://www.fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/harm/>) ontwikkeld. Deze methode wordt ook door de Inspectie SZW (link naar: <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/overige-nuttige-links/inspectie-szw>) gehanteerd.

Werkhoudingen – staan en zitten

Ongezonde werkhoudingen zijn bijvoorbeeld gebukt zitten, met geheven armen of geknield werken. Maar staand (link naar: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/statische-werkhouding-staan>) en zittend (link naar: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/zittend-werk>) werken brengen risico's met zich mee. Risico's bij staand werken (en weinig lopen) zijn spataderen, lage rugpijn en pijnlijke gewrichten in de benen. Om dit te voorkomen is het beter om staand werk te beperken en af te wisselen met zitten en lopen. Voor zwangere werknemers gelden specifieke richtlijnen, zie verder deze pagina.

Steeds bekender is dat lang zitten gezondheidsrisico's kent, onafhankelijk of iemand voldoende sport of beweegt. Met name het werk van kantoormedewerkers is een belangrijke bron van lang zitten. Lang zitten verhoogt de kans op vervroegd overlijden, type 2 diabetes, hart- en vaatziekten, depressies, sommige vormen van kanker, klachten aan het bewegingsapparaat (bron: Lang zitten: een nieuwe bedreiging voor onze gezondheid! (zie bijlage)). In de factsheet Langdurig zitten (link naar: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/factsheet-langdurig-zitten-op-het-werk>) van TNO staan Nederlandse en Europese cijfers op een rij. Nederlanders zitten veel, in vergelijking met andere EU-landen zelfs het meest.

In de normen NEN-EN 1005-4 en de NEN-ISO 11226 staan richtlijnen voor zit- en stahoudingen, houdingen van de nek en het hoofd, romphoudingen, de schouders en bovenarmen, ellebogen en onderarmen, polsen en handen. De richtlijnen geven aan hoe lang iemand maximaal in een bepaalde houding kan staan of zitten. Het Werkhoudingeninstrument (WHI) (link naar: <https://www.fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/werkhoudingeninstrument-whi/>) is een methode om te bepalen of er sprake is van een risico op het ontstaan van klachten aan het bewegingsapparaat (gewrichten, pezen en spieren) door de aanwezigheid van ongunstige werkhoudingen.

Trillingen

Werken medewerkers regelmatig met apparaten waarbij trillingen vrij komen, dan is het goed om te inventariseren bij welke apparatuur dit is en hoeveel trillingen er vrijkomen. Dit kan met de trillingscalculator (link naar: <https://www.aeno.nl/trillingscalculator>). De trillingscalculator berekent de blootstelling aan lichaamstrillingen of hand-armtrillingen en geeft en adviseert wat u kunt doen voor medewerkers die blootgesteld worden aan deze trillingen.

Basisinspectiemodule Inspectie SZW

Een BasisinspectieModule (BIM) is een werkinstructie voor inspecteurs van de Inspectie SZW. BIM's zijn primair bedoeld voor intern gebruik door de Inspectie SZW, maar kunnen ook door derden worden gebruikt om inzicht te krijgen in de manier waarop geïnspecteerd wordt. Werkwijzen zijn algemeen omschreven en inspecteurs van Inspectie SZW kunnen op grond van de aangetroffen situatie in een bedrijf afwijken van de beschreven werkwijze. Hier vind je alle inspectiemodules (link naar: <https://www.inspectieszw.nl/publicaties?trefwoord=basisinspectiemodule&periode-van=&periode-tot=&onderwerp=Alle%20onderwerpen&onderdeel=Alle%20onderdelen&type=Alle%20publicaties&pagina=1>).

Zwangere medewerkers

De beoordeling of werkzaamheden te belastend zijn, is maatwerk. Dit vraagt de inzet van deskundige ondersteuning.

Houdt bij het aanpassen van de arbeidsomstandigheden van zwangere rekening met de volgende richtlijnen.

Gedurende de gehele zwangerschap:

- Bukken, hurken of knielen zoveel mogelijk voorkomen.
- Het met de hand gewichten tillen zoveel mogelijk beperken. Het in één handeling te tillen gewicht mag niet hoger zijn dan 10 kilogram.
- Staan dient zoveel mogelijk beperkt te worden, vooral in het derde trimester van de zwangerschap.

Vanaf de twintigste week van de zwangerschap:

- Het met de hand tillen van gewichten verder beperken.
- Maximaal 10 keer per dag tillen en per tilhandeling maximaal 5 kilogram

Vanaf de dertigste week van de zwangerschap:

- Maximaal 5 keer per dag met de hand tillen van maximaal 5 kilogram.
- Niet meer dan eenmaal per uur hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen bedienen.

1.5 Knelpunten aanpakken

De wet verlangt dat knelpunten volgens de 'arbeidshygiënische strategie' aangepakt worden. Dit betekent:

- In eerste instantie worden knelpunten bij de bron aangepakt, zodat de oorzaak van het probleem wordt weggenomen. Een voorbeeld in het geval van tillen is de tilhandeling overbodig maken. Daarna volgen:
- Technische maatregelen zoals het gebruik van tilhulpmiddelen welke de handeling minder fysiek belastend maken.
- Organisatorische maatregelen zoals rouleren, zodat men minder lang hoeft te tillen.
- Op de laatste plaats - in principe als tijdelijke noodmaatregelen, totdat betere oplossingen voorhanden zijn - moeten persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) verstrekt worden.

Aanpak

Het implementeren van oplossingen is niet eenvoudig. Het is van zeer groot belang medewerkers te betrekken in het proces. We onderscheiden hier de volgende vijf stappen:

Stap 1: Organisatorische voorbereiding

Om het project goed te beginnen, zijn de volgende punten van belang:

- er wordt een projectgroep gevormd.
- het management is het eens over de te volgen werkwijze en er wordt een budget beschikbaar gesteld om de verbeteringen te betalen;
- aan alle medewerkers van de betrokken afdeling(en), leidinggevenden, OR en directie wordt het project gepresenteerd met doelstelling, proces en participatie die verwacht wordt van de medewerkers.

Stap 2: Analyse van de werksituatie

Er zijn meerdere mogelijkheden om de werksituatie te analyseren. Instrumenten zoals RI&E en hulpmiddelen voor het beoordelen van het risico worden in deze Arbocatalogus gegeven. Het is raadzaam om bij de interpretatie van risico's te zorgen voor voldoende inhoudsdeskundigheid. Betrekken van het team in een sessie om de knelpunten en de oorzaken boven water te krijgen is van belang.

Stap 3: Bedenken en selecteren van maatregelen/oplossingen

Op basis van de vastgestelde knelpunten bepaal je welke oplossingen mogelijk zijn. Dit kan weer met een sessie met de medewerkers die het werk uitvoeren. De inhoud van de sessie is dan gericht op het bedenken van oplossingen. Houdt hierbij de arbeidshygiënische strategie voor ogen. Per maatregel wordt de haalbaarheid besproken en de te verwachten afname van het knelpunt. Op basis daarvan maakt de projectgroep keuzes. Dat kan ook door een aantal oplossingen op kleine schaal te laten testen door de gebruikers en na te gaan wat het beste bevalt. Ook hier geldt dat een inhoudelijk deskundige advies kan geven over maatregelen en kansen voor implementatie.

Het is belangrijk in dit stadium goed na te gaan welke gevolgen de veranderingen hebben (zie ook kader gedragsverandering). Behalve voor de in de projectgroep betrokken medewerkers, kunnen de veranderingen ook grote gevolgen hebben voor andere medewerkers van dezelfde afdeling. Denk aan minder validen, ouderen, mensen met afwijkende lichaamsmaten, maar ook aan andere afdelingen, zoals facility management, schoonmaak, postkamer, medewerkers met verschillende afmetingen en dergelijke. Betrek groepen die met de oplossing te maken krijgen tijdig om problemen bij de invoering voor te zijn.

Stap 4: Implementatie van de maatregelen

- In dit stadium voer je de maatregel(en) in. Arbodeskundigen en/of andere deskundigen kunnen dit proces begeleiden om de maatregelen, indien nodig, af te stemmen op de individuen.

Stap 5: Evaluatie

In deze fase wordt zowel het proces geëvalueerd als het effect vastgesteld. Antwoord volgt op vragen als:

- levert de maatregel op wat ermee werd beoogd?
- maken de medewerkers gebruik van de mogelijkheden die de maatregel biedt?
- zijn eerder geformuleerde doelen behaald, zoals afname van de klachten of afname van het ziekteverzuim?

Periodiek kijken naar de effectiviteit van de aanpak van fysieke belasting is belangrijk. Uiteindelijk motiveren alleen de door medewerkers, leidinggevenden en managers ervaren opbrengsten en resultaten om door te gaan met preventie. Voor evaluatie van de aanpak van fysieke belasting kun je gebruikmaken van een checklist voor evaluatie beheersing fysieke belasting (zie bijlage).

Genoemde stappen worden ook weergegeven in Stappen bij het implementeren van oplossingen (zie bijlage).

Effectiviteit van de aanpak

Periodiek kijken naar de effectiviteit van de aanpak van fysieke belasting is belangrijk. Uiteindelijk motiveren alleen de door medewerkers, leidinggevenden en managers ervaren opbrengsten en resultaten om door te gaan met preventie. Voor evaluatie van de aanpak van fysieke belasting kun je gebruikmaken van een checklist voor evaluatie beheersing fysieke belasting (zie bijlage).

Gedragsverandering: stapsgewijs communiceren

Bereiken van (gezond en veilig) gedrag van zowel medewerkers als leiding gaat een stapje verder dan bewustwording. Wat komt er kijken bij gedragsverandering?

Mensen, en dus organisaties, doorlopen een aantal fases om kennis tot zich te nemen en attitudes en gedrag te veranderen. Dat geldt voor het management dat afweegt of ze maatregelen tegen lichamelijke belasting gaat inzetten. En het geldt ook voor medewerkers die afwegen of ze meewerken aan die maatregelen. Draagvlak en enthousiasme verwerven voor terugdringing van lichamelijke belasting is niet te bereiken door alleen informatie (over risico's en mogelijke maatregelen) te verstrekken.

De kern van een succesvolle aanpak is stapsgewijs communiceren. Mensen eerst interesseren voordat ze kennis tot zich nemen is het meest effectief. Mensen dienen eerst bewust te worden en te overwegen, voordat ze anders (= minder belastend) gaan werken (toepassen van het gewenste gedrag). Vergelijk het met de aanschaf van een auto. Dat doe je ook niet door een folder te lezen. Je raakt geprikkeld door reclame, je verdiept je eens in een brochure of kijkt op internet, gaat naar de showroom, laat zich informeren door de verkoper, denkt er nog eens over, praat erover met vrienden en hakt dan de knoop door. Zo gaat dat dikwijls. En niet alleen bij de aanschaf van een auto. Dit gefaseerde adoptieproces is ook te gebruiken in de communicatie over terugdringing van lichamelijke belasting.

1.6 Gezond werken stimuleren

Organiseer voorlichting voor medewerkers

Het doel van de voorlichting is dat medewerkers zwaar werk herkennen, inzicht krijgen in een slimme aanpak van het werk en tips kunnen toepassen in de praktijk. Een belangrijk onderdeel van de voorlichting is de balans tussen belasting en belastbaarheid. Specifieke aandacht kan gegeven worden aan de ouder wordende medewerkers, waarbij de belastbaarheid een rol speelt. Ook is er in de voorlichting aandacht voor samenwerken en het gebruik van hulpmiddelen.

De voorlichting kan worden uitgevoerd door een (externe) deskundige. Wanneer de voorlichting eenmaal is gegeven, is het van belang de afgesproken acties op te volgen en om de voorlichting na enkele jaren te herhalen. Ook is het belangrijk om nieuwe medewerkers direct na indiensttreding de voorlichting te geven. De tips voor een goede werktechniek (zie bijlage) die in de voorlichting worden besproken, kun je ook op intranet of op andere manier verspreiden.

Om medewerkers zelf bewust te maken van de fysieke belasting kun je ze vragen de checklist individueel risicoprofiel (zie bijlage) in te vullen. Hierin wordt door het beantwoorden van 12 vragen voor alle vormen van fysieke belasting bepaald of er mogelijk sprake is van knelpunten. Bedenk hierbij wel dat medewerkers mogelijk de zwaarte van het werk onderschatten. Deze checklist vervangt niet het daadwerkelijk beoordelen van fysieke belasting.

Stimuleer zorg voor elkaar

Gezond, veilig en prettig werken is niet alleen een zaak voor jou als arboprofessional. De medewerker is er zelf ook verantwoordelijk voor. Stimuleer dat collega's elkaar helpen en help ook zelf mee waar kan. Als medewerkers met suggesties komen om het werk lichter te maken, pak dit serieus aan.

Gezond gebruik hulpmiddelen

Stimuleer gezond gebruik van tilhulpmiddelen of andere handige hulpmiddelen. Verzorg zo nodig een instructie door collega's of de leverancier. Zorg ervoor dat de hulpmiddelen goed worden onderhouden. Indien een nieuw hulpmiddel wordt aangeschaft, vraag aan de leverancier of de medewerkers het middel eerst mogen uitproberen. Dan merk je het beste of het ook daadwerkelijk werkt.

2 Medewerker

Fysieke belasting is in feite gezond. Je lichaam wordt er sterker van. Maar over- en onderbelasting moet je voorkomen. Het is belangrijk om je werk op een gezond manier uit te voeren.

Helaas hebben veel mensen fysieke klachten. Het is nog steeds één van de meest voorkomende gezondheidsklachten. Je herkent het misschien wel dat je rugpijn hebt of klachten aan schouders, heup en/of knieën.

2.1 Hoe ga je om met zwaar werk?

Van belang is een goede balans tussen enerzijds wat het lichaam te verduren krijgt (fysieke belasting) en anderzijds wat het aan kan (belastbaarheid).

Er zijn twee manieren om lichamelijk in balans te komen:

1 Je lichaam minder belasten door de belasting te verlagen. Dit kan door slimmer te werken zoals bedenken van oplossingen, het werk anders organiseren (afwisseling van taken bijvoorbeeld), voldoende pauzes voor herstel nemen, een gezondere werkhouding aannemen, door minder gewicht ineens te tillen, de werkplek zo in te richten dat reiken of het werken in een gedraaide of gebogen houding niet nodig is of door hulpmiddelen te gebruiken.

2 Je belastbaarheid te vergroten. Niet iedereen kan even veel aan. Persoonsgebonden factoren spelen ook een rol, zoals leeftijd, geslacht, lichaamsgewicht, kracht en conditie. Deze factoren bepalen samen de belastbaarheid. Als je gezond bent en je lichaam in goede conditie is, kun je meer aan. Hoe beter je conditie, hoe beter je herstelvermogen.

Bedenk met elkaar oplossingen

Door in gesprek te gaan met elkaar over zware werkzaamheden en met elkaar oplossingen te bedenken komen de beste ideeën op tafel. Het is fijn als je leidinggevende of de arboprofessional / preventiemedewerker daar ook in meedenken. Ook moet er in veel gevallen budget vrijgemaakt worden om ideeën te realiseren. Kaart dit aan bij je leidinggevende als het nodig is. Soms is lichter werken een kwestie van logisch nadenken en zijn het simpele dingen die een hoop kunnen veranderen.

Onderschat zware situaties niet en overschat je lijf niet. Durf aan te geven wat je nodig hebt om een werksituatie lichter, veiliger of prettiger te maken. En blijf dit aankaarten.

Onder het mom 'effe snel' kunnen oplossingen worden gekozen die niet de beste zijn. Het kan ook gaan om geïmproviseerde oplossingen die mogelijk andere risico's bijvoorbeeld op het gebied van veiligheid veroorzaken. Probeer hier bij stil te staan of kaart het aan als je een collega zo iets ziet doen.

Doe het samen

Gezond, veilig en prettig werken is niet alleen een zaak van je werkgever. Je bent er zelf ook verantwoordelijk voor. Maak het jezelf en elkaar dus makkelijk onder het motto: als je denkt dat je werk lichter kan, doe het dan.

Je collega kan je daarbij helpen en ook jij kan je collega helpen. Je kunt elkaar stimuleren om niet te veel of te zwaar te sjouwen of zware dingen samen te tillen en nog beter de juiste hulpmiddelen te gebruiken. Zo hou je elkaar scherp en voorkom je een hoop ellende met je gezondheid.

Gebruik waar mogelijk handige (til)hulpmiddelen. Hierover de volgende tips:

- Als je niet precies weet wat er aan middelen zijn of hoe het werkt, is er vast een collega bereid je te helpen.
- Het is belangrijk te weten of je een persoonlijk beschermingsmiddel nodig hebt bij het gebruik van het hulpmiddel.
- Goed onderhouden hulpmiddelen zijn makkelijker in het gebruik. Bespreek het met je collega's of leidinggevende als hierin iets moet gebeuren.
- Indien een nieuw hulpmiddel wordt aangeschaft, is het fijn om het eerst uit te proberen. Dan merk je het beste of het ook daadwerkelijk werkt.

Goede werktechniek

Als je dan toch zwaar werk verricht, doe het dan op een goede manier. Je kan letten op het dichtbij je lichaam houden van de last als je tilt, de last rustig op gang brengen als je gaat duwen of met een rechte rug werken. Deze en nog meer relevante tips zijn onder download Tips voor goede werktechniek (zie bijlage) beschikbaar.

2.2 Loop je risico op overbelasting?

In de checklist individueel risicoprofiel (zie bijlage) wordt door het beantwoorden van 12 vragen bepaald of er mogelijk sprake is van een risico op overbelasting en daarmee klachten.

Indien je risico loopt, bespreek dit met je leidinggevende. Bedenk samen of je het werk lichter kan maken. Kijk hierover ook onder Hoe ga je om met zwaar werk (link naar: <https://arbocatalogi.beeldr.nl/fysieke-belasting/medewerker/hoe-ga-je-om-met-zwaar-werk>). Ook kun je de arboprofessional / preventiemedewerker of andere deskundige vragen mee te denken over een oplossing.

In Wat zijn de risicofactoren? (zie bijlage) kun je meer lezen over specifieke effecten van fysieke belasting op je lichaam.

Ben jij uitgekookt? Of ben je de gekookte kikker?

Ken je die proef waarin ze kijken wat er gebeurt als je een kikker in heet water stopt? Je pakt een kikker en stopt hem in een pan heet water. De kikker springt onmiddellijk weer uit de pan en leeft vrolijk verder. Vervolgens kiep je diezelfde kikker in een pan koud water. Je verwarmt

de pan langzaam tot het water net zo heet is als de eerste keer. De kikker blijft nu gewoon zitten. En overleeft het helaas niet.

Met zwaar werk is het net als met de kikker. Als je niet oppast wen je je er heel geleidelijk aan om steeds zwaarder te tillen en je grenzen te verleggen. Totdat je een keer flink door je rug gaat. Als je altijd let op hoe je werkt, heb je snel door of het wel of niet gezond en veilig is.

2.3 Wat is fysieke belasting?

Fysieke belasting is het totaal aan houdingen, bewegingen en krachten waaraan je dagelijks blootstaat. Er zijn verschillende vormen van fysieke belasting, te weten: tillen en dragen, duwen en trekken, werkhoudingen, repeterende bewegingen, energetische belasting en trillingen. Fysieke belasting is in feite gezond. Je lichaam wordt er sterker van. Maar over- en onderbelasting moet je voorkomen.

Hoe ontstaan klachten?

Duurt de fysieke belasting te lang en gaan klachten niet over, of is de belasting te hoog, dan worden spieren, pezen en gewrichten overbelast. Ze kunnen tijdelijk of zelfs blijvend beschadigen. Er is dan een gezonde grens overschreden. Dat is een typisch geval van fysieke overbelasting: de balans is verstoord.

Mag je meer dan 23 kg tillen?

Hier is geen wettelijke bepaling voor, maar over het algemeen (en zelfs in enkele rechtszaken) wordt aangenomen dat 23 kilo het maximum is.

Maar het gewicht is niet de enige factor die de taak belastend maakt. Ook de frequentie, de afstand van de verplaatsing, de hoogte tot de vloer en de draaiing van het lichaam zijn van invloed. Er is een rekenmethode die op basis van deze omstandigheden het aanbevolen gewicht berekend. Maximaal is dat 23 kilo, maar bij extra zware omstandigheden kan dat dus nog lager zijn. Over het algemeen luidt de uitkomst maximaal 12 kg of zelfs nog veel minder.

2.4 Heb je klachten?

Fysieke belasting kan allerlei klachten veroorzaken, zoals pijnlijke voeten na een hele dag staan, spier- en rugpijn.

Een stijve rug in de ochtend die na een halfuurtje weer over is? Lijkt niet erg, maar je kunt het beter niet negeren. Hetzelfde geldt voor een zeurderig gevoel als je tilt. Heb je steken en scherpe pijn, dan is het eigenlijk al te laat: je herstel duurt dan langer en het werk moet ondertussen wel gedaan worden.

Blijf niet doorgaan als je voelt dat het niet gezond is voor je lichaam. Het is belangrijk om vroegtijdig klachten te signaleren en ook echt iets te doen. Ga naar je leidinggevende en zoek samen naar een oplossing of zoek hulp bij de bedrijfsarts of je huisarts.

3 Leidinggevende

Fysieke belasting is in feite gezond. Je lichaam wordt er sterker van. Maar over- en onderbelasting moet je voorkomen. Fysieke klachten zijn nog steeds één van de meest voorkomende gezondheidsklachten. Klachten kunnen heel divers zijn, van pijnlijke voeten na een hele dag staan, spierpijn, pijn in rug tot knieën na bijvoorbeeld een dag straten.

Het is belangrijk dat het werk op een gezonde manier wordt uitgevoerd en dat waar mogelijk het zware werk lichter gemaakt wordt.

3.1 Gezond werken stimuleren

Organiseer voorlichting voor medewerkers

Het doel van de voorlichting is dat medewerkers zwaar werk herkennen, inzicht krijgen in een slimme aanpak van het werk en tips kunnen toepassen in de praktijk. Een belangrijk onderdeel van de voorlichting is de balans tussen belasting en belastbaarheid. Specifieke aandacht kan gegeven worden aan de ouder wordende medewerkers, waarbij de belastbaarheid een rol speelt. Ook is er in de voorlichting aandacht voor samenwerken en het gebruik van hulpmiddelen.

De voorlichting kan worden uitgevoerd door een (externe) deskundige. Wanneer de voorlichting eenmaal is gegeven, is het van belang de afgesproken acties op te volgen en om de voorlichting na enkele jaren te herhalen. Ook is het belangrijk om nieuwe medewerkers direct na indiensttreding de voorlichting te geven.

De tips voor een goede werktechniek (zie bijlage) die in de voorlichting worden besproken, kun je ook in een werkoverleg herhalen.

Stimuleer zorg voor elkaar

Gezond, veilig en prettig werken is niet alleen een zaak voor jou als leidinggevende. De medewerker is er zelf ook verantwoordelijk voor. Stimuleer dat collega's elkaar helpen en help ook zelf mee waar kan. Je kunt elkaar stimuleren om niet te veel of te zwaar te sjouwen, of zware dingen samen te tillen en nog beter de juiste hulpmiddelen te gebruiken. Ook kan het afwisselen van taken helpen zodat je niet steeds hetzelfde doet en belast je je lichaam niet eenzijdig.

Gezond gebruik hulpmiddelen

Stimuleer gezond gebruik van tilhulpmiddelen of andere handige hulpmiddelen. Verzorg zo nodig een instructie door collega's of de leverancier. Zorg ervoor dat de hulpmiddelen goed worden onderhouden. Indien je een nieuw hulpmiddel wilt gaan aanschaffen, vraag aan de leverancier of de medewerkers het middel eerst mogen uitproberen. Dan merk je het beste of het ook daadwerkelijk werkt.

3.2 Herkennen van fysieke belasting

Fysieke belasting is het totaal aan houdingen, bewegingen en krachten waaraan medewerkers dagelijks blootstaan. Er zijn verschillende vormen van fysieke belasting, te weten: tillen en dragen, duwen en trekken, werkhoudingen, repeterende bewegingen, energetische belasting en trillingen.

Zijn jouw medewerkers uitgekookt? Of zijn ze gekookte kikkers?

Ken je die proef waarin ze kijken wat er gebeurt als je een kikker in heet water stopt? Je pakt een kikker en stopt hem in een pan heet water. De kikker springt onmiddellijk weer uit de pan en leeft vrolijk verder. Vervolgens kiep je diezelfde kikker in een pan koud water. Je verwarmt de pan langzaam tot het water net zo heet is als de eerste keer. De kikker blijft nu gewoon zitten. En overleeft het helaas niet.

Met zwaar werk is het net als met de kikker. Als je niet oppast wen je je er heel geleidelijk aan om steeds zwaarder te tillen en je grenzen te verleggen. Totdat iemand een keer flink door zijn rug gaat. Als je altijd let op hoe je werkt, heb je snel door of het wel of niet gezond en veilig is.

Maak klachten bespreekbaar

Het is verstandig om regelmatig te checken of individuele medewerkers last hebben van klachten. Bijvoorbeeld tijdens het functioneringsgesprek en/of werkoverleg. Misschien zijn er medewerkers die klachten hebben maar durven dit niet te uiten. Hiervoor kun je ook een andere persoon als aanspreekpunt aangeven, zoals de arboprofessional / preventiemedewerker.

Ben er op tijd bij, neem klachten serieus en schakel hulp in

Laat medewerkers met klachten er niet (te lang) mee doorlopen. Als je te lang wacht en klachten negeert, kan het zover komen dat bepaalde werkzaamheden niet meer kunnen worden uitgevoerd en het lichaam niet meer de kans krijgt om te herstellen. Laat de medewerker contact opnemen met de bedrijfsarts of huisarts om te voorkomen dat de klachten een chronisch karakter krijgen. Op advies van de bedrijfsarts kun je interventies gericht op herstel opzetten. Houd er als leidinggevende rekening mee dat dit een verandering van taken en werkzaamheden tot gevolg kan hebben.

3.3 Beoordelen van fysieke belasting

Hoe ontstaan klachten?

Wanneer er een goede balans is tussen enerzijds wat het lichaam te verduren krijgt (fysieke belasting) en anderzijds wat het aan kan (belastbaarheid), is er geen risico op overbelasting. Duurt de fysieke belasting te lang en gaan klachten niet over, of is de belasting te hoog, dan worden spieren, pezen en gewrichten overbelast. Ze kunnen tijdelijk of zelfs blijvend beschadigen. Er is dan een gezonde grens overschreden. Dat is een typisch geval van fysieke overbelasting: de balans is verstoord.

Hoe beoordeel je of het werk te zwaar is?

Er zijn meerdere mogelijkheden om de werksituatie te analyseren. Instrumenten zoals de Risico Inventarisatie en Evaluatie en hulpmiddelen voor het beoordelen van fysieke belasting

worden in de arbocatalogus gegeven. Het is raadzaam om bij de interpretatie van risico's te zorgen voor voldoende deskundigheid. Hiervoor kun je terecht bij de arboprofessional / preventiemedewerker. Je kunt samen met hen aan de slag. Ook is het goed daarbij je team te betrekken om de knelpunten en de oorzaken boven water te krijgen.

Om medewerkers zelf bewust te maken van de fysieke belasting kun je ze vragen de checklist individueel risicoprofiel (zie bijlage) in te vullen. Hierin wordt door het beantwoorden van 12 vragen bepaald of er mogelijk sprake is van knelpunten. Bedenk hierbij wel dat medewerkers mogelijk de zwaarte van het werk onderschatten. Deze checklist vervangt niet het daadwerkelijk beoordelen van fysieke belasting. Raadpleeg vervolgens weer een deskundige om samen aan oplossingen te werken.

In Wat zijn de risicofactoren? (zie bijlage) kun je meer lezen over specifieke effecten van de vormen van fysieke belasting op het lichaam.

Mag je medewerker meer dan 23 kg tillen?

Hier is geen wettelijke bepaling voor, maar over het algemeen (en zelfs in enkele rechtszaken) wordt aangenomen dat 23 kilo het maximum is. Deze grens is gebaseerd op de NIOSH-methode (link naar: <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/instrumenten/niosh-methode>).

Maar het gewicht is niet de enige factor die de taak belastend maakt. Ook de frequentie, de afstand van de verplaatsing, de hoogte tot de vloer en de draaiing van het lichaam zijn van invloed. De NIOSH-methode houdt rekening met deze omstandigheden. Op basis hiervan berekent NIOSH-rekentool het aanbevolen gewicht. Maximaal is dat 23 kilo, maar bij extra zware omstandigheden kan dat dus nog lager zijn. Over het algemeen luidt de uitkomst maximaal 12 kg of zelfs nog veel minder.

3.4 Te hoge fysieke belasting aanpakken

Zorg voor balans

Er zijn twee manieren om lichamelijk in balans te komen:

1 Het lichaam minder belasten. Door de belasting te verlagen kan men klachten voorkomen. Dat kan door slimmer te werken. Door het werk anders te organiseren (afwisseling van taken bijvoorbeeld), voldoende pauzes voor herstel, een gezondere werkhouding aan te nemen, door minder gewicht ineens te tillen, de werkplek zo in te richten dat reiken of het werken in een gedraaide of gebogen houding niet nodig is of door (mechanische) hulpmiddelen te gebruiken. De tips in werktechniek (zie bijlage) kun je gebruiken om medewerkers te helpen.

2 Je belastbaarheid te vergroten. Niet iedereen kan even veel aan. Persoonsgebonden factoren spelen ook een rol, zoals leeftijd, geslacht, lichaamsgewicht, kracht en conditie. Deze factoren bepalen samen de belastbaarheid. Als je gezond bent en je lichaam in goede conditie is, kun je meer aan. Hoe beter je conditie, hoe beter je herstelvermogen.

Het werk lichter maken

Het werk lichter maken is niet altijd eenvoudig. Het is van belang medewerkers te betrekken in het proces. Door in gesprek te gaan met elkaar over zware werkzaamheden en met elkaar oplossingen te bedenken komen de beste ideeën op tafel. Het is goed om dit samen met je team en (externe) inhoudelijke deskundige te doen. Bespreek met elkaar de haalbaarheid, de kosten en de te verwachten afname van de fysieke belasting. Maak op basis hiervan keuzes. Dat kan ook door een aantal oplossingen op kleine schaal te laten testen door de medewerkers en na te gaan wat het beste bevalt. Ook hier geldt dat een inhoudelijk deskundige advies kan geven over maatregelen en kansen voor implementatie. De wijze waarop de verbeteringen worden doorgevoerd en hoe medewerkers hierbij worden betrokken is van grote invloed op het uiteindelijke resultaat.

De wet verlangt dat knelpunten volgens de 'arbeidshygiënische strategie' aangepakt worden. In eerste instantie worden knelpunten dan bij de bron aangepakt, zodat de oorzaak van het probleem wordt weggenomen (bijvoorbeeld in het geval van tillen: de tilhandeling overbodig maken). Wanneer aanpak bij de bron niet mogelijk is, kunnen andere maatregelen worden genomen: technische maatregelen (het gebruik van tilhulpmiddelen welke de handeling minder fysiek belastend maken) en als dit ook niet kan: organisatorische maatregelen (rouleren, zodat men minder lang hoeft te tillen). Op de laatste plaats - in principe als tijdelijke noodmaatregelen, totdat betere oplossingen voorhanden zijn - moeten persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) verstrekt worden.

Evalueer hoe het gaat

Periodiek kijken naar de effectiviteit van de aanpak van fysieke belasting is belangrijk. Uiteindelijk gaat het er om dat de medewerkers het werk minder zwaar ervaren. Je kan dit periodiek in een werkoverleg aankaarten.

4 Directie

De sterk veranderende context waarmee gemeenten te maken hebben, maakt het van belang dat medewerkers gezond, competent en gemotiveerd zijn. Gezondheid is het fundament van duurzame inzetbaarheid en omgaan met de veranderingen.

4.1 Waarom aandacht voor fysieke belasting

Helaas is gezondheid, fysiek en mentaal, niet voor iedereen vanzelfsprekend.

Het verzuimpercentage bij gemeenten is al jaren rond de 5,8% (Personeelsmonitor Gemeenten 2018). Dit percentage is structureel hoger dan in andere sectoren. Fysieke belasting en fysiologische aandoeningen is de meeste genoemde oorzaak van ziekteverzuim in de Personeelsmonitor Gemeenten 2018. Op de derde plaats gevolgd door werkdruk en stress. Buitendienstmedewerkers, de hulpdiensten (brandweer, GGD) van de veiligheidsregio's, bodes, repromedewerkers, medewerkers technische dienst en medewerkers in zwembaden hebben te maken met zwaar werk. Fysieke klachten zijn nog steeds één van de meest voorkomende gezondheidsklachten. Ook aandacht voor verminderde belastbaarheid bij het ouder worden is hierbij van belang.

Het is belangrijk dat u als directie, met verantwoordelijkheid voor uw medewerkers, fysieke belasting op een goede, verantwoorde manier aanpakt. Hierbij geldt uiteraard dat voorkomen beter is dan genezen.

4.2 Belangrijk om te weten

Het minimale beschermingsniveau dat u uw medewerkers dient te bieden houdt kort samengevat het onderstaande in.

Het voorkomen en beperken van gevaren, concreet betekent dit:

- Zijn de werkplekken/situaties en werkomgevingen ergonomisch ingericht?
- Gezond inkopen: beschikken uw medewerkers over de juiste middelen en materialen?
- Onderhoud: worden de middelen en materialen op juiste wijze en tijdig onderhouden?
- Is voldoende mankracht beschikbaar om het werk uit te voeren?
- Hebben medewerkers voorlichting en instructie over fysieke belasting ontvangen?
- Wordt er door de werkgever toezicht gehouden op de naleving van instructies en voorschriften?
- Worden de medewerkers periodiek in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan?

Het periodiek inventariseren en evalueren van gevaren en risico's voor de gezondheid. Concreet betekent dit:

- Is er een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd waarin fysieke belasting herkenbaar opgenomen is?
- Is de RI&E opnieuw gedaan na veranderingen in de werksituaties of het werk zelf?
- Is er een zodanige evaluatie uitgevoerd dat er een Plan van Aanpak is inclusief planning en prioriteitstelling om eventuele knelpunten op te lossen? Het is noodzakelijk dat voor ieder actiepunt iemand verantwoordelijk is.

Daarnaast gelden voor trillingen, bestraten en afvalinzameling (P90-norm) nog een aantal specifieke normen.

4.3 Belangrijke ingrediënten voor uw beleid

In het fysieke belasting beleid is aandacht voor herkennen van fysieke belasting, het aanpakken van te hoge fysieke belasting en preventie en continue aandacht van belang.

Voldoende voorlichting en training van uw medewerker is een belangrijk onderdeel.

Vormen van fysieke belasting zijn: tillen en dragen, duwen en trekken, ongunstige houdingen, energetische belasting, trillen en schokken en repeterende bewegingen. De verschillende vormen van fysieke belasting hebben elk hun specifieke effecten op het lichaam. Bij het kiezen van maatregelen is het goed om te weten welke vormen van fysieke belasting in het werk normoverschrijding zijn.

Er zijn verschillende instrumenten en methode beschikbaar voor vervolganalyse van een specifiek onderdeel van fysieke belasting.

De arboprofessional/preventiemedewerker of (externe) deskundige kan hierbij helpen. Ook is het belangrijk dat medewerkers worden betrokken bij het bedenken van maatregelen.

4.4 Aan de slag

Uw arboprofessional/ preventiemedewerker kan uw eerste aanspreekpunt zijn bij het uitwerken van het beleid. Deze arboprofessionals en uzelf kunnen daarbij gebruik maken van de informatie van deze arbocatalogus. Deze site bevat diverse tools, van checklisten rondom dit thema tot en met de relevante wetteksten en suggesties voor voorlichtingen en trainingen. In de Arbocatalogus fysieke belasting is uitgebreide informatie beschikbaar specifiek voor de arboprofessional, medewerker, leidinggevende en ondernemingsraad.

5 Ondernemingsraad

Gezond en veilig werken is een belangrijk onderwerp. Medewerkers willen graag gezond hun pensioen halen. En ongezonde arbeidsomstandigheden zijn belangrijke veroorzakers van verzuim. Als ondernemingsraad kun je een goede bijdrage leveren aan het stimuleren van gezond en veilig werken.

5.1 Algemene aandachtspunten

1. Zorg dat je verstand van zaken hebt!

In de arbocatalogi voor arboprofessionals is veel informatie te vinden over het ontwikkelen van beleid, herkennen van de risico's, aanpakken van de risico's en gezond houden van de risico's. Deze informatie is ook voor de ondernemingsraad relevant. Bijvoorbeeld om initiatiefvoorstellen te maken of op concept-beleidsstukken gedegen feedback te geven. Gun jezelf dus leestijd en doe je voordeel met deze informatie!

Verder lezen

Arbocatalogi (link naar: <https://arbocatalogi.beeldr.nl/>).

2. Zorg dat je weet waar je recht op hebt

Vanuit de Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft de ondernemingsraad een belangrijke taak rondom arbeidsomstandigheden en verzuim. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op alle personele regelingen op het gebied van veiligheid, gezondheid, psychosociale arbeidsbelasting en verzuim. Daarnaast heb je recht op informatie hierover en het recht om zelf initiatief te nemen als de werkgever onvoldoende aandacht hiervoor heeft. Je hoeft dus niet te wachten tot de werkgever ergens mee komt.

Verder lezen

Welke rechten heeft een ondernemingsraad? (link naar: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondernemingsraad>)

3. Kies een productieve manier van samenwerken

Hoe meer de manier van overleggen van de ondernemingsraad en de werkgever bij elkaar passen, hoe groter de kans op succesvolle samenwerking. Als je als ondernemingsraad vindt dat de huidige overlegcultuur beter kan, bespreek dat dan met de bestuurder. Vooral als er een nieuwe bestuurder komt, of vernieuwing of verandering in de ondernemingsraad is het belangrijk hiernaar te kijken. En ook op het moment dat het overleg stroef loopt. Je kunt als ondernemingsraad bijvoorbeeld enthousiast proactief mee willen denken over de beleidsontwikkeling, terwijl de bestuurder liever je feedback op ontwikkelde stukken vraagt. Ook kan dit precies andersom zijn. In beide gevallen kan het de samenwerking bemoeilijken en kan het verstandig zijn om elkaars rollen en verwachtingen te bespreken.

Verder lezen

- *Met de checklist overlegcultuur (in ontwikkeling) kan je bepalen welke rol je momenteel als ondernemingsraad hebt. Daarna kan je dat ook vragen aan je overlegpartner.*
- *Wil je als ondernemingsraad je rol ontwikkelen naar een ander niveau, dan staat dat uitvoerig beschreven in hoofdstuk 3 van *samenwerken aan gezond werken (in ontwikkeling)*.*

4. Bedenk goed wat je wilt bereiken

Als je het werk gezonder en veiliger wilt maken is het goed daar een doelstelling over te formuleren. Het is belangrijk dat deze doelstelling aansluit bij de beleving van de medewerkers en de visie van de werkgever. Doelstellingen die je positief formuleert werken bovendien motiverend om naar toe te werken: wat je aandacht geeft groeit.

Een paar voorbeelden ter illustratie:

- Met een goed arbobeleid willen we bereiken dat medewerkers gezond en vitaal oud kunnen worden.
- Werkdruk: We willen bereiken dat medewerkers met plezier hun resultaten behalen.
- Fysieke belasting: We willen bereiken dat medewerkers met een gezond lichaam hun pensioenleeftijd halen.
- Beeldschermwerk: Medewerkers weten hoe zij gezond kunnen werken aan een beeldscherm.
- Agressie en geweld: We willen bereiken dat medewerkers zo weinig mogelijk geconfronteerd worden met agressie en dat ze áls ze het toch meemaken er zo goed mogelijk mee kunnen omgaan, gesteund door de organisatie

Daarnaast kan het verstandig zijn om te benoemen wat het bereiken van de doelstelling betekent ten aanzien van aspecten als daling van verzuim, minder fouten, verhogen productiviteit en kwaliteit van dienstverlening. Dit zijn immers aspecten die voor de bestuurder belangrijk zijn.

5. Expert-aanpak of participatief aan de slag?

Verbeteren van arbeidsomstandigheden kan grofweg op twee manieren. De eerste manier is door het inschakelen van een deskundige die oorzaken onderzoekt en oplossingen bedenkt. Bij de tweede manier bedenken medewerkers zelf de oplossingen, al dan niet onder begeleiding van een leidinggevende, coach of facilitator. Dit heet een participatieve aanpak.

Soms is er vooral expertkennis van de inhoud nodig, zoals bij de keuze van nieuwe brandblussers. Soms is draagvlak en maatwerk bij een oplossing cruciaal, bijvoorbeeld bij het afstemmen van de roosters op eisen vanuit het werk en wensen vanuit de medewerkers of het werken met een organisatienorm als het gaat over de confrontatie met publieksagressie. In het eerste geval werkt een expert-aanpak beter, in het tweede geval ligt een participatieve aanpak voor de hand.

Maak vanuit de ondernemingsraad dus een bewuste keuze tot welke aanpak je de bestuurder wilt stimuleren. Dat kan per onderwerp verschillen.

6. Juiste timing helpt structureel aanpakken

Bij een structurele aanpak voorkom je dat knelpunten in de toekomst opnieuw gebeuren. Knelpunten ontstaan vaak als bij veranderingen niet goed met de arbeidsomstandigheden rekening wordt gehouden. De kunst is dan ook om als ondernemingsraad die veranderingen aan te zien komen en daar in een vroeg stadium invloed op uit te oefenen. Grote veranderingen zijn ook een reden om op relevante onderdelen de RI&E opnieuw te doen.

- Bij werkdruk gaat het dan om reorganisaties of organisatieveranderingen. Door vooraf en tijdens reorganisaties met drie factoren (communicatie, participatie en ondersteuning) rekening te houden kan de werkdruk tijdens en na de reorganisatie gezond blijven. Maak hier als ondernemingsraad vooraf aan de veranderingen afspraken over met de bestuurder.

Een belangrijk moment van verandering zijn vaak de gemeenteraadsverkiezingen. De vertaling van de politieke ambities naar werk voor de medewerkers kan voor sommige afdelingen een enorme impact hebben op de werkdruk. Maak rondom verkiezingen goede afspraken met de bestuurder over de manier waarop de politieke agenda invloed heeft op de werkdruk en hoe daar slim mee om te gaan.

Verder lezen

- In het artikel [gezond reorganiseren \(zie bijlage\)](#) lees je hoe de organisatie werkdruk rondom een reorganisatie gezond kan houden.
- Bij [beeldschermwerk](#) gaat het om verbouwingen, verhuizingen, aanschaffen van nieuw kantoormeubilair en het invoeren van Het Nieuwe Werken. Door in het programma van eisen al arbo eisen op te nemen voorkom je problemen achteraf.
- Ditzelfde geldt voor fysieke belasting. Houd bij de aanschaf van nieuwe machines, gereedschappen en aanpassen van werkwijzen rekening met de toekomstige gebruikers. Dit kan veel lichamelijke klachten voorkomen.
- Medewerkers worden (mede door de veranderingen in rol en taak) in toenemende mate geconfronteerd met burgers met verward gedag. Wat betreft omgaan met agressie en geweld vraagt dit extra aandacht.

7. Zorg er in ieder geval voor dat je gemeentelijke organisatie de wettelijke verplichtingen nakomt.

Volgens de Arbowet moet de werkgever beleid voeren op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit betekent dat de werkgever regelmatig in een risico-inventarisatie en evaluatie aandacht moet besteden aan alle risico's. In het plan van aanpak moeten vervolgens maatregelen staan om de knelpunten te verminderen. Ook voorlichting aan medewerkers en leidinggevenden en samenwerken met de ondernemingsraad, preventiemedewerker en arbodienstverleners zijn belangrijke verplichtingen.

Deze wetgeving is bedoeld om de arbeidsomstandigheden van medewerkers gezond te maken en te houden. Als je vanuit de ondernemingsraad met gezond en veilig werken aan de slag gaat, is het dus belangrijk om deze wetgeving te benutten en je voor naleving ervan in te zetten.

Verder lezen:

- Kijk ook eens naar www.zelfinspectie.nl, waarmee je eens naar je eigen gemeentelijke organisatie kunt kijken zoals de Inspectie SZW dat doet.
- Wat zegt de arboret over werkdruk, fysieke belasting, beeldschermwerk (zie bijlage) en agressie en geweld.

8. Let ook op andere arborisico's

Naast deze prioritaire risico's komen ook andere risico's voor in gemeentelijke organisaties. In de RI&E dienen alle relevante risico's aan de orde te komen. Sommige specifieke risico's zijn uitgewerkt in de arbocatalogus van een andere sector, zoals de Arbocatalogus klimaat zwembaden (link naar: <https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/arbocatalogus/25/39>) of Arbocatalogus ambulancezorg (link naar: <https://www.ambulancezorg.nl/themas/arbeidsmarkt-en-werkgeverschap/arbeidsomstandigheden>)

9. Checklist ondernemingsraad algemeen

De checklists Risico's in beeld algemeen (zie bijlage) helpen je per risico een beeld te krijgen van de huidige aanpak.

5.2 Aandachtspunten over Fysieke belasting

Fysieke belasting en fysiologische aandoeningen is de meeste genoemde oorzaak van ziekteverzuim in de personeelsmonitor gemeenten 2018. Op de derde plaats gevolgd door werkdruk en stress. Genoeg reden om aandacht voor dit thema te hebben. De ondernemingsraad kan een initiërende en toetsende rol vervullen bij de aanpak van fysiek belastend werk. Wat kan je als ondernemingsraad doen:

- Breng in kaart welke functies te maken hebben met fysieke belasting.
- Nodig medewerkers uit of zoek ze op. Vraag ze de ondernemingsraad te informeren over hoe het er voor staat met fysieke belasting en de aanpak hiervan.
- Bepaal of fysieke belasting een specifiek aandachtspunt in het plan van aanpak is. Dit is vooral belangrijk als gezondheidsklachten aan rug, nek, schouders of ledematen een belangrijke oorzaak zijn voor ziekteverzuim. Ook bij veelvuldig risico op overbelasting is dit belangrijk.
- Bepaal of de voorgenomen maatregelen in goede verhouding staan tot de geconstateerde problemen en of de problemen naar verwachting werkelijk zullen verminderen. Denk hierbij ook aan kleine (til)hulpmiddelen, aanpassingen in de werkorganisatie en instructies. Kijk ook naar al genomen maatregelen: zijn die effectief en efficiënt geweest en al voldoende benut? Voorkom 'meer van hetzelfde' als de impact ervan laag zal zijn.
- Als er veel op dit gebied moet gebeuren, adviseer de bestuurder dan om van de verbeteracties een project of campagne 'Fysieke belasting' te maken onder leiding van een (zwaargewicht) leidinggevende. Dit kan uitsluitend binnen een afdeling of dienst zijn, of voor specifieke functiegroepen of werkplekken, maar ook in de gehele gemeentelijke organisatie.
- Adviseer een participatieve aanpak, dus met betrokkenheid van werknemers en middenkader. Bevorder daarbij een beleidsmatige aanpak zodat het niet bij een

eenmalige actie blijft. Adviseer hierin ook betrokkenheid van de afdeling P&O, de bedrijfsarts/arbodienst of een andere deskundige organisatie. Zo kan effectief gebruikgemaakt worden van hun kennis en praktijkervaringen. De campagne 'Schiet op het werk' van het A+O fonds Gemeenten is hier een goed voorbeeld van en kan hiervoor prima worden gebruikt.

- Check, wanneer de uitvoering gestart is, zo nu en dan in de wandelgangen bij medewerkers wat ze merken en vinden van de verbeteracties. Geef belangrijke positieve en negatieve signalen door aan de bestuurder.

De Checklist risico's fysieke belasting (zie bijlage) helpen je per risico een beeld te krijgen van de huidige aanpak.