

B.01 Werkplek.

Inleiding.

Volgens de wetgeving is een arbeidsplaats of werkplek elke plek die bedoeld is om te werken, maar ook elke plek waar wordt gewerkt. De werkgever moet zorgen dat de arbeidsplaats veilig is. Vaak zijn juist die plekken het gevaarlijkst, die niet bedoeld en ingericht zijn als werkplek, maar waar onder bijzondere omstandigheden wel gewerkt wordt. Bijvoorbeeld tijdens bouw, onderhoud of reparatie.

Werkplekken worden ook gevaarlijker, als er risicovolle werkzaamheden worden uitgevoerd. In dit hoofdstuk bespreken we werkplekken waar sprake is van een hoger risico. We gaan in op de aard van de gevaren, oorzaken en de veiligheidsmaatregelen die we moeten nemen. Werken op hoogte en besloten ruimte krijgen veel aandacht. Dit zijn gevaarlijke werkplekken, waarbij ongevallen regelmatig een dodelijke afloop hebben.

Inhoud:

- B.01 – 01 Veilig werkgedrag.
 1. Gedrag en veiligheid
 2. Gedrag, beleid en regels
 3. Beïnvloeden van gedrag
 4. Veiligheid gedrag observatie rondes
 5. Alcohol- en drugsgebruik

- B.01 – 02 Orde en netheid, Good house keeping.

- B.01 – 03 Ergonomie.
 1. Tillen.
 2. De werkplek en lawaai.
 3. Lichamelijke en mentale belasting (tillen)
 4. Werkplek en trillingen
 5. Klimatologische omstandigheden
 6. Verlichting

- B.01 – 04 Signalering .
 1. Struikelen, uitglijden of verstappen
 2. Procedures, instructies en signalering
 - 2.1 Veiligheidsprocedures en instructies
 - 2.2 Algemene veiligheidsregels
 - 2.3 Specifieke veiligheidsregels
 - 2.4 Voorlichting aan nieuwe medewerkers
 - 2.5 Veiligstellen van een werkplek of installatie.
 - 2.6 Steekflenzen
 - 2.7 Vergunningen veilig werken
 - 2.8 De algemene vergunning.
 - 2.9 Specifieke vergunningen
 - 2.10 Signaal borden.
 - 2.11 Markeringen

- **B.01 – 01 Veilig werkgedrag.**

1. Gedrag en veiligheid.

Er bestaat gedrag dat negatieve gevolgen heeft voor de veiligheid en gedrag dat juist het veilig werken bevordert. Gedrag dat veilig werken bevordert heeft de voorkeur. Natuurlijk werknemers moeten zorgen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en ook voor die van andere personen. Een positieve instelling helpt, net als het zich houden aan veiligheidsvoorschriften en aanwijzingen en het opvolgen van instructies. Ook zal een werknemer andere medewerkers moeten aanspreken op onveilige handelingen. Als niemand er iets van zegt, zal men al snel denken dat het normaal en geaccepteerd is om onveilig te werken, en dat is het niet.

Onveilige situaties en incidenten moeten worden gemeld en er moet gepast worden ingegrepen. Dat betekent dat voor zeer kleine vergrijpen ook lichte maatregelen worden getroffen. Op zeer zware overtredingen kan in uitzonderlijke gevallen zelfs ontslag gepast zijn.

De medewerker moet voldoende aandacht hebben voor de persoonlijke hygiëne en voor orde en netheid. Simpele handelingen als het wassen van de handen voor de schaft, het aantrekken van een schone overall als de gebruikte vuil is of het reinigen, sorteren en wegbergen van gereedschap, slangen en het verwijderen van materiaalresten, zijn daar voorbeelden van.

Good house keeping



2. Gedrag, beleid en regels

Operationeel leidinggevenden moeten daadwerkelijk leiding geven: gebrek aan leiderschap en het tolereren van overtredingen leiden tot onveilig gedrag op de werkvloer. Zij moeten het goede voorbeeld geven. Als de voorbeeldfunctie ontbreekt, is op de werkvloer vaak 'het einde zoek': er ontstaat onveilig gedrag. In hun rol kunnen operationeel leidinggevenden echter hinder ondervinden van tegenstrijdige doelstellingen of opdrachten. Leidinggevenden kunnen bovendien, net als hun

ondergeschikten, te maken hebben met gebrek aan kennis of informatie (niet weten), onwil (niet willen), of verkeerde toedeling of aanwijzing van taken (gebrek aan vaardigheden = niet kunnen).

Bij het streven naar veilig gedrag zijn bepaalde 'beleidselementen' noodzakelijk. Het beleid moet gericht zijn op een betere veiligheidsperformance. Dat beleid betekent:

- een duidelijk geformuleerde opdracht;
- duidelijkheid over gewenst en ongewenst gedrag;
- het moet duidelijk zijn dat veilig werken de hoogste prioriteit heeft;
- er moet een sanctie- en beloningsbeleid zijn (stimuleren van veilig gedrag en afremmen van onveilig gedrag);
- er zijn communicatie- en bewustmakingscampagnes.

De rol van de leidinggevende is van groot belang voor het menselijk gedrag: hij bepaalt de werkwijze, hij houdt toezicht en hij beschikt over de benodigde informatie over de medewerkers, over het werk en over de omstandigheden. Dit zijn noodzakelijke elementen voor het goed functioneren van de leidinggevende in relatie tot veilig werken.

Een leidinggevende kan weliswaar alles in zich hebben om goed te functioneren; de organisatie om hem of haar heen is net zo onmisbaar.

Organisatorische elementen zijn:

- gestructureerd overleg;
- regelmatige observaties van veiligheidsgedrag;
- de juiste man op de juiste plaats';
- een goede introductie (onthaal);
- vragen en klachten worden adequaat afgehandeld;
- er wordt gezorgd voor de juiste primaire voorzieningen (mogelijkheden, tijd, arbeidsmiddelen, goede werkruimte, enzovoorts).

Natuurlijk zijn er algemene, heldere gedragsregels voor veilig werken.

Alle werknemers:

- houden zich aan de veiligheidsvoorschriften;
- spreken elkaar aan op onveilige handelingen;
- grijpen in bij onveilige situaties;
- stellen vragen bij onduidelijke situaties.

Voor operationeel leidinggevend komen daar de volgende algemene gedragsregels bij.

Leidinggevend:

- geven het goede voorbeeld;
- reageren consequent (logisch en hetzelfde in vergelijkbare situaties);
- houden toezicht en corrigeren waar nodig;
- zijn ook kritisch voor zichzelf;
- winnen advies in bij onduidelijke situaties;
- houden rekening met meningen, voorstellen, wensen en adviezen van hun medewerkers;
- geven duidelijke en overtuigende instructies aan medewerkers (hoe en waarom).

3. Beïnvloeden van gedrag

De veiligheid en gezondheid op het werk kunnen worden bevorderd door het gedrag van de werknemers te beïnvloeden. Veilig gedrag moet worden gestimuleerd en onveilig gedrag moet worden afgeremd.

De twee manieren om veilig gedrag te stimuleren:

Door het succes van veilig gedrag te benadrukken:

- veiligheidsonderwerpen regelmatig positief bespreken;
- duidelijke en overtuigende instructies geven aan werknemers;
- veilig gedrag van medewerkers bij de beoordeling positief waarderen;
- het goede voorbeeld geven;
- veilig werken zien als goed vakmanschap;

Door het verminderen van de nadelen van veilig gedrag:

- zorgen voor hanteerbare veiligheidsvoorschriften;
- zorgen voor goede bereikbaarheid van veiligheidsvoorzieningen;
- zorgen voor comfortabele PBM;
- zorgen voor voldoende tijd om veilig te werken.

De twee manieren om onveilig gedrag af te remmen.

- door de gevolgen van onveilig werken te verduidelijken;
- informatie geven over de gevaren;
- ongevallen en de gevolgen tonen en bespreken;
- instructie geven over het voorkomen van onveilige handelingen en onveilige situaties.

Door de mogelijkheden van onveilig gedrag te bemoeilijken:

- aanbrengen van omheiningen en afzettingen;
- zorgen dat apparatuur alleen functioneert bij gebruik van de bijbehorende beveiligingen;
- slecht gereedschap en materiaal verwijderen;
- sancties stellen bij onveilig gedrag.

4. Veiligheid gedrag observatie rondes

Veiligheid gedrag observatierondes verhogen het veiligheidsbewustzijn en geven tevens een goed inzicht in de veiligheidssituatie op de werkplek. Een veiligheid gedrag observatie kan zich richten op het gebruik van PBM, op de opstelling (houding) van werknemers, op hun handelingen, op het gebruik van gereedschap en apparatuur, orde en netheid of op het toepassen van procedures.

Richtlijnen voor de werkwijze bij veiligheid gedrag observatierondes zijn:

- trek er voldoende tijd voor uit;
- maak duidelijk wat de bedoeling is;
- observeer geen hele groep tegelijk, maar een persoon;
- vraag of u een veiligheidsobservatie mag uitvoeren;
- observeer de werkzaamheden en let daarbij vooral op veiligheid gedrag aspecten;
- controleer of de procedures en de voorschriften worden opgevolgd;
daar waar uw aanwezigheid de werkaanpak verandert, gaat u daarop in;

- maak notities;
- kijk niet alleen, maar luister, interview, geef adviezen en maak afspraken;
- informeer de betrokkene over positieve en negatieve veiligheidsaspecten van het geconstateerde;
- communiceer op een zodanige manier dat de medewerker in zijn waarde wordt gelaten.

Rapport.

Van de bevindingen van de veiligheid gedrag observatie ronde wordt een zogenaamd veiligheid gedrag observatierapport gemaakt. Naast de bevindingen moet bijvoorbeeld worden vastgelegd of veilig gedrag gemakkelijk was, moeilijk of zelfs onmogelijk. Ook is het belangrijk om vast te leggen of de observator en de geobserveerde het eens zijn over; het veilige gedrag.

5. Alcohol- en drugsgebruik

De nadelige invloed van alcohol en/of drugsgebruik op de veiligheid is enorm. Het leidt tot verminderde waakzaamheid of problematisch functioneren van de gebruiker. Het inschattingsvermogen van situaties is verminderd en gebruikers kunnen geneigd zijn om grenzen te overschrijden. Dat wordt wel het 'drempelverlagend effect' van alcohol en drugs genoemd. Een werknemer durft plotseling van alles wat hij of zij in nuchtere toestand nooit zou doen. De eigen mogelijkheden worden overschat. Verder zal de druk op de collega's worden verhoogd en de werkorganisatie raakt verstoord. Om veilig te kunnen werken moet een werknemer dus geen alcohol- en drugs gebruiken tijdens het werk. De werknemer moet ook zorgen dat hij niet meer onder invloed is van gebruik, voorafgaand aan het werk.



Problematisch gebruik (ook al is het af en toe) moet worden gesignaleerd en gemeld aan de leidinggevende. Een werknemer die onder invloed is van drugs of alcohol, moet en mag geen gevaarlijke werkzaamheden uitvoeren of werkzaamheden die een gevaar voor anderen zouden kunnen inhouden. Als een werknemer vermoedt dat anderen onder invloed zijn, moet hij dit melden bij de leidinggevende. **Neem geen risico!** Bij chronisch problematisch gebruik moet hulp worden gezocht.

- **B01 – 02 Orde en netheid, Good house keeping**

Er bestaan werknemers die van nature geneigd zijn om ordelijk en netjes te werken. Een monteur die tijdens onderhoudswerk zijn gereedschap voortdurend teruglegt op de daarvoor bedoelde plek in de gereedschapswagen of kist hoeft niet te zoeken en werkt sneller. De collega die alles laat vallen waar het uitkomt, zal veel tijd kwijt zijn met het zoeken naar de juiste sleutel of tang. Deze manier van werken zal ergernis opleveren bij hemzelf en eventueel bij collega's of bij de leidinggevende. Bovendien is de kans groter dat hij struikelt over de rommel die hij zelf maakt. Zo kan hij bijvoorbeeld een achteloos neergezet bakje met afgetapte olie omstoten, met een vieze en gladde vloer als gevolg.

Bovendien meldt hij zich regelmatig bij het magazijn, omdat zijn gereedschap weer zoek is geraakt. De invloed van orde en netheid op veilig werken is:

- het voorkomt incidenten;
- het voorkomt vervuiling en milieuschade;
- het werk wordt efficiënter en gaat dus sneller;
- de werkomgeving wordt aangenamer, dat heeft een positieve invloed op motivatie en instelling;
- het voorkomt verlies van gereedschappen en materialen.

Het handhaven van orde en netheid op de werkplek wordt wel 'good house keeping' genoemd: dat is 'goed huishouden' in het Nederlands.

Voorbeelden van good house keeping zijn:

- opruimen van de omgeving;
- restmaterialen afvoeren/opslaan;
- hanteren van een opslagsysteem voor gereedschappen en materialen;
- kabels ophangen (aan zogenaamde safety hooks) of wegwerken;
- een goede inrichting van werkplaats of werf.



Good house keeping voorkomt incidenten, vervuiling en milieuschade en geeft tijdswinst. Het werkt prettiger en voorkomt verlies van spullen. Dat betekent het opruimen, restmateriaal opslaan of afvoeren, hanteren van een goed opslagsysteem, kabels ophangen en zorgen voor een goede inrichting.

Alcohol en drugs zorgen voor onveiligheid en mogen niet worden gebruikt. Misbruik moet worden gemeld en bij chronisch probleemgebruik is hulp vereist.

Struikelen, uitglijden of verstappen kan worden veroorzaakt door een losse of niet-egale ondergrond, hoogteverschillen, afstapjes, losse tegels, rennen, gladde vloeren of verkeerd schoeisel. Goed ontwerp en juist gedrag helpen struikelen te voorkomen. Verder kunnen er maatregelen worden genomen zoals plaatsen van een fysieke afscheiding of het aanbrengen van aangepaste verlichting.

Samenvatting.

Kenmerkend gedrag voor veilig werken is het zorgen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen, een positieve instelling, zich houden aan veiligheidsvoorschriften en het opvolgen van aanwijzingen en instructies. Andere medewerkers moeten worden aangesproken op onveilige handelingen, onveilige situaties en incidenten moeten worden gemeld en er wordt gepast ingegrepen. Leidinggevenden moeten goed inspelen op gedrag: het 'laten lopen' van onveilig gedrag, maar ook onvoldoende instructie en het zelf geven van het verkeerde voorbeeld zijn funest. Leidinggevenden zorgen voor overleg, consequent toezicht en een menselijke benadering. Persoonlijke hygiëne en orde en netheid zijn belangrijk.