

Aan de slag met de arbocatalogus op de werkvloer

Het is voor bedrijven niet altijd even makkelijk om de voor hun branche geldende arbocatalogus op de werkvloer te implementeren. Het is dan ook zaak om aansluiting te zoeken bij de medewerkers, ervoor te zorgen dat de arbocatalogus gaat leven en dat de werknemers uiteindelijk met de oplossingen gaan werken. Hieronder volgt een praktische aanpak om met de arbocatalogus en groepen medewerkers aan de slag te gaan.

Aukje van den Bent en Joanne Kloosterboer

De meeste arbocatalogi zijn digitaal. Als organisaties op de werkvloer aan de slag willen met de arbocatalogus, ligt het voor de hand om tijdens een werkoverleg een laptop, beamer en internetaansluiting te regelen. Zo kan de website ter plekke aan de werknemers worden getoond. Om te voorkomen dat medewerkers braaf luisteren en vervolgens niets doen met de aangereikte informatie, is het belangrijk om deze zogenaamde teaminterventie goed voor te bereiden. Het is voor bedrijven verstandig om vooraf specifiek te benoemen wat ze willen bereiken (welk doel) en hoe ze dat voor elkaar willen krijgen (welke werkvorm). De (actuele) RI&E kan hiervoor input leveren. Daarnaast is het voor het bereiken van een reële gedragsverandering bij medewerkers van belang dat aan een aantal voorwaarden is voldaan:

- *weten* wat er eventueel anders zou kunnen;
- ander gedrag gaan *wensen*;
- vaardigheden hebben om het nieuwe gedrag te *kunnen*;
- én het nieuwe gedrag *durven*.

Wanneer bedrijven bij hun doel specifiek benoemen aan welke voorwaarden in het team al wel en nog niet is voldaan, volgt het antwoord op de vraag hoe de bijeenkomst moet worden vormgegeven eigenlijk vanzelf. Hieronder worden doelen en

mogelijke werkvormen aan de hand van de voorwaarden uitgewerkt.

Stap 1 Weten

Bij het introduceren van een arbocatalogus is het kweken van bewustwording heel belangrijk. Het gaat dan bijvoorbeeld om het voorlichten van werknemers over wat er in de catalogus staat, zodat zij indien nodig de juiste informatie *weten* te vinden. Of om het geven van uitleg over wat een specifiek risico betekent en hoe medewerkers negatieve effecten kunnen voor-

komen. Als werkvorm ligt hier een presentatie voor de hand. Om ervoor te zorgen dat de stof beklijft, doen bedrijven er goed aan gebruik te maken van interactieve vormen. Wat iemand zelf ontdekt, blijft immers beter hangen. Werkgevers kunnen hun medewerkers bijvoorbeeld opdrachten aanbieden die ze met behulp van de arbocatalogus kunnen oplossen.

Stap 2 Wensen

Wanneer een bedrijf actie- of verbeterpunten rond een specifiek risico – bijvoor-

Voorbeeld: opdrachten sneltoetsen

De gebruikersvriendelijkheid van software bepaalt voor een deel hoe moe werknemers worden van het werken met hun computer. Om de bewustwording van medewerkers rond het gebruik van sneltoetsen te vergroten, kunnen in teamverband bepaalde opdrachten worden gedaan

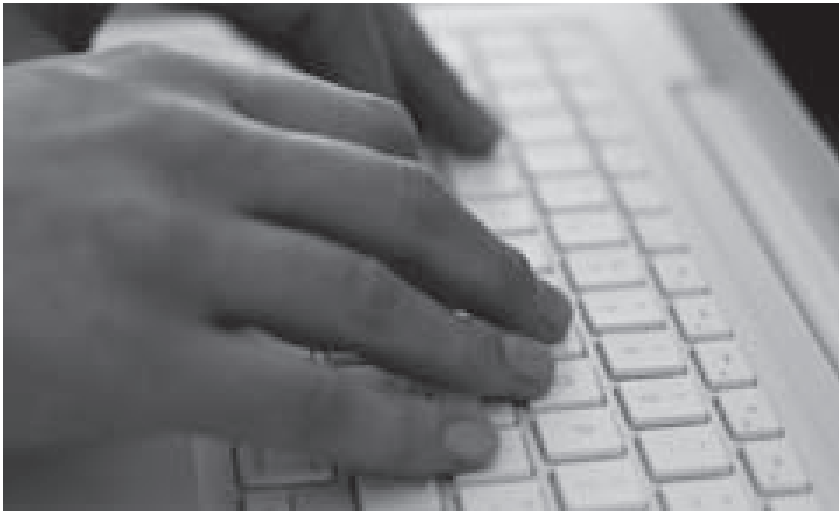
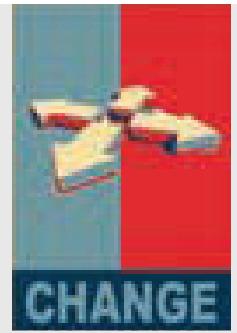
Opdracht 1 Werknemers moeten in groepjes van vier uitwisselen welke sneltoetscombinaties ze gebruiken en het meest handig vinden. Vervolgens kiezen ze samen een combinatie uit die ze als tip aan hun collega's willen meegeven.

Opdracht 2 De werknemers moeten in de arbocatalogus de lijst met de meest voorkomende sneltoetsen opzoeken. Daarna kiest iedereen individueel een combinatie uit, waarvan zelf de meeste tijdswinst wordt verwacht. Dit wordt weer onderling uitgewisseld.

Een lijst met sneltoetsen is onder meer te vinden in de arbocatalogus van uitgeverijen: www.arbocatalogusgezonduitgeven.nl. Ook is hier meer informatie te vinden over software en het bevorderen van gebruikersvriendelijkheid.

Verandermanagement

Maandelijks verschijnt een artikel op deze plek, waarbij de arbopraktijk steeds in contact wordt gebracht met inzichten, theorieën en oplossingen uit de veranderkunde. De arbopraktijk kan nog een hoop leren uit de veranderkunde. Bij ieder artikel worden praktische handvatten gepresenteerd waarmee de arboprofessional zelf aan de slag kan.



Beter gebruik van sneltoetsen kan vermoeidheid werknemers terugdringen

Voorbeeld: signalenspel werkdruk

Bij het signalenspel is het de bedoeling dat medewerkers elkaar beter leren kennen en elkaar over signalen van werkdruk kunnen en durven aanspreken. Door het in spelvorm te oefenen, wordt dit in de praktijk vergemakkelijkt. De medewerkers krijgen een checklist signalen van werkdruk (te vinden in de arbocatalogus Sport, www.w-o-s.nl, pagina 33). Ze vullen de checklist eerst zelf in – welke signalen herken ik bij mezelf in tijden van stress – en laten deze niet aan anderen zien. Dan gaan de medewerkers in kleine groepjes uiteen met de collega's die ze het beste kennen. In het groepje krijgen medewerkers beurtelings de hoofdrol. De collega's maken eerst een rondje: 'Als collega X stress heeft, zie je dat door ...!'. De betreffende collega reageert pas als iedereen zijn zegje heeft gedaan. Bijvoorbeeld door te zeggen dat zijn collega's hem best goed kennen of dat ze nog niet wisten dat hij in tijden van stress ook last van hoofdpijn krijgt. Als iedereen in alle groepjes aan de beurt is geweest, wordt plenair op hoofdlijnen uitgewisseld (bijvoorbeeld of het moeilijk/gemakkelijk was, of collega's elkaar goed kennen, etc.).

beeld beeldschermwerk – wil benoemen, kan de organisatie ervoor kiezen om het team een checklist aan te bieden, hen met behulp van de checklist te laten benoemen wat er goed en minder goed gaat en hen vervolgens prioriteiten te laten stellen. In de arbocatalogus van de verzekeraars,

www.gezondverbond.nl, is bijvoorbeeld een verbetercheck beeldschermwerk te vinden. Uiteraard kan het bedrijf ervoor kiezen deze individueel in te laten vullen. Een andere optie is om de verbetercheck tijdens het teamoverleg uit te delen. Door medewerkers de lijst te laten invullen en

hier een inventarisatie van te maken, is het mogelijk om snel een beeld te krijgen van wat er mogelijk te verbeteren valt. Wanneer een organisatie specifiek met de thuiswerkplek van medewerkers aan de slag wil, kan de teamleider zijn medewerkers ter voorbereiding op het overleg een foto van hun thuiswerkplek laten maken. De werknemers kunnen dan in kleine groepjes de foto's vergelijken met een werkplekinstructie (ook beschikbaar op www.gezondverbond.nl). Ook kunnen ze verbeterpunten voor hun eigen thuiswerkplek formuleren en deze onderling uitwisselen.

Stap 3 en 4: Kunnen en durven

Bij doelen rond *kunnen* en *durven* valt te denken aan het hanteren van bepaalde persoonlijke beschermingsmiddelen en het voeren van specifieke gesprekken. Qua vorm kan worden gedacht aan het doen van oefeningen. Dat kan met een training, maar het is ook goed mogelijk om specifieke opdrachten in het werkoverleg te integreren.

Stap 5: Doen

Wanneer aan alle randvoorwaarden is voldaan, mogen bedrijven erop rekenen dat medewerkers daadwerkelijk ander gedrag gaan laten zien. Organisaties moeten er wel rekening mee houden dat het – om het nieuwe gedrag te behouden – belangrijk is om het leren en experimenteren te blijven stimuleren. Het duurt immers even voordat nieuw gedrag een vaste goede gewoonte wordt. ☞

Joanne Kloosterboer is Partner bij DEXIS Arbeid. Aukje van den Bent is organisatieadviseur bij Ergo-balans. Beiden zijn intensief betrokken bij de totstandkoming en implementatie van diverse arbocatalogi. Zij maken deel uit van het netwerk De Goede Praktijk, gespecialiseerd in dienstverlening rondom arbocatalogi. www.degoedepraktijk.nl