

Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten

Oktober 2009

vastgesteld (juni 2009) door:



goedgekeurd (okt 2009) door:



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	4
2. PSA - Psychosociale arbeidsbelasting.....	8
3. KANS (klachten van armen, nek en schouders)	12

1. Inleiding

1. Inleiding

De wijziging van de Arbo-wet, die per 1 januari 2007 van kracht is geworden, biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid om op brancheniveau een Arbocatalogus samen te stellen. In deze Arbocatalogus zijn instrumenten, methoden en oplossingen beschreven voor de belangrijkste werkgerelateerde gezondheidsrisico's in de branche. Door zelf een Arbocatalogus voor de Nederlandse universiteiten in te richten, hebben werkgevers en werknemers meer invloed op het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie. In plaats van de huidige beleidsregels, uitgegeven door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de nieuw te verschijnen 'branchebrochures' van de Arbeidsinspectie is de eigen Arbocatalogus de handhavingsnorm.

De VSNU en de werknemersorganisaties hebben in het CAO-overleg van 27 november 2007 besloten om zelf een Arbocatalogus op te stellen. Daartoe is de Begeleidingscommissie Arbocatalogus ingesteld die vertegenwoordigers kent van werkgevers- en werknemerszijde. De Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten maakt onderdeel uit van de CAO Nederlandse Universiteiten (CAO-NU). Bij enkele Nederlandse Universiteiten is er sprake van een gezamenlijke arbodienst met het Universitair Medisch Centrum (UMC). Bij de totstandkoming van de Arbocatalogus heeft daar waar sprake is van dezelfde arbeidsrisico's afstemming plaats gevonden met de opstellers van de Arbocatalogus voor de UMC's en zijn 'good practices' geraadpleegd.

2. Het risico

Bij het opstellen van de Arbocatalogus is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij al bestaande afspraken en ontwikkelde projecten (onder meer voortvloeiend uit het arboconvenant). Een long list en een short list van arbeidsrisico's zijn opgesteld en vervolgens in overleg met het veld geprioriteerd. Gezien de fase van ontwikkeling van de universiteiten als branche op arbogebied ligt de nadruk op het bevorderen van samenwerking tussen de universiteiten, het bevorderen van de beleidsvorming, waar mogelijk het synchroniseren daarvan en het onderling uitwisselen van "good practices". Als belangrijk middel om de uitwisseling te bevorderen worden de Arbocatalogus en de beschikbare hulpmiddelen ("good practices") ontsloten via een gezamenlijke website.

De Arbocatalogus krijgt gefaseerd vorm. In de eerste fase zijn de risico's uitgewerkt met betrekking tot:

- psycho-sociale arbeidsbelasting (PSA) en
- KANS

In de tweede fase (uit te werken in de loop van 2009) zijn dat de onderwerpen:

- gevaarlijke stoffen
- bedrijfshulpverlening,
- voorlichting en onderricht aan studenten en buitenlandse medewerkers/studenten en
- risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).

3. Doelgroepen

De doelgroepen die worden onderscheiden in de Arbocatalogus zijn:

- Medewerkers en medezeggenschapsorganen (faculteitsraden, universiteitsraden en ondernemingsraden)
- Studenten, voor zover zij door de aard van hun activiteiten resp. werkzaamheden gelijk te stellen zijn aan medewerkers
- Leidinggevenden

- Arboprofessionals (inclusief preventiemedewerkers)
- Bezoekers en derden

Vanuit het landelijke perspectief bekeken wordt vooral de groep van arboprofessionals ondersteund bij het uitvoeren van hun taken binnen de universiteit door middel van de richtlijnen en hulpmiddelen die de Arbocatalogus biedt.

De leidinggevendenden worden actief geïnformeerd over de inhoud van de Arbocatalogus zodat zij de randvoorwaarden kennen en deze als uitgangspunt kunnen hanteren voor hun dagelijks handelen. Voor medewerkers en medezeggenschapsorganen is het noodzakelijk dat op lokaal niveau de Arbocatalogus wordt vertaald naar de praktijk van alle dag. Zij vinden op de website van de Arbocatalogus praktische hulpmiddelen en voorbeelden, die hen helpen om een actieve rol te spelen in het bevorderen van veiligheid en gezondheid op het werk.

4. Wettelijk kader en werkwijze

Uit de NTA 8050, Leidraad voor de totstandkoming van arbocatalogi, NEN 2007:

“De werkgever is de primair verantwoordelijke voor goede arbeidsomstandigheden. De Arbocatowet verplicht hem om een arbobeleid te voeren. Dit beleid moet gericht zijn op het realiseren van zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De uitvoering van dit beleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de werkgever en de werknemers. De wetgever schrijft de doelen voor waaraan het beleid dient te voldoen. De concrete invulling van die doelen gebeurt op individueel ondernemingsniveau of op branche/sectorniveau. Sociale partners kunnen deze invulling vaststellen. Zij kunnen dat doen in de vorm van een Arbocatalogus. De Arbocatalogus is een beschrijving van door sociale partners erkende middelen en maatregelen waaruit een keuze kan worden gemaakt om aan de gestelde doelen te voldoen. De Arbocatalogus wordt niet in de wet genoemd en heeft daarom geen formele (wettelijke) status. Niettemin speelt de Arbocatalogus bij inspectie door de Arbeidsinspectie een belangrijke rol. De Arbeidsinspectie toetst de Arbocatalogus marginaal en hanteert deze vervolgens als referentiekader bij inspecties.”

Om aan de toetsingscriteria voor een Arbocatalogus te kunnen voldoen stellen de VSNU en werknemersorganisaties gezamenlijk de Arbocatalogus vast aan de CAO-tafel. De Arbocatalogus en de inhoud van de bijbehorende website worden beheerd, onderhouden en verder ontwikkeld door een paritaire commissie onder verantwoordelijkheid van de CAO-partijen. De commissie kan werkgroepen instellen met deskundigen en werknemersvertegenwoordigers, die maatregelen en middelen uitwerken en bewaken, waarmee de wettelijk gestelde doelen bereikt kunnen worden. De producten en resultaten van de werkgroepen worden finaal vastgesteld in het CAO-overleg.

5. Ambitieniveau, maatregelen en middelen

De Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten geeft aan hoe de universiteiten inhoud geven aan het veiligheids- en gezondheidsbeleid voor hun medewerkers en studenten. De Arbocatalogus leidt er minimaal toe dat universiteiten aan wettelijke voorschriften voldoen. Daarnaast is de Arbocatalogus een richtinggevend, praktisch en toegankelijk hulpmiddel dat methoden en middelen aanreikt om de zorg voor veiligheid en gezondheid te bevorderen tot een niveau dat past bij de primaire doelstellingen onderzoek en onderwijs. Tevens is de catalogus een instrument dat medewerkers en leidinggevendenden ondersteunt bij hun dagelijkse werkzaamheden en de keuzen die zij (moeten) maken op het gebied van veiligheid en gezondheid.

De Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten is opgebouwd uit hoofdstukken waarbij ieder hoofdstuk betrekking heeft op een specifiek risico. Ieder hoofdstuk beschrijft het ambitieniveau en de maatregelen en middelen om te voldoen aan de wettelijke voorschriften en om de ambitie te realiseren. Dit alles in overeenstemming met de stand van wetenschap en techniek. Per maatregel wordt aangegeven welke van onderstaande mogelijkheden het betreft.

5a. Doelvoorschriften

Er bestaan drie soorten doelvoorschriften¹:

- *Concrete doelvoorschriften* met wettelijke gezondheidkundige grenswaarden (“evidence based”) voor de blootstelling aan schadelijke stoffen, geluid, enzovoort. De Universiteiten zijn uiteraard onderworpen aan deze in de wet vastgelegde doelvoorschriften.
- *Globale doelvoorschriften*, waarin het gewenste beschermingsniveau door de branche zelf wordt geformuleerd, zonder dat er een gezondheidkundige grenswaarde “evidence based” is vastgesteld. Te nemen maatregelen moeten leiden tot het binnen de branche overeengekomen doel.
- *Procesbepalingen* zonder gezondheidkundige grenswaarde. Procesbepalingen geven aan welke onderwerpen ten minste in het beleid voor veiligheid en gezondheid moeten zijn geregeld (agendabepaling). Een procesbepaling of -voorschrift schrijft bindend voor dat elk universiteit specifieke afspraken maakt over het betreffende risico. In de agendabepaling kan worden aangegeven aan welke onderwerpen de universiteit aandacht besteedt. De inhoud van de afspraken wordt aan de afzonderlijke universiteiten overgelaten. De Universiteitsraad/Ondernemingsraad (medezeggenschapsorgaan) oefent zijn wettelijke bevoegdheden uit bij de invulling van procesbepalingen.

Doelvoorschriften zijn in hoge mate bindend. Zij kunnen door de overheid worden gebruikt bij de handhaving en zijn voor de medezeggenschapsorganen controleerbaar.

5b. Middelveorschriften

Middelveorschriften zijn maatregelen en methoden om (blootstelling aan) bepaalde risico's te voorkomen of te verminderen. Volgens de tekst van het SER-advies gaat het altijd om erkende middelen en methoden. Erkend betekent in dit geval dat onderzoek en ervaring hebben aangetoond dat het middel of de methode aantoonbaar bijdraagt aan de vermindering van het risico. Deskundigen (onderzoekers, experts) zijn het daarover eens. Erkend betekent ook veelal dat er onderzoek is gedaan naar de effecten van het middel of de maatregel.

Bij het toepassen van methoden en/of middelen wordt altijd uitgegaan van de arbeidshygiënische strategie. Middelveorschriften bepalen het niveau van de bescherming, maar de middelen zelf zijn niet bindend. Zij kunnen altijd vervangen worden door gelijkwaardige alternatieven. Arbodeskundigen en de medezeggenschapsorganen kunnen toezien op de gelijkwaardigheid van deze alternatieven.

5c. Good Practices

Good practices zijn hulpmiddelen en instrumenten die voortkomen uit de praktijk van de universiteiten waarmee blootstelling aan arbeidsrisico's kan worden verminderd. Het zijn hulpmiddelen om te verbeteren, die voor de universiteit niet bindend zijn, maar wel een (minimum) norm geven voor het niveau van de bescherming. Zij dienen als inspiratiebron voor leidinggevenden, arbodeskundigen en medezeggenschapsorganen en kunnen vrijelijk gekopieerd en veranderd worden, zolang voldaan wordt aan het genormeerde beschermingsniveau.

Alle voorschriften, maatregelen en middelen worden gecommuniceerd en toegankelijk gemaakt via een website. Doel van de website is primair om als een centraal “magazijn” (repository) te fungeren, waar alle voorschriften, hulpmiddelen, instrumenten en ervaringen een plaats krijgen.

6. Producten

De Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten is opgebouwd uit de onderhavige inleidende tekst en de opvolgende hoofdstukken. In elk hoofdstuk van de Arbocatalogus is een opsomming gegeven van de producten die voor het betreffende risico relevant zijn. Elk hoofdstuk omvat “good practices” in de vorm van instrumenten, hulpmiddelen en/of beschrijvingen.

De tekst van de Arbocatalogus is opgenomen op de website (www.vsnu.nl/arbocatalogus). De website maakt integraal onderdeel uit van de Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten.

¹ bron: Wat is een Arbocatalogus? – Stichting van de Arbeid (p. 13)

7. Evaluatie

De arbocatalogus is een “levend” document dat regelmatige bijstelling behoeft naar aanleiding van ontwikkelingen in wetenschap, techniek en veiligheid en naar aanleiding van het gebruik van de arbocatalogus in de praktijk. Daartoe zal onder regie van de VSNU een begeleidingsstructuur worden ingericht met expertgroepen per onderwerp die periodiek nagaat of de arbocatalogus bijgesteld moet worden. Een evaluatie van de arbocatalogus en de begeleidingsstructuur binnen vier jaar na vaststelling van de arbocatalogus is overeengekomen tussen de VSNU en de vakcentrales.

8. Vaststelling

De Arbocatalogus is door de CAO-partijen vastgesteld op 29 juni 2009. De catalogus is op 29 juni 2009 ter toetsing voorgelegd aan de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie heeft op 6 oktober 2009 zijn goedkeuring verleend.

2. PSA - Psychosociale arbeidsbelasting

1. Het risico

Het begrip Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) is in 2007 geïntroduceerd in de Arbowet. Onder psychosociale arbeidsbelasting vallen alle factoren in de arbeidssituatie die stress veroorzaken. Deze factoren kunnen liggen in de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsrelaties en arbeidsvoorwaarden.

In de Arbowet worden ongewenste gedragsvormen (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten) en werkdruk genoemd als oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting. Discriminatie en stalking worden in de Arbowet niet expliciet genoemd, maar als ongewenste gedragsvormen wel in de arbocatalogus meegenomen.

Psychosociale arbeidsbelasting kan ernstige gevolgen hebben voor het welbevinden en de gezondheid van werknemers en het beïnvloedt zowel de arbeidsomstandigheden, de werkprestaties, de werktevredenheid als de werksfeer.

Ongewenst gedrag

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:

- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet, hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- dergelijk gedrag heeft tot doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

Agressie en geweld

Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Intimidatie is een vorm van impliciete agressie waarbij sprake is van psychische druk, soms in combinatie met het misbruik maken van een formele of informele positie.

Pesten

Pesten op het werk is het systematisch uitoefenen van ongewenste psychische of fysieke bejegening, door één werknemer of een groep werknemers tegen meestal één andere werknemer, die niet (meer) in staat is zich te verdedigen. Voorbeelden van pestgedrag zijn: grapjes maken ten koste van iemand, iemand buitensluiten, beledigen of beschadigen van eigendommen.

Discriminatie

Onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat, of op grond van andere hoedanigheden zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te wijzen.

Stalking

Het stelselmatig opzettelijk inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van een collega, met het oogmerk de ander te dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden dan wel vrees aan te jagen.

Werkdruk en werkstress

Het begrip werkdruk verwijst naar de combinatie van mens, werk en omstandigheden. Deze dynamische samenhang maakt dat werkdruk het beste te omschrijven is vanuit meerdere invalshoeken.

Werkdruk op zich is een neutraal begrip, maar hier wordt verder onder werkdruk bedoeld: te hoge of te lage werkdruk.

Werkdruk kan worden opgevat als de mate van onbalans tussen de eisen die het werk stelt (werktempo, complexiteit, variëteit, storingen) en de mogelijkheden die het werk biedt om aan die eisen te voldoen (regelmatigheid, autonomie, contactmogelijkheden, sociale steun). In deze definitie kunnen kenmerken van het werk als meer of minder passend worden aangeduid in relatie tot de fysieke, mentale en sociale kwaliteiten van medewerkers. Ook in de privé-situatie kan er een zodanige belasting optreden dat deze van invloed is op de mogelijkheden van de medewerker om aan de eisen van het werk te kunnen voldoen.

Een tweede invalshoek gaat uit van de individuele beleving, namelijk het gevoel van de medewerker dat hij het werk niet aan kan en de zorgen die hij zich daarover maakt. Hierbij is werkdruk een cognitief-emotionele evaluatie van de situatie en dus niet alleen afhankelijk van de werkkenmerken, maar ook van de manier waarop de medewerker het werk zelf beoordeelt.

Werkstress

Onder werkstress verstaan we de gevolgen van het langdurig uit balans zijn van de eisen (werkdruk) die de werkomgeving aan de medewerker stelt en het vermogen van deze medewerker om hiermee om te gaan. De onbalans kan ook voortkomen uit een acuut als bedreigend ervaren situatie. Een gevolg van werkdruk kan werkstress zijn. Of iemand die blootstaat aan hoge werkdruk werkstress krijgt, hangt voor een belangrijk deel af van het persoonlijke verwerkingsvermogen. Het vermogen om werkstress te hanteren bepaalt dus in belangrijke mate de belastbaarheid van de medewerker.

Werkstress kan nadelige gevolgen hebben, zoals verminderde productiviteit, motivatieverlies, onvrede, lichamelijke en psychische klachten, functioneringsproblemen, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Het is dan ook van groot belang om het werk en de werkorganisatie zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de kwaliteiten van medewerkers.

2. Doelgroep

Medewerkers van de universiteiten die in de werksituatie in aanraking komen met factoren die psychosociale belasting veroorzaken.

3. Wettelijk kader

Arbeidsomstandighedenwet

Hoofdstuk 2 Arbeidsomstandighedenbeleid

Arbobeleid Artikel 3 lid 2

“De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting”.

Arbeidsomstandighedenbesluit

Afdeling 4. Psychosociale arbeidsbelasting

Artikel 2.15 Maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

1. “Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en indien dat mogelijk is te beperken.
2. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's van psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken”.

4. Ambitieniveau Universiteiten

Ongewenst gedrag

De universiteiten streven naar een werkklimaat, waarin het gevoel van sociale veiligheid optimaal aanwezig is. Ongewenst gedrag wordt niet getolereerd. Collegialiteit, integriteit, respect en aandacht voor de ander staan hoog in het vaandel. Het streven is om adequaat te reageren op ongewenst gedrag, zowel informeel als in een formele procedure.

Werkdruk

De universiteiten streven ernaar werk en werkomstandigheden aan te laten sluiten bij de kwaliteiten van medewerkers, zodanig dat werkdrukproblematiek en de negatieve gevolgen hiervan zo veel mogelijk worden voorkomen dan wel worden beperkt. Medewerkers hebben ook een eigen verantwoordelijkheid voor behoud van hun werkvermogen en inzetbaarheid, ondermeer door de ontwikkeling van competenties én het tijdig signaleren van werkdruk die zij ervaren

5. Maatregelen en Middelen

5a. Ongewenst gedrag

Doelvoorschriften:

- *grenswaarden:*
Geen toevoegingen ten opzichte van de wettelijke verplichtingen
- *procesbepalingen:*
Universiteiten voeren beleid op het gebied van ongewenst gedrag en dragen dit uit. In het beleid worden uitspraken gedaan over tenminste de volgende aspecten:
 - het aanwijzen/aanstellen van één of meer vertrouwenspersonen die werken volgens een afgesproken competentieprofiel;
 - de procedure bij de behandeling van klachten zoals vastgelegd in een klachtenregeling.

Middelvoorschriften:

Er zijn geen specifieke middelen die zich ervoor lenen om voorgeschreven te worden. Op termijn kunnen uit de good practices middelen voorkomen die voldoende draagvlak hebben om te promoveren tot middelvoorschrift.

Good practices:

- *Competentieprofiel:* een geheel van vakmatige en persoonlijke competenties waaraan een vertrouwenspersoon moet voldoen, als waarborg om deze functie zo goed mogelijk in te vullen
- *Registratiesysteem:* een registratiesysteem waarmee trends zichtbaar gemaakt kunnen worden en onderling uitgewisseld kunnen worden;
- *Periodiek prevalentieonderzoek:* doel hiervan is de aard en omvang van ongewenst gedrag onder medewerkers in kaart te brengen. De resultaten kunnen onderling worden uitgewisseld (benchmark)
- *Protocolen Ongewenst Gedrag:* handreikingen voor leidinggevenden en medewerkers indien zij geconfronteerd worden met seksuele intimidatie, agressie, pesten en arbeidsconflicten;
- *Klachtenregeling Ongewenst Gedrag:* modelregeling waarin de informele en formele procedure staat beschreven die bij een melding of klacht over ongewenst gedrag kan worden gevolgd;
- *Training* in het omgaan met agressie: trainen van vaardigheden die toegepast kunnen worden in een situatie waarin een medewerker wordt geconfronteerd met agressie;
- *Algemene folder:* voorlichting aan medewerkers over ongewenste omgangsvormen;
- *Vragen uit de RI&E:* vragen met betrekking tot ongewenst gedrag die onderdeel kunnen uitmaken van de risico-inventarisatie en -evaluatie.

5b Werkdruk

Doelvoorschriften:

- *grenswaarden:*
geen toevoegingen ten opzichte van de wettelijke verplichtingen
- *procesbepalingen:*
Universiteiten voeren beleid op het gebied van werkdruk en dragen dit uit. In het beleid worden uitspraken gedaan over tenminste de volgende aspecten:
 - de duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
 - het gebruik van een werkdrukinstrument wanneer signalen bijvoorbeeld uit de RI&E of een Medewerker Tevredenheids Onderzoek daartoe aanleiding geven;
 - het aanbieden van trainingen voor medewerkers ter hantering van werkstressproblematiek;
 - het aanbieden van begeleidingsmogelijkheden bij werkdrukproblemen;

Middelvoorschriften:

Er zijn geen specifieke middelen die zich ervoor lenen om voorgeschreven te worden. Op termijn kunnen uit de good practices middelen voorkomen die voldoende draagvlak hebben om te promoveren tot middelvoorschrift.

Good practices:

- door de universiteiten gebruikte werkdrukinstrumenten om werkdruk op te sporen, te analyseren en te reduceren;
- vragen uit de RI&E: vragen met betrekking tot werkdruk die onderdeel kunnen uitmaken van de risico-inventarisatie en -evaluatie;

Alle good practices zijn beschikbaar via de publieke site www.vsnu.nl/arbocatalogus. Zij zijn beschikbaar als halffabriekaat dat wil zeggen dat zij bewerkbaar zijn (Word, Excel, PowerPoint) en kunnen worden aangepast aan de lokale omstandigheden.

Voor buitenlandse medewerkers en studenten worden de instrumenten in het Engels aangeboden.

3. KANS (klachten van armen, nek en schouders)

1. Het risico

KANS of RSI?

KANS wordt ook wel aangeduid met de term RSI. Omdat er geen eenduidigheid bestaat over de gebruikte terminologie worden de begrippen KANS, CANS (Engelse vertaling) en RSI door elkaar gebruikt. In deze tekst gebruiken wij de term KANS. In de praktijk zullen alle drie genoemde termen zich aandienen.

Wat is KANS?

Met KANS wordt bedoeld: gezondheidsklachten die betrekking hebben op de nek, bovenrug, schouders, armen, ellebogen, polsen en/of handen. De gezondheidsklachten bestaan uit het regelmatig of langdurig last hebben van pijn, tintelingen, een doof gevoel en/of stijfheid. De klachten maken het moeilijk of onmogelijk bepaalde handelingen of activiteiten uit te voeren, waardoor productieverlies, studievertraging of (langdurig) ziekteverzuim kunnen ontstaan.

Risicofactoren

Naast beeldschermwerk kunnen allerlei soorten werk leiden tot KANS-klachten, bijvoorbeeld bepaalde soorten laboratoriumwerkzaamheden. Al deze soorten werk worden gekenmerkt door statische fysieke belasting en/of repeterende handelingen. Bij universiteiten betreft dat functies die via risico-inventarisatie geïdentificeerd worden. Dit hoofdstuk over KANS richt zich vooral op de risico's van beeldschermwerk.

Medewerkers en studenten van universiteiten verrichten gemiddeld meer dan twee uur per dag beeldschermwerk. Beeldschermwerk wordt gekenmerkt door een statische belasting van de schouderspieren in combinatie met een dynamische belasting van pols en hand.

Door stress, door te lang achter elkaar beeldschermwerk te doen en/of door een verkeerde werkhouding worden spieren voortdurend aangespannen en kan KANS optreden.

De 5 W's

KANS is een multifactorieel bepaald klachtensyndroom, hetgeen wil zeggen dat er sprake is van een samenspel tussen fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting en individuele aanleg.

Aangrijpingspunt voor preventieactiviteiten kunnen zijn:

Oorzaken	Preventie
Werktaken	Beeldschermwerk wordt afgewisseld met andere taken om bewegingsarmoede te voorkomen.
Werktijden	Als afwisseling van taken niet mogelijk is regelmatige onderbrekingen c.q. pauzes houden.
Werkdruk	Piekbelasting, deadlines en een stressvolle werkomgeving worden zoveel mogelijk voorkomen.
Werkplek	Beeldschermwerkplekken zijn ergonomisch verantwoord ingericht.
Werkwijze	Beeldschermwerkers zijn zich bewust van de risico's en wat men zelf kan doen om klachten te voorkomen.

Incidentie

Eind 20^{ste} en begin 21^{ste} eeuw was KANS een aanzienlijk probleem bij medewerkers en studenten van universiteiten. De vele maatregelen die daarna zijn getroffen hebben geleid tot aanzienlijke reductie van uitval door KANS-klachten. Dat rechtvaardigt continuering van deze (preventieve) maatregelen.

2. Doelgroepen

Vrijwel alle medewerkers en studenten van universiteiten verrichten regelmatig (langdurig) beeldschermwerk en behoren daarom tot de doelgroep van de arbocatalogus. Promovendi die aan hun proefschrift werken vormen daarbinnen een specifieke categorie die extra risico's loopt. Hetzelfde geldt voor studenten die aan hun scriptie werken. Daarnaast kunnen baliedmedewerkers als specifieke groep beschouwd worden.

De arbocatalogus bevat zelfhulpinstrumenten waartoe medewerkers en studenten rechtstreeks toegang hebben. Daarnaast bevat de arbocatalogus instrumenten die ingezet kunnen worden door arbodeskundigen c.q. management.

3. Wettelijk kader

Arbeidsomstandighedenwet

Art. 8.1 Voorlichting aan medewerkers en studenten.
Art. 8.4 Toezicht op naleving van instructies en voorschriften.

Arbeidsomstandighedenbesluit

Art. 5.2 Voorkomen en beperken van gevaren door fysieke belasting.
Art. 5.4 Ergonomisch inrichten van werkplekken.
Art. 5.9 Aandacht voor beeldschermwerk in de RI&E.
Art. 5.10 Beeldschermwerk na twee uren afwisselen door ander werk of pauze.
Art. 5.11 Onderzoek van ogen en gezichtsvermogen en verstrekking van oogcorrectiemiddelen.
Art. 5.14 De verplichtingen zijn ook van toepassing op thuiswerk (dit geldt niet voor studenten).

Arbeidsomstandighedenregeling (zie bijlage 1).

Art. 5.1-5.3 Doelvoorschriften over apparatuur en meubilair, inrichting van de beeldschermwerkplek en programmatuur

Arbeidsomstandigheden beleidsregels

Beleidsregel 5.1 Beeldschermarbeid; apparatuur en meubilair
Beleidsregel 5.4-3 Zitgelegenheid bij baliewerk
Beleidsregel 5.11 Bescherming van ogen en gezichtsvermogen bij beeldschermwerk

4. Ambitieniveau universiteiten

De aard van het werk bij universiteiten veronderstelt veelvuldig beeldschermwerk. Blootstelling aan de gevaren van beeldschermwerk is dan ook een gegeven.

Gezien dat gegeven streven de universiteiten ernaar om uitval en productieverlies door KANS zoveel mogelijk te voorkomen en adequate maatregelen te nemen om het herstel te bevorderen in het geval een medewerker/student lijdt aan KANS.

5. Maatregelen en middelen

Doelvoorschriften:

- *grenswaarden:*
Geen toevoegingen ten opzichte van de wettelijke verplichtingen
- *procesbepalingen:*
Universiteiten voeren beleid op het gebied van KANS en dragen dit uit. In het beleid worden uitspraken gedaan over tenminste de volgende aspecten:
 - Ergonomische inrichting van de werkplekken voor studenten en medewerkers.
 - Voorlichting en instructie aan studenten en medewerkers zodat men zich bewust is van de gevaren van beeldschermwerk en de wijze waarop men zelf de risico's zo veel mogelijk kan beperken. Extra aandacht voor medewerkers en studenten die werken aan proefschriften resp. scripties.
 - Beschikbaarheid van arboexpertise op het terrein van KANS

De volgende aanvullende maatregelen kunnen worden opgenomen in het beleid:

- Werkplekonderzoek in het kader van KANS-preventie (al dan niet nadat individuele medewerkers KANS-klachten rapporteren)
- Onderzoek van ogen en gezichtsvermogen (visustest)
- Instelbaar en verstelbaar materiaal op werkplekken die bedoeld zijn voor meerdere gebruikers (bijvoorbeeld studiezalen).
- Een digitaal voorlichtingspakket over KANS op elke universitaire werkplek.
- Het laagdrempelig aanbieden van hulpmiddelen, bijvoorbeeld pauzesoftware
- Monitoring van incidentie van KANS-klachten
- Specifieke maatregelen vanwege het risico op KANS-klachten die verband houden met het (grootschalig) gebruik van laptops (met name door studenten).

Middelvoorschriften:

Er zijn geen specifieke middelen die zich er op dit moment voor lenen om voorgeschreven te worden. Op termijn kunnen uit de good practices middelen voorkomen die voldoende draagvlak hebben om te promoveren tot middelvoorschrift.

Good Practices:

Risico-inventarisatie

- Checklist KANS-beleid: voor beoordeling van de effectiviteit van het KANS-beleid en het zorgsysteem.
- Vragenlijst KANS: voor inventarisatie van KANS-risico's in het kader van een RI&E op afdelingsniveau.

Voorlichting

- Digitale voorlichting: een digitaal voorlichtingspakket dat op alle universitaire werkplekken beschikbaar is inclusief hyperlinks naar pauzeprogramma's.
- PowerPoint presentatie: te gebruiken door arbodeskundigen bij mondelinge voorlichting aan studenten of medewerkers.
- Tekst algemene folders: ter verspreiding onder medewerkers of studenten.

Instrumenten werkplekonderzoek

- Zelfhulpinstrument: een digitaal instrument waarmee medewerkers en studenten hun eigen werkplek en werkwijze kunnen beoordelen en aanpassen. Nog te ontwikkelen in samenwerking met de TU-Delft.
- Tool werkplekonderzoek: een instrument waarmee een arbodeskundige systematisch individueel werkplekonderzoek uit kan voeren en daarover kan rapporteren aan de opdrachtgever.

Alle good practices zijn beschikbaar via de publieke site www.vsnu.nl/arbocatalogus. Zij zijn beschikbaar als halffabriek dat wil zeggen dat zij bewerkbaar zijn (Word, Excel, PowerPoint) en kunnen worden aangepast aan de lokale omstandigheden.

Voor buitenlandse medewerkers en studenten worden de instrumenten in het Engels aangeboden.