

Zittend en staand werk

Opgesteld door:
Bart Visser / Margriet Formanoy
Yolanda Kuis
Wil Duits
Jan Doornbusch

14 mei 2008

Inhoudsopgave

1.	Beschrijving van risicofactor	4
1.1	Beschrijving risico's	4
1.1.1	Aandoeningen aan het bewegingsapparaat	4
1.2	Omvang problematiek	5
2.	Relevante werksituaties	5
2.1	Relevante branches	5
2.2	Relevante beroepen	5
3.	Inventarisatie en evaluatie	6
3.1	Risico-inventarisatie	6
3.1.1	Branchespecifieke RI&E	6
3.2	Meten	6
3.3	Blootstellingsmeting	7
3.3.1	Keuze van het soort werk	7
3.3.2	Beslisschema zittend of stand werk	7
3.3.3	Zittend werk	8
3.3.4	Stand werk	8
3.4	Effectmeting	8
4.	Wetgeving	9
4.1	Arbowet	9
4.2	Arbobesluit	9
4.3	Arbobeleidsregelingen	9
4.4	Overige nationale wetgeving	13
4.5	Europese wetgeving	13
5.	Beleid	14
5.1	Arboconvenanten	14
5.2	CAO-afspraken	14
5.3	Brancheafspraken	14
5.4	Standaardisatie en normalisatie	14
5.5	Certificering	15
6.	Beheersmaatregelen	15
6.1	Arbeidshygiënische strategie	15
6.2	Bronmaatregelen	15
6.3	Organisatorische maatregelen	17
6.4	Technische maatregelen	18
6.5	Persoonlijke beschermingsmiddelen	18
7.	Medisch Onderzoek	19
7.1	Gezondheidseffecten en Beroepsziekten	19
7.2	Diagnostiek	19
7.3	Kwetsbare groepen	19
7.4	Preventief medisch onderzoek	20
8.	Werkgeversverplichtingen	20
9.	Werknemersverplichtingen	21

10. Werknemersrechten	21
10.1 Rechten individuele werknemer	21
10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan.....	22
11. Praktijkverhalen	22
12. Referenties	23
13. Referentie auteur	23
14. Peer Review.....	23
15. Commentaarveld.....	Error! Bookmark not defined.

1. Beschrijving van risicofactor

1.1 Beschrijving risico's

1.1.1 Aandoeningen aan het bewegingsapparaat

zitten

Zittend werk met een statische houding van de nek en de bovenste extremiteit zonder pauzes gedurende het langste deel van de dag vergroot het risico op nekklasten (Sluiter et al. 2001). Als het lichaam of een lichaamsdeel te lang achtereen in een zelfde of een ongunstige stand staat is dit lichamelijk belastend omdat spieren aangespannen moeten worden om de houding te handhaven. Zo kunnen gezondheidsklachten ontstaan. Statische inspanningen belemmeren de doorbloeding van het lichaam en daarmee het transport van voedings- en afvalstoffen in het lichaam. Op deze manier kan ook het ontbreken van ondersteuning van de armen tijdens het werken het risico op nekklasten vergroten (Sluiter et al. 2001). Een verband tussen zitten als zelfstandige risicofactor en rugklachten is niet aangetoond. Om een gunstige werkhouding tijdens het zitten te bewerkstelligen dient de werkplek zodanig ingericht te zijn dat de fysiologische krommingen in de rug behouden blijven. Er zijn richtlijnen ontwikkeld voor gunstige 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 wat aanbevolen grenswaarden zijn voor een houding, uitgedrukt in graden, en grenswaarden voor de tijdsduur. Het werken met een nekflexie van meer dan 30 graden en langdurig zitten gedurende meer dan 95% van de tijd zijn risicofactoren voor nekklasten (Ariens et al. 2000). Als er meer dan 2 uur per dag aaneengesloten beeldschermwerk wordt verricht is er een verhoogde kans op klachten. Per uur moet er minimaal 10 minuten pauze genomen worden waarbij de werkhouding wordt onderbroken. Klachten aan de hand of pols kunnen ontstaan als er continu gegevens ingevoerd worden met toetsenbord of muis (Verbeek et al. 2003). (zie ook [dossier beeldschermwerk](#)).

staan

Langdurig staan kan spataderen veroorzaken. Dat zijn jeukende, vermoeide en loodzware benen. Ook heeft iemand met spataderen dikke enkels en pijnlijke kuiten. Onder invloed van de zwaartekracht zakt het bloed naar de onderbenen. In sommige beroepen (vooral staande beroepen, zoals kapsters, leerkrachten, winkel- en horecapersoneel, verpleegsters etc.) loopt men meer risico op het krijgen van spataderen. Door zowel de veranderde hormonale invloeden als een bemoeilijkte terugstroom van het bloed uit de benen naar het hart (door druk van de groeiende baarmoeder op de bekkenvaten) ontstaan spataderen ook vaak tijdens de zwangerschap. Naast spataderen blijkt langdurig staan ook een significant effect te hebben op vroegtijdige weeën en op vroeggeboorte (Signaleringsrapport, NCvB 2006). Om deze redenen zijn er richtlijnen ontwikkeld om de risico's in het werk bij zwangeren weg te nemen. Vanaf de 20^e week mag een zwangere vrouw per dag niet meer dan 2 uur staan. Vanaf de 30^e week is dit teruggebracht naar maximaal 1 uur. Er wordt geadviseerd om staand werk te vervangen door zittend werk (Beukering et al. 2007).

1.2 Omvang problematiek

Het aantal meldingen van aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat als gevolg van het werk is sinds 2002 redelijk stabiel (NCvB 2006). In 2005 was het weer de meest gemelde beroepsziekte: 40% van het totaal aantal meldingen. Beroepsziekten van het houdings- en bewegingsapparaat zijn onderverdeeld naar lichaamsregio's: aandoeningen aan de bovenste ledematen (schouder, arm, elleboog, pols, hand en nek), de rug en de onderste ledematen (heup, benen, knieën, enkel en voet). In 55% van de gevallen betrof een melding van een beroepsziekte de bovenste ledematen, in 28% de rug en in 6% de onderste ledematen. Dan blijft er nog 11% overige aandoeningen van het houdings- en bewegingsapparaat over (NCvB 2006). De drie meest gemelde beroepsziekten aan het houdings- en bewegingsapparaat zijn: klachten aan de schouder en/of bovenarm, aspecifieke lage rugklachten en een tenniselleboog.

Voor de diagnostiek en het vaststellen van de werkgerelateerdheid van aandoeningen zijn er verschillende richtlijnen ontwikkeld. Voor klachten aan de bovenste extremiteiten is er de richtlijn "handelen bedrijfsarts bij KANS (klachten aan armen, nek en schouders)". Hierin worden een aantal risicofactoren genoemd, zoals bv minder dan 10 minuten pauze per uur hebben, gedurende meer dan 2 uur per dag continu gegevens invoeren met toetsenbord of muis, gedurende meer dan 2 uur per dag het hoofd sterk voorovergebogen of aaneengesloten zittend werk doen. Voor meer informatie zie het [dossier Beeldschermwerk](#).

Er zijn bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (www.beroepsziekten.nl) recent richtlijnen voor aandoeningen in de onderste extremiteit beschreven. Meldingen van beroepsziekten in de onderste extremiteit is hiermee mogelijk geworden. Wel betroffen in 2005 5 beroepsziektemeldingen spataderen. Staand werk was steeds de oorzaak van de meldingen wegens spataderen. Het betrof meestal mensen die werkzaam waren in de detailhandel (NCvB 2006).

2. Relevante werksituaties

2.1 Relevante branches

Staand werk komt, met uitzondering van de primair administratieve, in nagenoeg alle sectoren/branches voor. In de Gezondheidszorg Horeca Detailhandel, Kappersbranche en Meubel)industrie zijn diverse beroepen waar risico op het krijgen van spataderen ten gevolge van langdurig staan voorkomen.

2.2 Relevante beroepen

In de gezondheidszorg komt langdurig staand werken voor bij o.a. chirurgen, verpleegkundigen en laboranten. In de horeca komt dit voor bij zowel keuken- als bedienend personeel. In de detailhandel bij de kassamedewerker, winkelmedewerker of -personeel, magazijnmedewerker en schoonmaakpersoneel. Ook beroepen zoals metaalbewerker en bankwerker zijn berucht om de kans op het ontwikkelen van spataderen.

3. Inventarisatie en evaluatie

3.1 Risico-inventarisatie

3.1.1 Branchespecifieke RI&E

Elke onderneming moet beschikken over een inventarisatie van gevaren en een evaluatie hiervan in de vorm van een risico-inventarisatie en –evaluatie. Tot 2005 moest elk bedrijf zijn Risico Inventarisatie en -Evaluatie door de arbodienst laten toetsen op volledigheid en betrouwbaarheid en voldoet aan de actuele inzichten op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Sinds 2005 is door het kabinet een versoepeling van die toetsingsverplichting doorgevoerd:

1. Bedrijven tot en met 10 werknemers hoeven de RIE niet meer extern te laten toetsen, mits:
 - de voor hun branche geldende RIE "gevlagd" staat op www.rie.nl of op www.arbo.nl (dat betekent: is goedgekeurd door werkgevers en vakbonden)
 - dit in de CAO is vastgelegd

Welke instrumenten en welke sectoren hiervoor in aanmerking komen is terug te vinden op de speciale website over Risico Inventarisatie en -Evaluatie
(Bron: arbobesluit artikel 2.14b)
2. Bedrijven tot en met 25 werknemers moeten de RIE nog wel door een externe deskundige laten toetsen. Deze hoeft dit niet meer middels een bedrijfsbezoek te doen als gebruik gemaakt wordt van een inventarisatie-instrument dat is goedgekeurd door werkgevers én vakbonden
(Bron: Regeling Certificatie Arbodiensten, 6de versie)
3. Bedrijven met meer dan 25 werknemers moeten de RIE nog wel uitgebreid laten toetsen door gecertificeerde arbo-deskundigen.

3.2 Meten

Om vast te stellen of het werk of de werkomgeving risico's bevat met betrekking tot klachten aan het bewegingsapparaat moet het werk en de werkomgeving geobserveerd worden. Tijdens de werkplekobservatie wordt een taakanalyse uitgevoerd waarin taken en handelingen worden omschreven. Hierbij kan in kaart worden gebracht hoe een handeling wordt uitgevoerd (stand van het lichaam), hoe vaak de handeling voorkomt en hoe de omgeving er uit ziet. Deze factoren worden vervolgens getoetst aan de hand van normen en richtlijnen. Voor zittend en staand werk zijn richtlijnen beschreven die in onderstaande paragrafen aan bod komen.

3.3.3 Zittend werk

Bij zittend werk zijn aandachtspunten:

- De zitting:
 - de zittinghoogte in verband met verschil in onderbeenlengte
 - de hellingshoek om het afschuiven tegen te gaan
 - de zittingdiepte om knellen aan de onderzijde van de dijen tegen te gaan
- De rugleuning:
 - In hoogte verstelbare om ondersteuning van de rug te krijgen
 - Vorm komt overeen met de wervelkolom
- De armsteun:
 - In hoogte verstelbaar om de ellebogen te kunnen ondersteunen
- Het werkvlak:
 - In hoogte verstelbaar of instelbaar zodat de onderarmen worden ondersteund zonder dat de schouders opgetrokken hoeven te worden
 - In principe wordt uitgegaan van de ellebooghoogte. Indien “fijnere” bewerkingen gedaan moeten worden waarbij kleinere details gezien moeten worden dan is de werkhoogte hoger (tot maximaal 15 cm). Indien kracht gezet moet worden of zware voorwerpen worden gehanteerd dan is de werkhoogte lager (tot maximaal 30 cm).
- De beenruimte: minimaal 60 cm
- De werkopstelling:
 - Het blikveld: voor het bepalen van het blikveld kunnen twee verschillende typen visuele taken worden onderscheiden: detectietaken en controletaken. Detectietaken zijn taken waarbij de bediener door het systeem moet worden gewaarschuwd. Controletaken zijn taken waarbij de bediener actief informatie zoekt. Bij de laatste soort taken moeten de bedieningsmiddelen zich dichterbij de bediener bevinden.
 - Het reik- en grijpbereik
 - Het bereik van de voeten bij gebruik van pedalen
 - Voldoende beenruimte
 - De gewenste werkhoogte afgestemd op de lichaamsafmetingen van de werknemer

3.3.4 Staand werk

Staand werken moet zoveel mogelijk worden afgewisseld door andere werkhoudingen als zitten en lopen. Bij een stawerkplek moet gekeken worden naar:

- De werkhoogte.
- Een hellend of ongelijk stavlak
- Voldoende ruimte voor voeten en knieën
- Reikafstanden
- Zicht op het werkobject.

3.4 Effectmeting

Er zijn geen gestandaardiseerde instrumenten om de effectiviteit van interventies voor klachten aan het bewegingsapparaat te bepalen. Gebruikte maten zijn ‘het ziekteverzuim’, ‘terugkeer naar het werk’, ‘mate van ondervonden beperking’, en ‘de frequentie en intensiteit van klachten’. Er is door het Kenniscentrum AKB een aanzet gegeven voor het ontwikkelen van gestandaardiseerde effectmeting door re-integratie bedrijven. Meer informatie hierover vindt u [hier](#).

4. Wetgeving

4.1 Arbowet

In artikel 16 lid 2 sub a van de Arbowet wordt de mate van fysieke belasting waaraan werknemers blootstaan benoemd als onderdeel van de arbeidsomstandigheden.

Er zijn in de Arbowet geen algemene grenswaarden benoemd ten aanzien van zittend en staand werk. Wel staat in de Arbeidsomstandighedenwet dat de werkgever zijn beleid moet aanpassen op de ervaringen die ermee zijn opgedaan. Ook moet de werkgever rekening houden met de stand van de ergonomie en de professionele dienstverlening.

Bron: www.overheid.nl (wet- en regelgeving)

4.2 Arbobesluit

In hoofdstuk 5 van het Arbobesluit *Fysieke Belasting* in het Arbobesluit waren twee artikelen van belang voor het onderwerp 'zitten en staan'. Maar omdat in de EG-richtlijnen voor de werkgever geen expliciete verplichtingen zijn opgenomen ten aanzien van zitten en staan, is door middel van het besluit van 5 december 2006 tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit te vergroting van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid en ter beperking en vereenvoudiging van de regelgeving tot wijziging van enige andere besluiten art. 5.4 komen te vervallen. Hiervoor in de plaats is een nieuw artikel 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken gekomen: *Art. 5.4 Ergonomische inrichting werkplekken*
Tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden geveerd worden werkplekken ingericht volgens de ergonomische beginselen.

Bron: www.overheid.nl (wet- en regelgeving)

4.3 Arbobeleidsregelingen

Er zijn ten aanzien van 'zitten en staan' zes arbobeleidsregels van toepassing.

- ✓ Beleidsregel 5.2-2. Fysieke belasting in kinderdagverblijven

Twee artikelen van deze beleidsregel (nummer 1 en nummer 7) gaan over zitten en staan.

1. Werkplekken zijn zodanig ingericht en er is zodanig meubilair aanwezig, dat zowel zittende als staande arbeid zo veel mogelijk op volwassenenhoogte en in een goede houding wordt verricht. Hierbij worden de volgende maten gehanteerd.
 - a. De werkhoogte bij een aankleedtafel inclusief kussen is ten minste instelbaar tussen 90 en 105 cm;
 - b. De hoogte van de bovenkant van een bedmatras van een hoog bed ligt tussen 85 en 110 cm;
 - c. De hoogte van de bodem van een hoge box ligt tussen 85 en 100 cm boven vloerniveau.
 - d. De vrije werkruimte bedraagt minimaal
 - o 60 cm bij een bed;
 - o 80 cm bij een stapelbed;
 - o 80 cm bij een aankleedtafel
 - o 100 cm bij een toiletruimte.
7. Zitten op de vloer tijdens de arbeid duurt niet langer dan vier minuten aaneengesloten of, indien een juiste rugsteun of ander hulpmiddel wordt gebruikt, niet langer dan 15 minuten.

✓ Beleidsregel 5.3-2. Fysieke belasting in kappersbedrijven

In deze beleidsregel worden normen aangegeven voor (het gebruik van) de kappersfiets.

- a. Alle kappers die in de kapsalon gelijktijdig wassen of vaktechnische handelingen verrichten, zijn in de gelegenheid om een kappersfiets te gebruiken.
- b. De kappersfiets is voorzien van een zitting in de vorm van een fietszadel of ponyzadel.
- c. De kappersfiets is niet voorzien van een rugleuning.
- d. Om de juiste werkhoogte en werkhouding te bereiken is een kappersfiets op eenvoudige wijze traploos instelbaar. Het instelbereik van de zitting loopt ten minste van 60 tot 80 centimeter boven de vloer. Indien de optimale instelhoogte niet bereikt kan worden met behulp van een ponyzadel, dan maakt de kapper gebruik van een kappersfiets met fietszadel.
- e. De zitting van de kappersfiets is draaibaar ten opzichte van het onderstel.
- f. Een kappersfiets die niet is uitgevoerd voor montage op de vloer achter de pompstoel, is voorzien van een sterpoot met minimaal vijf tenen, met een hart-wielafstand tussen 24 en 37 centimeter.
- g. Indien de kappersfiets uitgevoerd is voor montage op de vloer achter de pompstoel, dan is de kappersfiets in beide richtingen in een hoek van minimaal 135 graden om de pompstoel draaibaar.

Inwerkingtreding: de kappersfiets moest per 1-1-2007 in orde zijn.

✓ Beleidsregel 5.4-1a. Zittend werk

Grondslag voor deze regel is het Arbobesluit artikel 5.4. Een zitgelegenheid op een werkplek voldoet aan de ergonomische beginselen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. Alle regelmatig voorkomende werkzaamheden zijn binnen het werkbereik van de handen en het zichtgebied van de individuele werknemer gebracht. De werkhoogte is aangepast aan de werkzaamheden en de individuele werknemer. De werknemer heeft de beschikking over een voetensteun indien dat voor het bereiken van een goede lichaamshouding gevegd wordt. Deze is minimaal 45 cm breed en 35 cm diep en is eenvoudig in hoogte instelbaar in minimaal 3 standen met onderling gelijke afstand. Het totale instelbereik van de voetensteun omvat in ieder geval het verticale traject tussen 35 en 47 centimeter onder de bovenzijde van de zitting. Een stang of balk als voetensteun is onvoldoende.
2. Ten behoeve van de bewegingsvrijheid van benen en voeten is een vrije ruimte onder het werkblad aanwezig van ten minste 70 centimeter hoog en 60 centimeter breed en diep. Voor werkzaamheden in kantoren bedraagt de minimale diepte ten behoeve van de benen en voeten respectievelijk 65 en 80 centimeter.
3. Indien kantoorwerkzaamheden worden verricht:
 - a. Is er ten behoeve van de werknemer een zitgelegenheid beschikbaar die aan de norm NEN-EN 1335-1:2000 'Kantoormeubelen – Kantoorstoele – Deel 1: Afmetingen – Bepaling van afmetingen' voldoet, met de aanduiding 'type A';
 - b. Zorgt de werkgever voor een stoel met aangepaste maatvoering of verstelmogelijkheden in de gevallen dat de verstelmogelijkheden van deze stoel voor een werknemer niet toereikend zijn;
 - c. Voldoet de werktafel aan de norm NEN 2441:2002 'Ergonomie – Ergonomische criteria voor zit-statafels voor kantoorwerk – Eisen voor afmetingen en uitvoering – Beproevingmethoden', waarbij in plaats van de tafel met hoogtinstelbaarheid ook van een tafel met een vaste werkhoogte gebruik kan worden gemaakt, mits deze vaste werkhoogte tussen 74 en 76 centimeter ligt.
4. Bij andere werkzaamheden dan kantoorwerkzaamheden die zittend kunnen worden verricht, is een zitgelegenheid beschikbaar die aan de norm NEN-EN 1335-1:2000 'Kantoormeubelen – Kantoorstoele – Deel 1: Afmetingen – Bepaling van afmetingen' voldoet. Als de situatie dat vereist, heeft zo'n zitgelegenheid tevens gunstige eigenschappen ten aanzien van hygiëne, stroefheid en ventilatie van het materiaal.

✓ Beleidsregel 5.4-1b. Gebruik van een stasteun

Als bij staand werk een stasteun ter beschikking is gesteld voldoet deze aan de ergonomische beginselen, bedoeld in artikel 5.4 van het Arbeidsomstandighedenbesluit, als de vrije been- en voertruimte resp. 24 en 42 cm is, het hoogteverstelbereik (met gasveer) tussen 65 en 90 cm ligt, het steunvlak minimaal 20x20 cm bedraagt, de hoek ten opzichte van de verticaal 20 tot 30 graden naar voren is gekanteld en bij een kruispoot met wielen de wielen geremd zijn.

✓ Beleidsregel 5.4-2. Zitgelegenheid bij kassawerk in zelfbedieningswinkels

Deze regel besteedt aandacht aan de inrichting van de kassawerkplek. Met betrekking tot zitten en staan zijn de volgende punten van belang;

1. Stoel (doelmatige zitgelegenheid, een stasteun voldoet niet in dit verband!)

- a. Rugleuning en zittinghoogte zijn instelbaar.
- b. Stoel voldoet aan norm NEN-EN 1335-1:2000.
- c. Hoogte van de zitting is minimaal instelbaar tussen 20 en 30 centimeter onder de werkhogte.
- d. De stoel is gepolsterd of bekleed, of zodanig geconstrueerd van kunststof dat het warmte vasthoudt, stroef is en voldoende ventilatie mogelijk maakt.
- e. De stoel (een stasteun voldoet niet als goede zitgelegenheid!), indien deze is voorzien van wielen of glijders:
 - o Glijdt of rijdt niet hinderlijk weg tijdens zittende werkzaamheden achter de kassa,
 - o Kan gemakkelijk opzij gezet worden als de werknemer staat te werken achter de kassa,
 - o Dreigt niet om te vallen bij extreme lichaamshoudingen van de werknemer,
 - o De verplaatsbaarheid van de stoel vormt geen belemmering bij het uitvoeren van de kassafunctie.

2. Kassameubel

- a. Het meubel waarin kassawerk wordt verricht, biedt voldoende bewegingsvrijheid. Er is voor de bewegingsvrijheid van benen en voeten een vrije ruimte onder het werkblad aanwezig van ten minste 70 cm hoog en 60 cm breed en diep, afgezien van de voor het werk beschikbare voetensteun. Bij die 60 cm breedte is de dikte van het werkblad nergens meer dan 11 cm.
- b. Indien een transportband voor de aanvoer van de koopwaar zorgt, zit de werknemer zo dicht bij de band dat deze de koopwaar binnen een bereik van 30 cm, gerekend vanaf de schouders, kan verplaatsen.
- c. De geldlade en (indien aanwezig) de voorziening om anti-diefstalbeveiligingen te verwijderen bevinden zich binnen een horizontaal bereik van 30 cm, gerekend vanaf de schouder.
- d. Overige voorzieningen die de werknemer regelmatig nodig heeft bij het afrekenen zijn geplaatst binnen een bereik van 45 cm, gerekend vanaf de schouders.
- e. De hoogte waarop de onder bovenstaande voorzieningen zich bevinden wijkt maximaal 10 cm af van de werkhogte.
- f. Ten aanzien van de kijkrichting van de werknemer die recht voor zich afrekenhandelingen uitvoert, bedraagt de hoek met de richting van de aanvoerband niet meer dan 60 graden.

3. Voetensteun

De werknemer heeft beschikking over een voetensteun indien dat nodig is voor het bereiken van een goede werkhouding.

4. Persoonlijke werkplekaanpassing

De werkgever zorgt voor extra aanpassingen aan de werkplek als de lichamelijke eigenschappen van de werknemer sterk afwijken van andere werknemers.

✓ Beleidsregel 5.4-3. Zitgelegenheid bij baliewerk

Een zitgelegenheid bij baliewerk voldoet aan de ergonomische beginselen, wanneer het volgende in acht genomen wordt:

1. Onder baliewerk worden werkzaamheden verstaan aan een voorziening die ingericht is voor direct contact met klanten of bezoekers. Administratieve handelingen, verstrekken van informatie, verrichten van transacties en doorverwijzen staan bij zulke werkzaamheden centraal.
2. Er is sprake van een doelmatige zitgelegenheid als
 - a. Van de stoel de rugleuning en zittinghoogte verstelbaar zijn.
 - b. De stoel voldoet aan de norm NEN-EN 1335-1:2000 'Kantoormeubelen – Kantoorstoele – Deel 1: Afmetingen – Bepaling van afmetingen' met de aanduiding 'type A'.
 - c. Het hoogte-insteltraject van de stoel is aangepast aan de hoogte van de balie.
 - d. De stoel is voorzien van wielen of glijders, waarbij van belang is dat:
 - i. De stoel niet hinderlijk wegrijdt of – glijdt tijdens zittende werkzaamheden aan de balie,
 - ii. De stoel gemakkelijk opzij gezet kan worden als de werknemer staat te werken achter de balie
 - iii. De stoel niet dreigt om te vallen bij extreme lichaamshoudingen van de werknemer.
3. Bij baliewerk in combinatie met beeldschermwerk is sprake van een doelmatige zitgelegenheid als de stoel is voorzien van verstelbare armsteunen.
4. Het meubel waarin baliewerk wordt verricht, biedt voldoende bewegingsvrijheid voor de werknemer. Er is een vrije ruimte onder het werkblad aanwezig van ten minste 70 centimeter hoog en 60 centimeter breed en diep, afgezien van de voor het werk beschikbare voetensteun. Bij die 60 centimeter breedte is de dikte van het werkblad nergens meer dan 5 centimeter.
5. De inrichting van de balie maakt het mogelijk dat de werknemer en bezoekers elkaar op gelijke ooghoogte aan kunnen kijken. Hieraan wordt voldaan wanneer:
 - a. De zittinghoogte van de stoel van de werknemer over een traject verstelbaar is van 49 – 61 cm, 59 – 71 cm of een traject daartussen, waarbij de werkhoogte van de werknemer dienovereenkomstig is aangepast, of
 - b. De vloer aan de zijde van de werknemer is verhoogd met 10 tot 20 centimeter en de overgang naar deze vloerverhoging goed is gemarkeerd, of
 - c. De balie aan bezoekerszijde voorzien is van een stoel, waarvan bezoekers geregeld gebruik maken.
6. De werknemer heeft de beschikking over een voetensteun indien dat voor het bereiken van een goede lichaamshouding nodig is. Deze is minimaal 45 cm breed en 35 cm diep en is eenvoudig in hoogte instelbaar in minimaal 3 standen met onderling gelijke afstand. Het totale instelbereik van de voetensteun omvat in ieder geval het verticale traject tussen 35 en 47 centimeter onder de bovenzijde van de zitting. Een stang of balk als voetensteun is onvoldoende.
7. Hulpmiddelen die regelmatig worden gebruikt zijn zo geplaatst dat de werknemer bij dat gebruik niet noodgedwongen hoeft te verzitten of een gebogen houding hoeft aan te nemen. Deze zijn geplaatst binnen een horizontaal bereik van 45 centimeter, gerekend vanaf de schouders van de werknemer. De plaatsing is bovendien op een hoogte die maximaal 10 centimeter afwijkt van de werkhoogte.

4.4 Overige nationale wetgeving

Schattingsbesluit WIA/WAO/Wajong

Om de mate van arbeidsongeschiktheid (mate van loonderving ten gevolge van een ziekte en of gebrek) vast te stellen maakt UWV gebruik van een wettelijke erkend systeem, het Claim Beoordelings- en Borgings Systeem, CBBS) de verzekeringsarts van UWV bepaalt de functionele mogelijkheden van een werknemer ofwel, wat een werknemer nog kan in relatie tot zijn ziekte of gebrek en de arbeidsdeskundige gebruikt dit systeem om te bepalen welke mogelijke inkomsten de werknemer nog zou kunnen verdienen.

Om duidelijk te hebben wat een gezond persoon aankan qua fysieke belasting, zijn zogenaamde 'normaalwaarden' opgesteld. Zie rubriek V van de lijst "normaalwaarden" van het CBBS: in deze rubriek wordt aangegeven wat iemand zonder ziekte of gebrek zou kunnen uitvoeren waarbij de zwakste in de populatie van 20 tot 65 jaar maatgevend is in geval van zittend en staand werken.

- ✓ Zitten: ongeveer 2 uur achtereen zitten
- ✓ Zitten tijdens het werk: gedurende vrijwel de gehele werkdag zitten
- ✓ Staan: ongeveer 1 uur achtereen staan
- ✓ Staan tijdens het werk: gedurende het merendeel van de werkdag staan
- ✓ Geknield of gehurkt actief zijn: ten minste 5 minuten achtereen geknield of gehurkt actief zijn (*inclusief: frequentie ongeveer 2 keer per uur*)
- ✓ Gebogen en / of getordeerd actief zijn: ten minste 5 minuten achtereen gebogen en / of getordeerd actief zijn (*inclusief: frequentie ongeveer 2 keer per uur*)
- ✓ Boven schouderhoogte actief zijn: ten minste 5 minuten achtereen boven schouderhoogte actief zijn (*inclusief: frequentie ongeveer 2 keer per uur*)
- ✓ Het hoofd in een bepaalde stand houden tijdens het werk: gedurende het merendeel van de werkdag het hoofd in een bepaalde stand houden
- ✓ Afwisseling van houding: geen specifieke opeenvolging van verschillende houdingen vereist

Zie: cba.uwv.nl.

4.5 Europese wetgeving

Zitten en staand werk wordt niet specifiek behandeld in de Europese wetgeving. Zittend werk wel in het kader van beeldschermwerk. De Europese Richtlijn 90/270/EEG verlangt bijvoorbeeld bij beeldschermwerk

Werkstoel

- ✓ De werkstoel moet stabiel zijn, de gebruiker bewegingsvrijheid geven en hem een comfortabele werkhouding verschaffen.
- ✓ De zitting moet in de hoogte verstelbaar zijn.
- ✓ De hoogte en de hellingshoek van de rugleuning moeten verstelbaar zijn.
- ✓ Desgewenst moet een voetsteun worden aangebracht.

5. Beleid

5.1 Arboconvenanten

Hoewel de looptijd van alle arboconvenanten en arboconvenanten nieuwe stijl inmiddels is beëindigd beperken wij ons in dit dossier tot de branches waarin fysieke belasting als “prioritair arbeidsrisico” is benoemd. In de bij deze branches horende convenanten zijn er met betrekking tot de risico's van 'zittend en staand werken' meestal geen specifieke maatregelen omschreven. Dit thema is in de convenanten ondergebracht in het algemene onderwerp 'aanpak fysieke belasting'. In het convenant voor de kinderdagverblijven en de kappersbranche wordt wel specifiek aandacht besteed aan de risico's van zitten en staan. Zie verder de informatie over de inhoud van de convenanten in dossier [Tillen en kracht zetten](#), paragraaf 5.1 en de [website](#) van het ministerie van SZW.

5.2 CAO-afspraken

Het thema 'zittend en staand werk' is voor zover bekend meestal geen specifiek onderdeel in CAO-afspraken. In de CAO voor kappers wordt wel een norm aangegeven voor het aantal kappersfietsen per medewerker, namelijk de helft van het aantal aanwezige medewerkers + 1.

Het is verstandig om voorafgaand aan een project de eventuele CAO van betreffende organisatie te raadplegen. Op de website van het ministerie van szw zijn alleen algemeen bindend verklaarde CAO's openbaar.

5.3 Brancheafspraken

Branches die volgens de subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden 'hoogrisicobedrijfstakingen' zijn en waarvoor fysieke belasting als een prioritair risico wordt benoemd zijn:

1. Landbouw
2. Houtindustrie
3. Bouwbedrijven
4. Afwerking van gebouwen
5. Winkels in voeding- en genotmiddelen
6. Schoonmaakbedrijven
7. Ziekenhuizen
8. Verpleeg- en bejaardentehuizen
9. Overige welzijnszorg

Deze opsomming kan op grond van het voorkomen van langdurig zitten aangevuld worden met:

10. (internationaal) goederen transport (JD)

Geen van deze branches hebben een arbocatalogus gereed (update: februari 2008). Voor de laatste stand van zaken voor de oplevering van catalogi, zie www.arboportaal.nl.

5.4 Standaardisatie en normalisatie

Voor een compleet overzicht van de normalisatie op het van zitten en staan wordt verwezen naar de website van het [NEN Nederlands Normalisatie-instituut](#).

Voor stoelen is er de NPR 1813:2004 nl Ergonomie - Ergonomische uitgangspunten voor meubelen voor administratieve werkzaamheden en aanwijzingen voor het gebruik - Toelichting bij NEN-EN 1335, NEN-EN 527, NEN 2441 en NEN 2449

Deze NPR geeft toelichting op en aanwijzingen voor het verantwoord gebruik van de NEN-EN 1335, NEN-EN 527, NEN 2441 en NEN 2449 behandelde kantoormeubelen. De Praktijkrichtlijn NPR 1813 is een toelichting op genoemde normen en heeft tot doel aan te geven op welke wijze 'goed zitten' en 'verantwoord staan' bij het kantoorwerk kan worden uitgevoerd. Het afwisselen van houding bij het werk heeft een positieve invloed op het voorkomen van klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat (spieren en gewrichten) van de kantoorwerker en verhoogt de efficiëntie.

5.5 Certificering

Met betrekking tot zittend- en staand werken is er geen informatie gevonden over certificeren. Stoelen worden vaak als gecertificeerd omschreven indien ze voldoen aan eigenschappen die in de normalisatiedocumenten zijn beschreven.

6. Beheersmaatregelen

6.1 Arbeidshygiënische strategie

De wet verlangt dat risico's in eerste instantie bij de bron worden aangepakt, zodat de oorzaak van het probleem wordt weggenomen. Pas wanneer aanpak bij de bron niet mogelijk is, kunnen technische of organisatorische maatregelen worden genomen. Op de laatste plaats - in principe als tijdelijke noodmaatregelen, totdat betere oplossingen voorhanden zijn - moeten Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's) verstrekt worden.

Stap één is het vaststellen van beleid om fysieke belasting aan te pakken. Beleid fysieke belasting geeft aanknopingspunten voor de praktijk op de volgende volgende onderwerpen:

1. Meten/in kaart brengen van de gevaren
2. Algemeen beleid (onderdeel arbobeleid / beschikbaarheid financiële middelen/verdelen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden)
3. Organisatie van het primaire proces
4. Bijzondere situaties / kwetsbare groepen medewerkers
5. Training en instructie
6. Hulpmiddelen
7. Ergonomie van de omgeving

6.2 Bronmaatregelen

Bronaanpak is als meest doeltreffende aanpak voorgeschreven in de Arbeidsomstandighedenwet bij het oplossen van risico's. Er wordt gestreefd naar een situatie waarin er geen sprake is van een risico of dat dit risico acceptabel is. Dit betekent dat de situatie niet meer risicovol is of dat de situatie niet meer voorkomt. Goed onderbouwde argumenten kunnen drempels wegnemen voor een organisatie om te investeren in maatregelen. Knibbe et.al (2001) geven aan dat uit internationaal onderzoek (binnen de zorgsector) blijkt dat een bronaanpak bewezen effectief is en leidt tot vermindering van het percentage van werknemers met klachten. Er is ook verband tussen de toename van het gebruik van hulpmiddelen en de afname van klachten. De argumenten voor een bronaanpak op een rijtje:

- ✓ Daling van fysieke klachten
- ✓ Reductie van verzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid
- ✓ Voorkómen van letselschadeclaims
- ✓ Minder vermoeidheid aan het einde van de dag
- ✓ Verbetering re-integratiemogelijkheden (vooral in combinatie met vroege- interventiestrategie)
- ✓ Grotere kans op met plezier blijven werken op oudere leeftijd (leeftijdsbestendige functies)
- ✓ Imago beroepsgroep (goed getraind en optimaal werken met professioneel en kwalitatief goed materiaal = goed voor het imago)
- ✓ Efficiënter werken
 - met goede hulpmiddelen minder handelingen uit te voeren
 - tilhulpmiddel maakt met zijn tweeën tillen niet nodig, verstoort dus minder het routinematige werken per persoon

Bronaanpak genuanceerd

Nuancering bij de mogelijkheden van de bronaanpak zijn op zijn plaats. Bronaanpak vergt over het algemeen veel tijd en geld (kosten gaan voor de baten). Als bovendien de belasting van het werk in de tijd toeneemt, leveren maatregelen vooral een compenserend effect en zijn de positieve effecten minder goed zichtbaar. Ook is de kosteneffectiviteit van maatregelen niet altijd goed te berekenen en kunnen onderling

sterk verschillen (bijvoorbeeld een 'glijzijl' om patiënten te verplaatsen is goedkoper dan een tillift, maar is niet in alle gevallen het beste hulpmiddel).

Indien het niet mogelijk blijkt om het knelpunt met een bronaanpak op te lossen wordt reductie van het knelpunt nagestreefd en wordt de blootstelling aan het knelpunt zoveel mogelijk beperkt. Hierbij is het met name zinvol om te kijken of de oplossing de intensiteit of de duur van de blootstelling vermindert.

Bijvoorbeeld door taken aan te passen door ze over langere tijd of over meer mensen uit te spreiden. De werknemers vinden vaak zelf goede oplossingen, de rol van de adviseur is bij voorkeur het stimuleren en faciliteren van creativiteit binnen de groep medewerkers. Tenslotte kan worden getracht door gedragsverandering van de werknemers de knelpunten te beperken.

Oplossingsrichtingen

In dit dossier wordt een aantal oplossingsrichtingen beschreven waarbij een onderverdeling in organisatorische, technische en gedragsmatige maatregelen wordt gehanteerd. Er wordt geen uitputtende lijst met oplossingen gegeven. Voor specifieke oplossingen binnen een branche, verwijzen we naar de branchespecifieke instrumenten.

Een voorbeeldschema voor het in kaart brengen van de mogelijke aanpak van fysieke belasting, thema zitten en staan (uit werkpakket fysieke belasting ziekenhuizen en revalidatiecentra)* :

Bronnen van fysieke belasting	De norm	verheldering praktijksituatie	taken	De aanpak
Zitten	Niet langer dan 2 uur aaneengesloten zitten, met een totaalmaximum van minder dan 5 à 6 uur dienst.	Tijdschrijven/ observatie	Grasmaaien Was vouwen Beeldschermwerk Etc.	Invoeren taakrotatie, gebruik sta-steunen en ergonomische stoelen
Staan	Niet langer dan 1 uur aaneengesloten en niet langer dan 4 uur in totaal staan.	Tijdschrijven / observatie	Strijken Was sorteren Etc.	Afwisselen van zitten en staan, sta-steun, Invoeren van snellere taakrotatie.

*Bron: www.ergocoaches.nl/producten.html

6.3 Organisatorische maatregelen

Op organisatieniveau worden fundamentele beslissingen genomen die de belasting door zittend en staand werk bepalen.

Aandachtsfunctionaris



Een organisatorische maatregel die goed werkt is het aanstellen van aandachtsfunctionarissen voor de aanpak van fysieke belasting. Bijvoorbeeld in de zorg en welzijnsbranche is de 'ergocoach' een bekend begrip. De aandachtsfunctionaris is bij voorkeur een meewerkend collega, maar dit kan ook de interne preventiemedewerker of arbo-coördinator zijn. Kenmerken van de aandachtsfunctionaris: deze persoon heeft aanzien bij de doelgroep, vervult een voorbeeldfunctie, werkt volgens richtlijnen die worden vertaald naar de praktijksituaties.

Om beleid voor de langere termijn te borgen zorgt de aandachtsfunctionaris ervoor dat:

- ✓ protocollen worden nageleefd,
- ✓ hulpmiddelen worden gecontroleerd en tijdig worden gerepareerd of vervangen,
- ✓ nieuw personeel instructies en informatie krijgt over aanpak fysieke belasting,
- ✓ verbetermaatregelen worden gemonitord,
- ✓ het 'gezondheidsbewustzijn' in de organisatie wordt vergroot.

Functie en taak

Ook met de functie en taakindeling is de blootstelling aan de belasting te beïnvloeden. Voldoende rust en voldoende afwisseling zijn de belangrijkste factoren die nagestreefd kunnen worden. Door taakroulatie, taakverrijking en taakverbreding is het veelal mogelijk om minder eenzijdige belasting te bewerkstelligen bij een gelijkblijvende productie. Dit helpt ook bij het 'leeftijdsbestendig' maken van fysieke zware functies, met andere woorden: werknemers houden het werk langer vol als er mogelijkheden zijn voor bijvoorbeeld het afbouwen van (zware) taken en het toevoegen van nieuwe taken boven een bepaalde leeftijd. De rol van de direct leidinggevende is van belang bij het signaleren en stimuleren van creativiteit om functies en taken minder belastend te maken. De rol van de leidinggevende kan bijvoorbeeld zijn:

- ✓ werknemers te leren accepteren dat bepaalde zware functies een maximale 'verblijfsduur' hebben;
- ✓ ze te motiveren voor andere –minder belastende- taakonderdelen en aanvullende training en scholing;
- ✓ stimuleren van het nemen van de eigen verantwoordelijkheid door de werknemer voor het in de praktijk brengen van het geleerde;
- ✓ het paraat hebben van een 'klussenbord' met aangepast werk als de medewerker tijdelijke beperkingen heeft.

Verschuiven van problemen

Tot slot, let er bij het formuleren van oplossingen op dat problemen niet verschuiven. Bijvoorbeeld als veelvuldige blootstelling aan een risico vermindert door de tijdelijke inzet van ander of meer personeel, neemt de blootstellingsduur weliswaar af, maar aan de intensiteit wordt niets gedaan. Sterker nog, een grotere groep medewerkers wordt mogelijk blootgesteld aan een hoge fysieke belasting met alle mogelijke gevolgen van dien.

Gedragsverandering

Bij fysieke belasting speelt vaardigheid in het juiste gebruik van hulpmiddelen en technieken een grote rol. Verandering van gedrag kan het beste stapsgewijs worden aangepakt. Start met gemakkelijk uit te voeren maatregelen en breidt uit naar complexere vaardigheden. Niet te veel tegelijk willen doen, is bij gedragsverandering het credo.

Gedragsverandering komt ook sneller tot stand als er in de organisatie van elkaar geleerd wordt, en niet alleen met kant-en-klare trainingen en dikke theorie-mappen.

Gedragsmaatregelen gericht op minder fysieke belasting:

- ✓ aanleren ontspannen werkhouding
- ✓ aanleren ontspannende bewegingen
- ✓ aanleren goed gebruik van de arbeidsmiddelen

Gedrag in relatie tot de organisatiestructuur en cultuur

Wanneer we een project invullen op een manier die bij de organisatie past is de kans van slagen groter. Het is dus zinvol om aan te sluiten bij de gebruikelijke manier van werken.

Naast de formele aspecten bestaat er ook een bedrijfscultuur: de normen en waarden die tot uiting komen in formele maar ook informele gedragingen en gedragspatronen. Kennis hebben hiervan en vanuit het project hierop aansluiten vergroten de kans op slagen.

Als gedrag in een organisatie verandert, verandert daarmee ook de cultuur en vice versa. De huidige cultuur bepaalt (mede) het huidige gedrag van werknemers. Om goed aan te haken op de huidige cultuur en de gewenste verandering is het handig om een diagnose te (laten) doen, bijvoorbeeld met het cultuurmodel van [Camps](#).

Preventief beleid kan betekenen dat het werk aan mensen aangepast wordt in plaats van andersom. In een sterk gestandaardiseerde organisatie kan dit bijvoorbeeld een flinke drempel zijn voor het invoeren van preventie. Tijdens de implementatiefase is aandacht voor gedrags, organisatie en cultuur aspecten van groot belang. Om de slaagkans van het implementatietraject te vergroten kunnen de tips van Knibbe en Knibbe als checklist worden gebruikt.

Effectieve maatregelen om tillen en dragen, duwen en trekken, en energetische belasting te optimaliseren, vinden niet vanzelfsprekend hun weg in de praktijk. Ook als maatregelen wel worden genomen, blijken ze na verloop van tijd vaak niet meer te worden toegepast. De laatste jaren is steeds meer bekend hoe het invoeren van maatregelen - implementatie - zo succesvol mogelijk kan verlopen (Kuijjer e.a. 2002). Met betrekking tot het met succes implementeren van '[nieuw gedrag](#)' geven Knibbe en Knibbe (2006) 16 tips:

! Slottip: de [Instrumentenwijzer Gezond Werken](#) is een gebruiksvriendelijk en onderbouwd hulpmiddel (Regioplan, 2004) om gerichte keuzes te maken voor –bij het doel en de organisatie passende- instrumenten die effect hebben op gedragsverandering ten aanzien van gezond werken.

6.4 Technische maatregelen

De technische maatregelen zijn gericht op het creëren van adequate zitgelegenheid en werkplekinrichting. Voor een overzicht wordt verwezen naar paragraaf 3.2 (meten) en 4 (wetgeving).

6.5 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Binnen het terugdringen van de fysieke belasting bij staan en zitten, zijn er (nog) geen middelen bekend die gezondheidsschade kunnen beperken en die op de persoon gedragen moeten worden.

7. Medisch Onderzoek

7.1 Gezondheidseffecten en Beroepsziekten

De meest voorkomende gezondheidseffecten ten gevolge van zittend en staand werk betreffen de aandoeningen van het bewegingsapparaat en van de bloedvaten van de benen. Uit meldingen van beroepsziekten blijkt dat 39% van alle meldingen, dat zijn er 2164 (NcvB 2006) ziekten van het botspierstelsel zijn. Van deze meldingen is 33%, dat zijn er 1824, vastgesteld bij vakkrachten in delfstoffenwinning en bouwnijverheid. De bouwnijverheid, als sector, is goed voor 47% van de meldingen, dat zijn 2571 meldingen. Zie: [centrum beroepsziekten](#).

- Acute risico's: zijn er eigenlijk niet.
- Sluipende risico's: Het veel in een houding zitten geeft risico op het krijgen van nek en schouderklachten, m.n. vanwege het feit dat bij zitten al snel het hoofd licht wordt gebogen, dit geeft een statische belasting van de nek en schoudermusculatuur. Bij het staan zijn het voornamelijk de klachten van de gewrichten van heup, knie en enkel, rugklachten.
- Bij staan is er ook een vergrootrisico op het krijgen van spataderen

7.2 Diagnostiek

Anamnese:

Kijk ook als hulpmiddel naar de [NHG standaarden \(M54, M67\)](#)

- Vraag naar klachten of problemen die mensen hebben gehad of hebben in een van de orgaansystemen die boven staan genoemd. Deze anamnese kan worden ondersteund door vragenlijsten.
- Vraag naar het werk: Hoe lang moet er worden gezeten of gestaan? Heeft men een goed instelbare stoel? Kan men rechtop zitten? Hoelang moet men staan? Hoe lang staat men echt op een plek? Is er afwisseling mogelijk in houding? Beweegt men tussendoor, door van de plek weg te gaan?

7.3 Kwetsbare groepen

- Zwangere vrouwen, zij hebben een vergroot risico om twee belangrijke redenen. Het meedragen van het kind, door de buik kunnen zij lasten niet goed dicht bij het lichaam houden. Het effect van het dragen van het kind op de totale lichaamsbalans. Het effect van het verweken van banden en ligamenten, waardoor vrouwen een lichte vorm van hypermobiliteit krijgen. Deze effecten zijn ook in de periode na de bevalling nog aanwezig. [NVAB richtlijn](#)
- De ouder wordende mens, m.n. vanaf de leeftijd van 45 jaar neemt het risico op het krijgen van fysieke klachten toe.

Risicovolle beroepen:

- Administratieve beroepen
- De zorg
- De detailhandel
- Logistiek(beroepschauffeurs)
- Metaal (veel staand werk)
- Landbouw(Landbouwwerktuigen)

7.4 Preventief medisch onderzoek

Voor Het doen van preventief onderzoek bij zittend en staand werk is geen basis voor gevonden. Verder wordt verwezen naar “het dossier repeterende bewegingen en beeldschermwerk <interne link>”

Sites met interessante informatie ten behoeve van medisch onderzoek bij zittend en staand werk:

osha.europa.eu

www.arbobondgenoten.nl/redarbowet/factsheets_staad_

arbeidsinspectie.szw.nl

www.beroepsziekten.nl

nhg.artsennet.nl

www.st-ab.nl/wetwiaor1rvpa.htm

8. Werkgeversverplichtingen

Naast de bekende wettelijke verplichtingen is het zinvol stil te staan bij de jurisprudentie over ‘zorgplicht van de werkgever (Roorda, 2007). Dit levert de volgende criteria op ten aanzien van het re-integreren van arbeidsongeschikte werknemers. De taak van de werkgever om arbeidsongeschikte werknemers te re-integreren is niet meer vrijblijvend. Van de werkgever wordt verwacht:

1. dat een arbeidsongeschikte werknemer cursus, arbeidstherapie, begeleiding, etc. krijgt aangeboden;
2. onderzoek te doen naar bijvoorbeeld afwijking of aanpassing van beleid;
3. werk aan te bieden als de werknemer daartoe in staat is (en zich niet te verschuilen achter oordeel UWV-arts of bedrijfsarts);
4. loon door te betalen tot duidelijkheid bestaat over re-integratiemogelijkheden van de werknemer;
5. aard en inhoud van de functie, tempo van de werknemer, aantal werkuren aan te passen indien dit re-integratie kan bevorderen;
6. de organisatie aan te passen of (financiële) uitgaven te doen;
7. informatie aan te vragen bij het UWV (second opinion, passendheid functie, re-integratie-inspanningen, algemeen advies)
8. overtuigend te bewijzen dat hij bedongen arbeid of andere passende arbeid niet kan bieden.

! Ook als er sprake is van ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer, dan is het niet vanzelfsprekend dat de werkgever hier geen omkijken meer naar heeft. Het kan zijn dat na re-integratie bij een nieuwe werkgever (inclusief nieuw dienstverband), de betrokken werknemer opnieuw onder de verantwoordelijkheid valt van de ‘oude’ werkgever. Dit kan aan de orde zijn als blijkt dat de werknemer vanwege zijn beperkingen toch niet in staat is het werk uit te voeren bij de nieuwe werkgever. De voormalige werkgever krijgt zijn ex-werknemer dan weer terug. De arbeidsovereenkomst is in stand gebleven, ook al leek er sprake te zijn van beëindiging.

9. Werknemersverplichtingen

Als aanscherping op de werknemersverplichtingen zoals ze in de arbowetgeving en de Wet Verbetering Poortwachter worden benoemd is het volgende nog van belang. Een werknemer met een structurele en functionele beperking wordt geacht passende arbeid te aanvaarden (als hij zijn eigen arbeid niet meer kan verrichten). Werkgevers mogen het volgende verwachten van hun werknemers:

1. zij stellen zich flexibel op
2. zij moeten meewerken aan voorschriften en maatregelen (dit geldt ook voor preventieve voorschriften en maatregelen).
3. zij moeten zich actief opstellen en voor zover mogelijk suggesties doen voor werk
4. zij moeten passende arbeid aanvaarden
5. zij kunnen informatie vragen bij UWV (second opinion, algemeen advies)

Met betrekking tot het aanvaarden van passend werk door de werknemer zal bij een WIA-aanvraag UWV als volgt de re-integratie inspanningen beoordelen: In alle gevallen dient beoordeeld te worden of het werk ook in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden en dus voor betrokkene "passend" is. Wat in een individueel geval passende arbeid is, wordt aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval "berekend naar krachten en bekwaamheden". Als leidraad kan - op basis van de jurisprudentie - worden gevolgd dat het bij passende arbeid gaat om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de persoonlijke eigenschappen, de afstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is. Naarmate de periode van ongeschiktheid tot werken langer duurt, mag van de werknemer een ruimere opstelling worden verwacht. Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude functie. Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding.

bronnen H 10 en 11: Roorda, J. (red.), "Inkoopgids Preventie en Re-integratie 2008". Weka Uitgeverij, Amsterdam, 2007 en www.uwv.nl (beoordelingskader re-integratie-inspanningen).

10. Werknemersrechten

10.1 Rechten individuele werknemer

Werknemers hebben naast veel plichten ook rechten. Zo is het niet reëel om te verwachten dat een werknemer zich zodanig inspant dat hiervan nadeel van zijn gezondheid uitgaat. Er bestaat dus een maatschappelijk en formeel recht op "passende arbeid". Deze term komt uit het Burgerlijk Wetboek (art. 658a) Wat passende arbeid is staat beschreven in het zelfde artikel: "werk dat berekend is naar krachten en bekwaamheden van de werknemer". Deze bepaling impliceert dus dat je de krachten van een werknemer kan berekenen. (= de belastbaarheid)

Een werknemer heeft het recht om zijn arbeid te onderbreken of te stoppen, als hij naar redelijkheid en billijkheid inschat dat dit acuut gevolgen kan hebben voor zijn gezondheid of die van anderen. (Arbeidsomstandighedenwet art.29) Wel moet de werknemer in dat geval de werkgever hiervan op de hoogte brengen en eventueel de Arbeidsinspectie, wil hij recht op loondoorbetaling blijven houden.

De werknemer heeft recht op informatie over de gevaren van het werk voor de werknemer en het recht op informatie over de maatregelen die de werkgever heeft getroffen om de risico's tot een minimum te beperken. (Arbeidsomstandighedenwet art. 3 en 6)

Een werknemer heeft ook het recht om een deskundige te raadplegen (preventiemedewerker of arbodienstmedewerker) indien hij een vermoeden heeft dat de arbeid een schadelijke invloed heeft op zijn gezondheid.

Een werknemer die vanwege een ziekte en/of gebrek zijn bedongen arbeid niet meer (volledig) kan uitvoeren heeft het recht op een werkplekaanpassing, zowel op de fysieke werkplek als in zijn taakinhoud opdat hij weer kan werken (Arbeidsomstandighedenwet art. 4).

Een werknemer heeft het recht om een (gezondheids)schade die hij (vermoedelijk) opgelopen heeft op of tijdens of door zijn werkzaamheden te claimen bij zijn werkgever. De werkgever zal de werknemer dan schadeloos moeten stellen en eventueel smartengeld moeten uitbetalen. Dit recht is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (art. 658). Veel werkgevers hebben zich particulier verzekerd voor dergelijke claims via de Algemene Bedrijfsaansprakelijkheidspolis Bedrijven (AOV). De verzekering regelt in dergelijke gevallen de schade.

10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan

In de Wet op de ondernemingsraden heeft een aantal artikelen betrekking op arbeidsomstandigheden in het algemeen en gelden dus ook voor de aanpak van fysieke belasting in het bijzonder. Hieronder volgt een summier vertaling van de artikelen. Voor de complete inhoud van de artikelen zie www.overheid.nl, rubriek wet- en regelgeving.

Artikel 18: De ondernemer is verplicht om de OR een aantal uren per jaar tijdens werktijd kennis te laten nemen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.

Artikel 27: De ondernemer is verplicht om de OR instemming te vragen voor vaststelling, intrekking of wijziging van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

Artikel 28: De OR bevordert zoveel mogelijk de naleving van de voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Artikel 35b: Voor ondernemingen met meer dan 10 en minder dan 50 medewerkers geldt dat advies aan de medewerkers gevraagd moet worden wanneer er voor minstens 25% van het aantal medewerkers een verandering plaatsvindt op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Afspraken in de CAO staan boven dit artikel.

Het kan geen kwaad om als adviseur eens te toetsen in hoeverre de onderneming zich houdt aan deze artikelen. De artikelen kunnen aanleiding en ruimte geven voor meer werknemersparticipatie in preventieprojecten.

11. Praktijkverhalen

Aansprekende voorbeelden van goede praktijken vinden we terug op de website van [Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk](http://EuropeesAgentschapvoordeveiligheidendegezondheidophetwerk). Zittend en staand werk is met name belicht in een [overzicht](#) van goede praktijkvoorbeelden gericht op de verbetering van werkhoudingen.

12. Literatuur

- Ariens, G. A., P. M. Bongers, et al. (2001). "Are neck flexion, neck rotation, and sitting at work risk factors for neck pain? Results of a prospective cohort study." *Occup Environ Med* 58(3): 200-7.
- Beukering et al. 2007. Richtlijn zwangerschap, postpartum periode en werk. NVAB 2007
- Sluiter, J. K., K. M. Rest, et al. (2001). "Criteria document for evaluation of the work-relatedness of upper extremity musculoskeletal disorders." *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 27(suppl. 1): 1-102
- Verbeek JHAM, Broekkamp CW, Cuilenburg LC van, Heijst AJP van, Kramer E, Kremer EAJM, Rutten RGHM, Tellekamp JJ, Verhoeven ACLP. Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met klachten aan arm, schouder of nek. Amsterdam: NVAB, 2003.

13. Referentie auteur

Bart Visser / Margriet Formanoy (arbeidshygiënist)
Yolanda Kuis (arbeids- en organisatiedeskundige)
Wil Duits (bedrijfsarts)
Jan Doornbusch (veiligheidskundige)

14. Peer Review

Dit arbodossier is beoordeeld door:
De heer dr. P (Paul) F.M. Kuijer
Coronel Instituut voor Arbeid & Gezondheid
Polikliniek Mens en Arbeid
Nederlands Centrum voor Beroepsziekten
Academisch Medisch Centrum / Universiteit van Amsterdam