

Voorlichting over gevaarlijke stoffen aan werknemers

We weten wat de blootstelling is en dan...?

Bij Cosanta houden we ons bezig met de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen. Met onze online tool Stoffenmanager® kunnen bedrijven zelf inventariseren met welke stoffen ze werken, of daar risico's aan zitten. Blootstellingsbeoordelingen kunnen met Stoffenmanager worden uitgevoerd. Wij ondersteunen bedrijven hierin onder andere met trainingen, advisering maar ook door aanvullend metingen uit te voeren. Op deze manier helpen we u om uw gevaarlijke stoffenbeleid op orde te krijgen.

Maar hoe stelt u uw werknemers op de hoogte als het gaat om het werken met deze (gevaarlijke) stoffen? Vaak zijn de werknemers die elke dag met de stoffen werken, minder betrokken bij het opstellen van het gevaarlijke stoffen beleid, de inventarisatie van de stoffen waarmee gewerkt wordt en het beoordelen van mogelijke risico's.



Figuur 1 Implementatieladder van Stoffenmanager®

We zien dat de meeste van onze klanten bezig zijn met het inventariseren van de stoffen waarmee gewerkt wordt en het bepalen van de blootstelling hieraan. In de figuur hierboven staat weergegeven wat de implementatiestappen van Stoffenmanager® zijn. De stap “implementeren” gaat vooral over overdracht van informatie en kennis. Hoe komt de informatie en kennis terecht bij werknemers. U kunt hier bijvoorbeeld werkplekinstructie en interne training voor gebruiken.

Naar een nieuw normaal bij gevaarlijke stoffen

Onlangs is het artikel “*Naar een nieuw normaal bij gevaarlijke stoffen*” gepubliceerd op Arbo-online (2018). Hierin wordt benadrukt dat “beschikbare kennis onvoldoende zou ‘landen’ bij bedrijven”. In het artikel staat dat bedrijven onvoldoende inzicht hebben in risico's ten aanzien van gevaarlijke stoffen. Er wordt aangegeven dat de sociale norm rondom gevaarlijke stoffen zal moeten wijzigen om zo tot gezondere werkwijzen te komen.

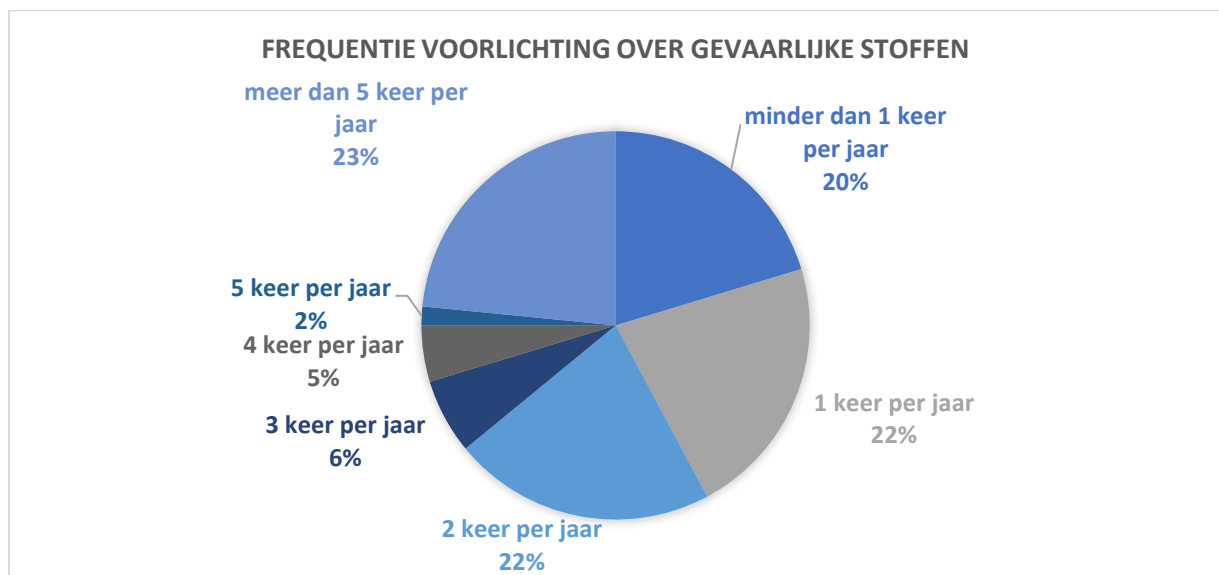
Recent heeft het TNO vooronderzoek voor het SZW Programma “Beter aan de slag met stoffen” gepubliceerd. In dat onderzoek kwam onder andere naar voren dat er “een gebrek aan kennis is van gevaarlijke stoffen op de werkvloer. Werknemers weten vaak niet met welke stoffen zij werken en wat de risico's hiervan zijn”. “het lijkt erop dat de hoeveelheid informatie die medewerkers aangeboden krijgen in veel gevallen niet bijdraagt aan een verbeterd bewustzijn van de schadelijke stoffen op de werkvloer. Medewerkers constateren dat veel van de informatie die zij ontvangen onduidelijk of niet goed toepasbaar is in de praktijk” aldus het artikel.

Enquête

Binnen Cosanta houden wij ons bezig met de manier waarop informatie over gevaarlijke stoffen bij werknemers terecht komt. Onlangs is onder gebruikers van Stoffenmanager® een enquête gehouden waarin gevraagd werd hoe voorlichting aan werknemers binnen de bedrijven gebeurt, met welke frequentie, welke didactische vorm wordt toegepast en wat de ervaringen zijn na het geven van voorlichting.

Frequentie

Geconcludeerd kan worden dat 42 % van de bedrijven die hebben deelgenomen aan de enquête één keer of minder per jaar een voorlichting geven over gevaarlijke stoffen. Daarentegen geeft 23 % van de bedrijven aan dat er meer dan vijf keer per jaar voorlichtingen op het gebied van gevaarlijke stoffen gegeven worden. Dat is een groot verschil. In dit artikel lees je wat deze verschillen voor impact kunnen hebben, kijkend naar betrokkenheid van werknemers.



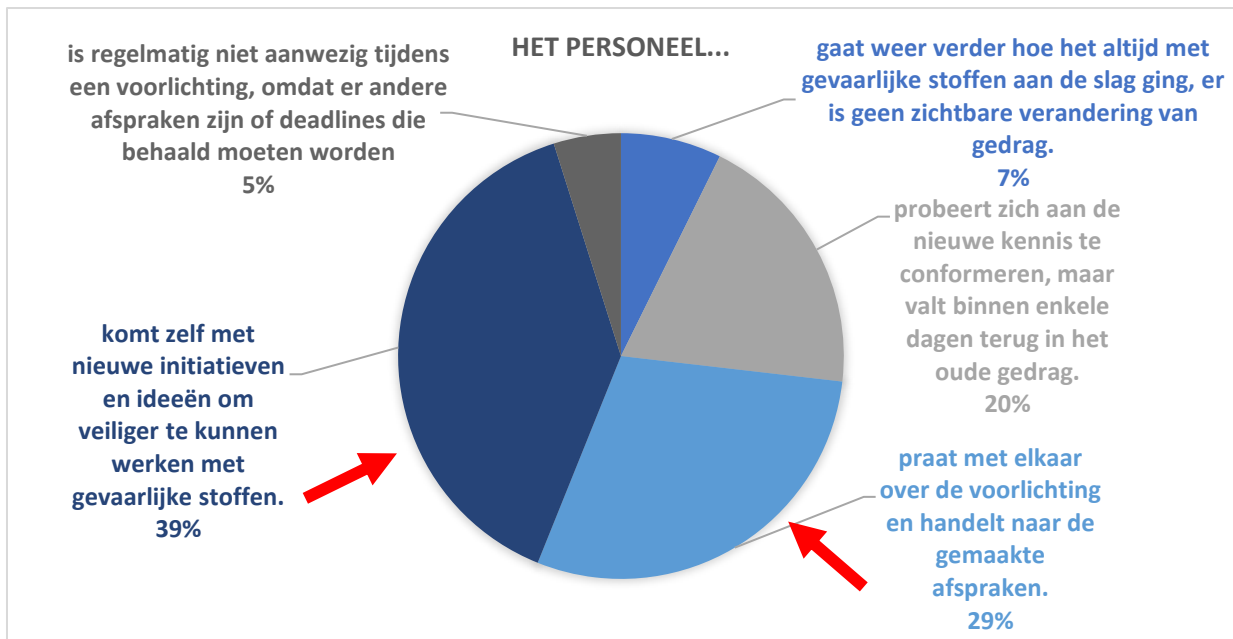
Figuur 2 Frequentie voorlichting gevaarlijke stoffen

Didactiek, betrokkenheid en frequentie

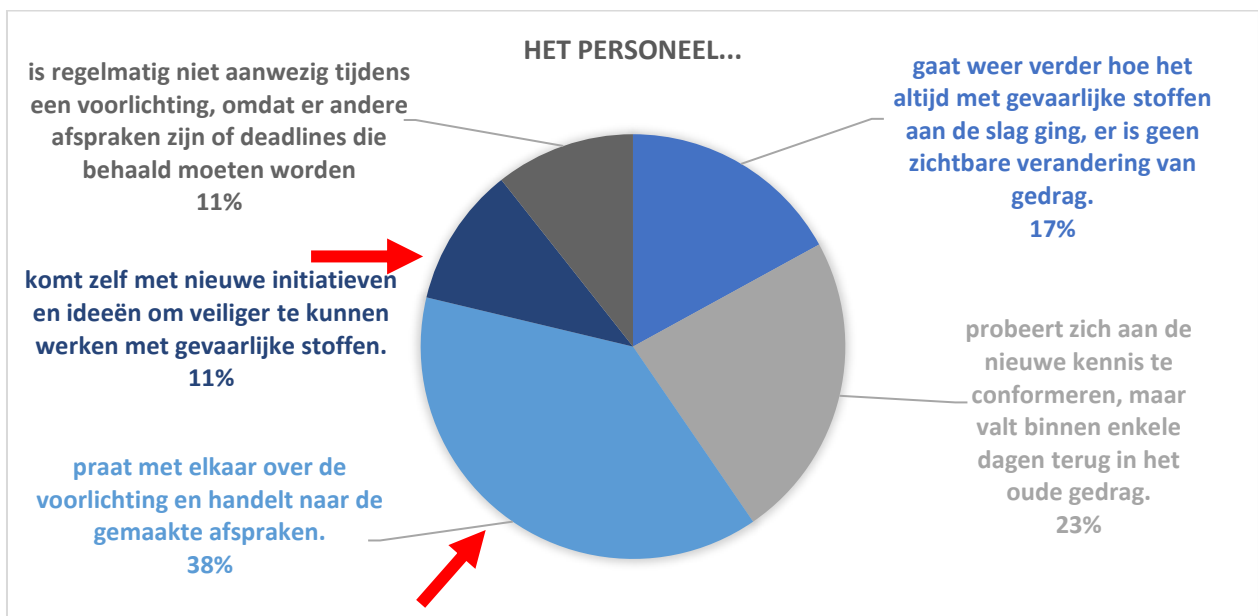
Met didactiek tijdens voorlichting wordt bedoeld op welke wijze een voorlichting wordt gegeven. Voorlichting (zoals bedrijven dat beschrijven) kunnen variëren van het doorlezen van een formulier of een WIK's (werkplekinstructiekaarten) tot instructies met veel interactie. We spreken van "rijke didactiek" als er veel voorbeelden worden gegeven, er verschillende werkvormen zijn en als er veel interactie is. Bij "minder rijke didactiek" wordt een formulier doorgelezen of luistert men naar een spreker en is er sprake van weinig interactie.

Als we het hebben over "ervaringen na het geven van een voorlichting", wordt bedoeld of werknemers de nieuwe informatie en kennis die ze hebben opgedaan toe kunnen passen in de praktijk of dat werknemers weer snel vervallen in de oude (ongewenste) situatie. Er zou hier ook gesproken kunnen worden over de mate van betrokkenheid.

De "rijke didactiek" en "minder rijke didactiek" worden in de volgende figuren met elkaar vergeleken. In de figuren is te zien wat de mate van betrokkenheid is in beide gevallen.



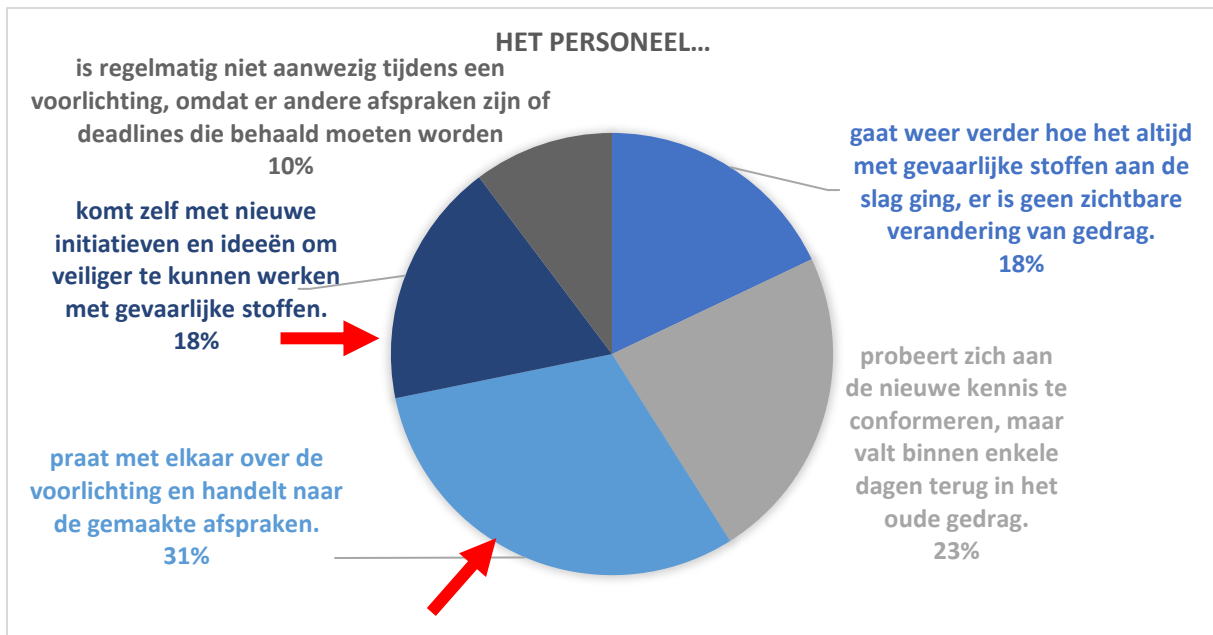
Figuur 3 Ervaringen na het geven van een voorlichting, rijke didactiek



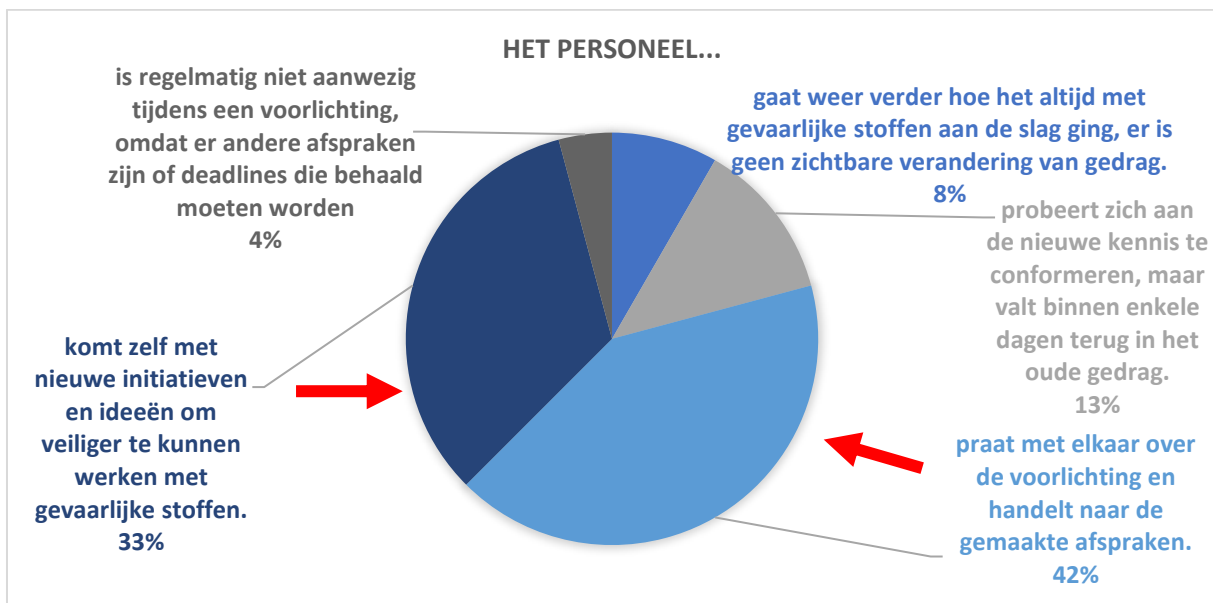
Figuur 4 Ervaringen na het geven van een voorlichting, minder rijke didactiek

Opvallend is dat met een "rijke didactiek" in totaal 68 % van de gevallen wordt gepraat over de voorlichting, handelt naar de gemaakte afspraken of zelf met nieuwe ideeën of initiatieven komt. Bij een "minder rijke didactiek" gebeurt dit in 49 % van de gevallen. Er kan dus geconcludeerd worden dat een "rijke didactiek" zorgt voor een hogere betrokkenheid.

Ook is er een vergelijking gemaakt met "ervaringen na het geven van een voorlichting" en de hoeveelheid voorlichtingen per jaar.



Figuur 5 Ervaringen na het geven van een voorlichting, één voorlichting of minder per jaar



Figuur 6 Ervaringen na het geven van een voorlichting, vijf keer of meer per jaar

In de twee figuren hierboven is duidelijk te zien dat de betrokkenheid hoger is bij vijf of meer voorlichtingen per jaar.

Verdere conclusies

Vanuit het onderzoek kan verder geconcludeerd worden dat:

- Kijkend naar de frequentie van het geven van voorlichtingen is te concluderen dat bij ongeveer een kwart van de bedrijven, vijf of meer keer per jaar een voorlichting over gevaarlijke stoffen wordt gegeven. Verder is te concluderen dat bij 50% van de grotere bedrijven, van 100 werknemers of meer, één keer per jaar of minder een voorlichting wordt gegeven.

- In ongeveer één derde van alle situaties is na het geven van een voorlichting geen zichtbare gedragsverandering merkbaar of vallen werknemers binnen enkele dagen terug in het oude patroon. Bij bedrijven waar een rijke didactiek wordt gebruikt, nemen werknemers vaak meer eigen initiatieven of hebben meer ideeën voor veiligere werksituaties.
- Kijkend naar de frequentie van voorlichtingen kan geconcludeerd worden dat bij een hogere frequentie meer ideeën, initiatieven worden genomen door werknemers en dat handelen naar de gemaakte afspraken meer van toepassing is.

Maar dan rest de vraag: *Hoe kan gezorgd worden voor een rijke didactiek tijdens een voorlichting?*

Methodieken vanuit het onderwijs

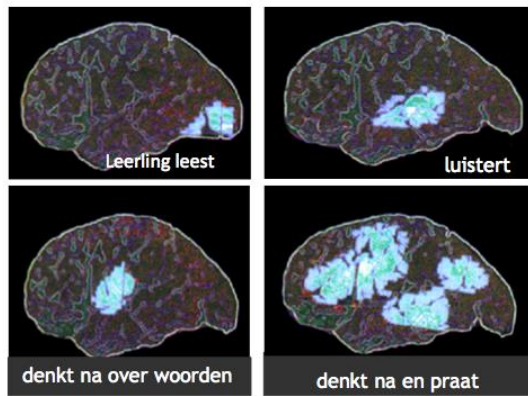
Binnen het onderwijs worden al jarenlang verschillende didactische werkvormen gebruikt om het leereffect te vergroten. Voor onze trainingen passen we werkvormen toe die binnen het onderwijs worden gebruikt en buigen die om naar werkvormen die ook bij volwassenen gedaan kunnen worden. Die werkvormen bestaan onder andere uit verwerkingsopdrachten en didactische werkvormen zoals coöperatieve leerstrategieën. Bij verwerkingsopdrachten kan gedacht worden aan een oefening om het geleerde toe te passen en om te kunnen checken of het geleerde beklijft. Bij coöperatieve werkvormen is sprake van oefeningen die gebruikt worden tijdens trainingen waarbij interactie is met elkaar en van elkaar geleerd kan worden.

Coöperatieve leerstrategieën

Coöperatieve leerstrategieën zijn eenvoudige didactische structuren die het leren bevorderen. Tijdens deze strategieën wordt in kleine groepjes gewerkt volgens procedures. Het doel hiervan is het eigen leren en het leren van een ander te versterken. Onderzoek toont aan dat resultaten verbeteren, denkvaardigheden verder ontwikkelen, het relaties tussen personen van verschillende achtergronden verbetert en dat sociale vaardigheden verder worden uitgebouwd. Deze positieve resultaten openbaren zich bij personen van elke leeftijd en allerlei soorten vakgebieden.

Waarom zou je coöperatieve leerstrategieën gebruiken?

- Coöperatieve leerstrategieën zijn losstaand van de stof die geleerd moet worden. Ze zijn daardoor toepasbaar binnen elk vakgebied dat te bedenken valt. Coöperatieve leerstrategieën zijn een reeks van stappen die interactie tussen personen, de trainer en de leerstof tot stand brengen.
- Bevestigingstheorie: In een klassikale situatie is er weinig sprake van bevestiging. Er staat één iemand vooraan, die geeft informatie en stelt vragen. De persoon die antwoord geeft, krijgt bevestiging. Uit onderzoeken is gebleken dat bevestiging voor dopamine zorgt en dat heeft weer invloed op de prestaties. Tijdens coöperatieve leerstrategieën komt bevestiging regelmatig voor, doordat er in kleine groepjes wordt gewerkt waarbij veel interactie is tussen anderen.
- Activeren van het brein: Scans van de hersenen laten zien dat sociale interactie een goede manier is om de hersenen te activeren. Rita Carter laat in het boek *Mapping the mind (2010)* zien hoe uitleggen aan een ander de hersenen meer activeert dan luisteren naar één persoon.



Figuur 7 Breinactiviteit n.a.v. *Mapping the mind* R. Carter

Toepassing binnen bedrijven

Coöperatieve leerstrategieën kunnen binnen bedrijven worden toegepast waar voorlichting over gevaarlijke stoffen gegeven wordt. Op dit moment geven we op deze manier trainingen, workshops en voorlichtingen bij bedrijven en evenementen. Het is de kunst om theorie af te wisselen met opdrachten, zodat de aandacht tijdens een voorlichting niet verslapt.

Zelf aan de slag!

Zou u zelf verder aan de slag willen gaan met het geven van voorlichting aan werknemers en hier meer effect uit willen halen? In het voorjaar, eind mei geven we een open training hoe u coöperatieve werkvormen toe kunt passen binnen uw toolbox- of voorlichtingsactiviteiten. U krijgt een handige tool met allerlei ideeën en tips hoe u snel en eenvoudig voorlichting kunt geven over het veilig werken met gevaarlijke stoffen.

Vanuit Cosanta geven we zelf ook regelmatig voorlichting binnen bedrijven, bijvoorbeeld in de vorm van een toolbox. (Basis)kennis over gevaarlijke stoffen worden dan verweven in coöperatieve werkvormen, waardoor werknemers beter informatie in zich kunnen opnemen en in de praktijk toepassen. Onze trainingen kunnen voor alle lagen binnen een bedrijf worden toegepast. Ook de leerstof kan aangepast worden aan het niveau of de situatie van de werknemer.

Bron: *Coöperatieve leerstrategieën, Research, principes en de praktische uitwerking* (Dr. Spencer Kagan, 2013) wordt beschreven wat coöperatieve leerstrategieën zijn.