

DEFINITIEF

Arbocatalogus voor het Kappersbedrijf

1. Inleiding
2. Wet en Regelgeving
3. Risico's
4. Maatregelen

1. Inleiding

Ontwikkeling Arbocatalogus

ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen willen dat er een gezonde en veilige werkomgeving is voor alle werkenden en leerlingen in de kappersbranche en op scholen. Dit is de reden dat deze Arbocatalogus is opgesteld. Deze Arbocatalogus bevat praktische maatregelen, die gericht zijn op veilig en gezond werken op het gebied van onder andere allergene en fysieke belasting en Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA).

Doel veilig en gezond werken: Het voorkomen, beperken of oplossen van geestelijke en lichamelijke arbeidsrisico's op het gebied van allergene en fysieke belasting en PSA. Met als resultaat:

- gezond werken
- veilig werken
- meer voldoening
- hogere arbeidsvreugde
- minder ziekte
- minder werkstress
- minder verloop van medewerkers
- een grotere aantrekkingskracht van de branche op de arbeidsmarkt.

Leeswijzer voor gebruik

Organiseer het werk zodat er geen of zo min mogelijk arbeidsbelasting plaatsvindt. Kijk hiervoor o.a. naar de maatregelen in deze arbocatalogus. Bekijk ook hoe en welke handige hulpmiddelen en maatregelen kunnen helpen om gezonder en veiliger te werken.

Een goede voorlichting aan de medewerkers is hierbij de basis.

2. Wet en regelgeving

Alle maatregelen in deze Arbocatalogus leveren een positieve bijdrage aan het gezond en veilig werken in de branche. De maatregelen gelden voor alle werkenden, te weten werknemers, leerlingen, werkgevers en zzp-ers in de kappersbranche met als doel dat er een gezonde en veilige werkomgeving zal zijn voor iedereen. Maatregelen in deze Arbocatalogus zijn tot stand gekomen met de kennis en de stand der wetenschap van nu.

De werkomgeving van een zzp-er/ambulante kapper kan afwijken van de werkomgeving van een kapsalon of een school. Doordat er bijvoorbeeld meer sprake is van taakrotatie door reizen, meer rustmomenten op een dag of mindere concentratie van schadelijke stoffen in de omgeving, kan dit in positieve zin bijdragen aan het gezond werken van de zzp-er/ambulante kapper. Als de hier omschreven voordelen niet te behalen zijn, kan het werk ook meer belastend zijn omdat er bijvoorbeeld geen gebruik gemaakt kan worden van specifiek meubilair, zoals een pompstoel en kappersfiets.

Als er wordt afgeweken van de maatregelen uit de Arbocatalogus dan moet het doel van gezond en veilig werken op een andere wijze bereikt worden.

Het verbeteren van arbeidsomstandigheden is vastgelegd in wet- en regelgeving op nationaal, zoals o.a. in deze Arbocatalogus en in de cao, en op Europees niveau. Waarbij de Nederlandse wet- en regelgeving boven Europese richtlijnen gaat. Als er Europese wetgeving komt, dan gaat deze boven de Nederlandse wetgeving. In wet- en regelgeving worden tevens verschillen benoemd tussen werkgevers, werknemers, leerlingen en zzp-ers waarbij tevens met deze verschillen rekening gehouden wordt. In de bijlagen zijn de relevante wet- en regelgeving toegevoegd. De bijlagen zijn integraal onderdeel van de tekst.

3. Risico's

Gezondheidsrisico's in de kappersbranche

In de kappersbranche zijn de belangrijkste arbeidsrisico's:

- Allergene belasting
- Fysieke belasting
- Psychosociale Arbeidsbelasting

4. Risico's en Maatregelen

In deze arbocatalogus worden de belangrijkste en meest veelkomende risico's weergegeven. Ook andere risico's kunnen een rol spelen. Dit is afhankelijk van verschillende factoren, zoals de wijze van huisvesting of vorm van dienstverlening. De werkgever heeft tevens de verplichting om een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) met een plan van aanpak op te stellen. In de kappersbranche RI&E zijn specifiek voor de kapsalon de risico's in kaart gebracht en wordt tevens weergegeven welke onderdelen nog aangepast dienen te worden.

De arbocatalogus en de RI&E is ook van toepassing op het onderwijs, indien de verrichtingen van leerlingen in onderwijsinrichtingen vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk. Dit geldt tevens voor de open ruimte in de inrichting.

4.1 Allergene belasting

Allergene belasting wordt veroorzaakt door het werken met cosmetische producten met chemische en plantaardige ingrediënten en wordt versterkt door langdurig contact met water. Bij de werkzaamheden van de kapper, zoals wassen, kleuren, blonderen, permanenten en stylen wordt gebruik gemaakt van een breed scala aan cosmetische producten met chemische ingrediënten. Bij deze werkzaamheden wordt men bloot gesteld aan de (schadelijke) ingrediënten die zich in producten als kleuring, blondeermiddelen en permanentvloeistoffen bevinden. Huidcontact en inademing van dergelijke stoffen kan schadelijke effecten op de gezondheid hebben, nu of later.

Of en welke chemische of plantaardige ingrediënten schadelijk zijn kan per persoon verschillen, het risico geldt voor iedereen. Voor plantaardige ingrediënten geldt ook dat er een allergische reactie kan ontstaan, al geven onderzoekers aan dat dit risico veel kleiner is dan bij chemische ingrediënten.

Huidaandoeningen door allergene belasting:

1. Contacteczeem (ook wel 'kapperseczeem' genoemd) is een vaak voorkomende beroepsziekte bij kappers. Door langdurige en /of regelmatige irritatie van de huid kan kapperseczeem ontstaan. Het eczeem wordt opgebouwd bijvoorbeeld door langdurige blootstelling van de huid aan water. Hierdoor raakt de huid verweekt en beschadigd, waardoor o.a. schadelijke ingrediënten makkelijker binnendringen, zoals permanentvloeistoffen, fixatieproducten, verf, blondeerproducten, shampoo etc. Dit kan op zich al een eczeem geven, maar vergroot ook nog eens de kans op het ontwikkelen van een contact allergisch eczeem. Ook het dragen van hand- en polsierraden kan een risicofactor vormen, omdat vocht en irriterende bestanddelen hieronder kunnen achterblijven. Het dragen van hand- en polsierraden tijdens het werk met water en producten is daarom niet toegestaan. De oorzaak en de ernst van het eczeem bepaalt de kans op herstel. Meestal is het met de juiste maatregelen mogelijk om het vak te blijven uitoefenen.
2. Een andere huidaandoening is nikkelallergie. Deze kan ontstaan door intensief contact met nikkel dat zich in kappersmaterialen en/of sierraden/piercings bevindt. Op dit moment speelt nikkelallergie een ondergeschikte rol bij kapperseczeem, door aangepaste wetgeving, goede voorlichting en afspraken.
3. Een allergie voor haarkleurmiddelen met daarin PPD kan ontstaan na gebruik van een tijdelijke tatoeage (hennatatoeage) met daarin PPD. PPD ofwel Para-Phenylendiamine wordt gebruikt om de henna kleur donker of zwart te maken. De hoeveelheid PPD in de haarkleurmiddelen maakt niet uit, het geldt ook als de hoeveelheid PPD voldoet aan de Europese regelgeving.

Herkennen van PPD: Natuurlijke henna ruikt naar hooi, grenenhout of naar etherische olie. Henna met PPD is geurloos of ruikt chemisch. Een (zwarte of donkere) henna tatoeage die korter dan 1 uur hoeft in te werken, is per definitie verdacht van PPD.

Luchtwegirritatie en allergie door allergene belasting:

Bepaalde producten en werkzaamheden kunnen leiden tot irritatie en ontsteking van de luchtwegen. Denk hierbij aan: het verwerken van blondeerpoeder, het aanmaken en gebruiken van permanentvloeistoffen en kleurproducten en het gebruik van spuitbussen. Daarnaast kan dit luchtwegaandoeningen als astma en bronchitis verergeren.

Oplossingen op het gebied van allergene belasting om blootstelling zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken vallen uiteen in drie categorieën:

- Werkplek
- Werkmethoden
- Voorzieningen

Productbereidingsruimte:

Maak voor het mengen en bereiden van producten gebruik van de productbereidingsruimte.

De productbereidingsruimte moet voldoen aan:

- Wanden aan minimaal 3 zijden. De wanden zijn tenminste 175cm hoog. Als in de productbereidingsruimte gerichte afzuiging wordt toegepast, mogen de wanden lager zijn dan 175 cm
- Scheidingswanden aan beide zijkanten van de werkruimte zijn dieper dan de diepte van het werkblad
- Werkvlakken en wanden zijn vlak en glad en van goed reinigbaar en niet poreus materiaal
- Gemakkelijk toegankelijke wastafel met stromend water, die alleen gebruikt wordt bij de werkzaamheden in de productbereidingsruimte, waar ook de handen kunnen worden gereinigd gedroogd en verzorgd
- Verbod op bewaren en bereiden en nuttigen van eten en drinken en verbod op roken in de productbereidingsruimte

Alternatief:

De zzp-er en de ambulante kapper wordt geadviseerd om de producten in een geventileerde ruimte klaar te maken met stromend water. Deze ruimte wordt niet gebruikt voor het bewaren, bereiden en nuttigen van voedingsmiddelen. Bijvoorbeeld kan een badkamer hiervoor dienen.

Algemeen/wassen:

- Beperk “nat” werk tot maximaal 30 minuten per uur. Een kapper mag per uur maximaal 30 minuten nat werk verrichten, tenzij gewerkt wordt met vloeistofdichte handschoenen, die geen allergische reactie oproepen. Onder nat werk wordt o.a. verstaan: haren wassen en uitspoelen, nat haar knippen, het aanbrengen en uitspoelen van vloeistoffen en handen wassen.
- Beperk het dragen van handschoenen tot maximaal 4 uren per dag
Wegwerphandschoenen mogen niet worden hergebruikt
- Draag, bij “nat” werk en alle werkzaamheden met haarcosmetica, geen pols- en handsieraden
- Maak voor het mengen en bereiden van producten gebruik van de productbereidingsruimte en van goede handschoenen voor eenmalig gebruik. Deze handschoenen zijn gemaakt van nitril, zijn poedervrij en vrij van rubbersnellers en in alle voorkomende maten beschikbaar.
- Gebruik beschermende handcrème.

Handschoenen:

- Gebruik vloeistofdichte handschoenen die goed aansluiten en gemaakt zijn van een materiaal dat geen allergische klachten veroorzaakt zoals PVC of nitril
- Gebruik handschoenen met een lange manchet van PVC bij het wassen van het haar
- Gebruik handschoenen van nitril bij het kleuren, permanenten of blonderen van het haar
- Voor iedereen zijn er voldoende handschoenen, in alle voorkomende soorten en maten, aanwezig om alle voorkomende werkzaamheden uit te voeren
- Handschoenen zijn altijd poedervrij
- Handschoenen zijn altijd gemaakt van een materiaal waaraan geen rubberversnellers zijn toegevoegd

Knippen en snijden:

Gebruik bij het knippen en snijden nikkelvrij of nikkelarm kappersgereedschap.

Knippen voor kleuren:

Knip het haar zo veel mogelijk voordat het gekleurd wordt.

Permanenten:

- Permanentvloeistoffen die GTG (glycerylthioglycolaat) bevatten zijn niet toegestaan.
- Gebruik permanentvloeistoffen in z.g. one-unit verpakking.
- Bij gebruik van doordrukssystemen waarbij de vloeistof in een gesloten verpakking gemengd wordt, mag dit ook buiten productbereidingsruimte plaatsvinden.
- Maak bij het bereiden, opbrengen, neutraliseren en uitspoelen van permanentvloeistoffen en het uithalen van wikkels gebruik van handschoenen voor eenmalig gebruik. Deze handschoenen zijn gemaakt van nitril, zijn poedervrij en vrij van rubberversnellers.

Kleuren:

- Maak zoveel mogelijk gebruik van haarkleuring in een gesloten spuitbussysteem of een ander gesloten doseer- en mengsysteem.
- Als haarkleuring uit een tube wordt gebruikt, zorg er dan voor dat deze aan de buitenkant schoon blijft.
- Maak bij het bereiden, mengen, opbrengen en uitspoelen van haarkleuring en kleurspoelingen gebruik van handschoenen voor eenmalig gebruik. Deze handschoenen zijn gemaakt van nitril, zijn poedervrij en vrij van rubbersnellers.

Blonderen:

- Blootstelling van huid en luchtwegen aan blondeermiddel en verspreiding van blondeermiddel in de salon wordt vermeden door stofvorming bij het aanmaken van blondeermiddelen te voorkomen door gebruik te maken van niet-stuivende blondeermiddelen of door gebruik te maken van een gesloten doseer- en mengsysteem, of de blondeermiddelen klaar te maken onder gerichte of punt afzuiging.
- Maak bij het aanmaken, opbrengen en uitspoelen van blondeermiddelen gebruik van handschoenen voor eenmalig gebruik. Deze handschoenen zijn gemaakt van nitril, zijn poedervrij en vrij van rubbersnellers.

Opbrengen van haarlak/spray:

- Maak bij het opbrengen van haarspray/lak waar mogelijk gebruik van een pompverstuiver.
- Gebruik bij het opbrengen van spray niet meer dan strikt noodzakelijk en spuit alleen direct op het haar.
- Dit vindt plaats in een goed geventileerde ruimte. Hiervoor geldt een ventilatienorm, zie bij Ventilatie
- Alternatief:
- De ambulante kapper brengt de haarlak/spray die niet in een pompverstuiver zit aan in een geventileerde ruimte. bijvoorbeeld de badkamer.

4.2 Fysieke belasting

Fysieke belasting is de belasting van het houdings- en bewegingsapparaat van mensen (rug, nek, schouders, ledematen, gewrichten en spieren) tijdens het werk. Fysieke belasting op zich is niet gezondheidsbedreigend, maar fysieke overbelasting is dat wel. Fysieke belasting kan leiden tot gezondheidsklachten en zelfs tot ziekteverzuim door blijvende klachten en lichamelijke beperkingen.

In de kappersbranche zijn het vooral het herhaaldelijk uitvoeren van bepaalde bewegingen, het staan/zitten in bepaalde houdingen of een niet goed ingerichte werkplek, die gezondheidsklachten en ziekteverzuim veroorzaken.

Oplossingen op het gebied van fysieke belasting vallen uiteen in vijf categorieën:

- Houding
- Werkplekinrichting
- Werkplek
- Hulpmiddelen
- Organisatie

Houding

Om fysieke klachten door lichamelijke belasting te voorkomen is het belangrijk dat in de juiste houding gewerkt wordt.

De kapper verricht bij het werken aan de pompstoel de vaktechnische handelingen tussen borst en schouderhoogte met de schouders én ellebogen ontspannen laag hangend. Bij uitzondering mag de kapper hoger (tot ooghoogte) knippen.



Optimale werkhouding voor knippen: tussen borst en schouderhoogte

Een voorbeeld van een kniptechniek waarbij de bovenarmen lager kunnen blijven en de polshouding min of meer neutraal blijft, is de palm-palm methode. De houding wordt verder verbeterd wanneer de kapper met een offset schaar knipt.

Door een goed gebruik van de in hoogte instelbare kappersfiets in combinatie met de in hoogte instelbare pompstoel of wasbak kan de kapper de werkhouding voor zichzelf zo gunstig mogelijk

instellen. Hierdoor kan de kapper op een goede werkhoogte en dicht bij de klant werken. Ook kan de kapper de klant vragen te gaan staan of om iets onderuit gezakt te gaan zitten of een collega kapper, die dusdanig van lengte is dat hij/zij wel op de juiste werkhoogte kan werken, de klant laten knippen. Indien een kapper voortdurend niet op de juiste werkhoogte kan werken, dient er naar een structurele oplossing gezocht te worden. Bij lange kappers valt te denken aan een kappersfiets waarbij de laagste instelhoogte 54 centimeter bedraagt i.p.v. de in de beleidsregel vastgelegde 60 centimeter. Voor de kleine kappers geeft de kappersfiets met fietszadel in plaats van ponyzadel meer mogelijkheden om in hoogte te stellen.

Ter voorkoming van houdingsklachten door langdurig eenzijdige houding en belasting dient het takenpakket van de kapper voldoende afwisseling in het werk te geven. De afwisseling bestaat uit:

1. Het regelmatig kunnen wisselen tussen taken

- Voorbereidende taken (ontvangst klant, adviesgesprekken, aanbieden koffie e.d.);
- Wassen en vaktechnische handelingen
- Nazorg taken (afrekenen e.d.)

2. Het regelmatig kunnen aannemen van andere werkhoudingen: afwisseling staand en zittend werken.

3. Het werk is zodanig georganiseerd dat de kapper regelmatig pauzes kan houden. Na circa 2 uur werk 10 minuten pauze is een minimale norm.

De ambulante kapper wordt geadviseerd niet meer materiaal dan nodig is mee te nemen naar zijn klant. Zonodig zal de ambulante kapper vooraf overleggen met de klant, zodat overige materialen thuis of in de auto kunnen achterblijven.

Alternatief: Als de ambulante kapper niet op de juiste werkhoogte kan werken wordt geadviseerd meer rustmomenten te houden.

Werkplekinrichting

Hieronder wordt verstaan alles wat verband houdt met de werkomgeving van de kapper en de klant.

De pompstoel:

- De zittinghoogte is op eenvoudige wijze traploos instelbaar. Het instelbereik van de zitting loopt tenminste van 45 tot 59 cm boven de vloer
- De vorm van het onderstel is vrij, mits de stoel in elke vorm stabiel is en de kapper niet belemmerd wordt bij het lopen of bewegen op de kappersfiets rondom de pompstoel. Om stabiel te zijn is bij een onderstel met 5 tenen, een teen minimaal 24 cm lang, bij een rond onderstel is de straal minimaal 19,5 cm en bij een vierkant onderstel is de afmeting minimaal 39x39 cm. Om met de kappersfiets goed rondom de stoel te kunnen bewegen is de maximale afmeting van een teen (de hart-wiel afstand) van de pompstoel 37 cm en van een vierkant onderstel 60 x60 cm.
- Kan minimaal 45 graden op de poot draaien
- De hoogte van de rugleuning is maximaal 50cm, gemeten vanaf de zitting
- De rugleuning heeft geen hoofdsteun, uitgezonderd bij de vaktechnische handeling scheren en baardknippen

Alternatief:

De ambulante kapper wordt geadviseerd de klant te vragen een goede werkhoogte in te nemen, bijvoorbeeld door op een verstelbare bureaustoel te zitten, kussens te gebruiken als stoelverhoging, onderuit te zakken of de kapper vraagt de klant te gaan staan en kan als nodig zelf gaan zitten.

De kinderstoel:

- Het verrichten van vaktechnische handeling bij kinderen:
 - kleiner dan 115 cm, dient plaats te vinden op een kinderstoel
 - tussen de 115 en 160 cm dient plaats te vinden op een stoelverhoger die op een pompstoel is geplaatst
- Als een stoelverhoger wordt gebruikt, verhoogt deze de zittinghoogte van de pompstoel met minimaal 20cm
- Een kinderstoel is in hoogte verstelbaar en heeft een zittinghoogte van minimaal 79 cm vanaf de vloer

Alternatief:

De ambulante kapper wordt geadviseerd te vragen het kind voor zover mogelijk een goede werkhoogte in te nemen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een stoel met kussens om de zithoogte te verhogen, onderuit te zakken of de kapper vraagt aan het kind om te gaan staan en kan als nodig zelf gaan zitten.

De kappersfiets:

- Alle kappers die in de salon gelijktijdig wassen of vaktechnische handelingen verrichten, moeten de gelegenheid hebben om een kappersfiets te gebruiken
- Is voorzien van een zitting in de vorm van een fietszadel of ponyzadel
- Een kappersfiets met fietszadel kan ook gebruikt worden als stasteun (geldt niet voor de kappersfiets met een ponyzadel)
- Is niet voorzien van een rugleuning, tenzij de rugleuning een actieve houding stimuleert, een zogenaamde dynamische rugsteun.
- Is eenvoudig traploos instelbaar. Het instelbereik van de zitting loopt tenminste van 60 tot 80 cm boven de vloer. In specifieke situaties kan een aangepaste of maatwerk kappersfiets met een ander of groter instelbereik noodzakelijk zijn.
- De zitting is draaibaar ten opzichte van het onderstel
- Is draaibaar in beide richtingen in een hoek van minimaal 135 graden om de pompstoel. Dit geldt als de kappersfiets is uitgevoerd voor montage op de vloer achter de pompstoel

Alternatief:

De ambulante kapper wordt geadviseerd als hij geen gebruik kan maken van een kappersfiets meer pauzes te nemen, zorgen voor taakrotatie en wisselen van werkhouding. Dit kan door het wisselen van klanten/autorijden.

De stoel-wasbak combinatie:

- De lengte van de wasbak tussen de neksteun en de achterzijde is maximaal 43cm. Bij wasbakken met een holle voorzijde bedraagt deze lengte maximaal 45cm
- Onder de wasbak is de diepte van de knieruimte minimaal 24cm en de diepte van de voetruimte minimaal 42cm, gemeten vanaf de achterzijde van de wasbak. Als de diepten niet bereikt kunnen worden achter het onderstel, is de breedte van het onderstel maximaal 30cm, zodat de kapper de benen ter weerszijden van het onderstel kan plaatsen.
- De voetruimte onder de wasunit is minimaal 25 cm.
- Alternatief:
- De ambulante kapper en zzp-er, die geen wasunit mag installeren in een woonhuis, wordt geadviseerd gebruikte maken van een mobiele wasunit. Ook is het mogelijk de klant zelf het haar te laten wassen. Als de ambulante kapper geen gebruik maakt van een mobiele wasunit, zal de ambulante kapper meer pauzes nemen, zorgen voor taakrotatie, wisselen van werkhouding en werkplek.

De ruimte:

- De buitenafmeting van de pompstoel en de kinderstoel zijn zodanig dat de horizontale afstand van de kapper tot het hoofd van de klant maximaal 30cm bedraagt
- De pompstoel heeft aan de zijkanten een vrije werkruimte van minimaal 70cm en aan de achterzijde minimaal 100cm. Kan de minimale afstand van 70cm tussen pompstoel en muur niet bereikt worden, kan een kleinere afstand tot minimaal 50 cm volstaan, indien de kapper door draaiing van de pompstoel toch de vereiste vrije werkruimte kan bereiken.
- Aan de achterkant van de wasbak is de vrije ruimte minimaal 50cm. Als er meerdere wasbakken naast elkaar staan en er met de kappersfiets gewassen wordt, wordt een werkruimte van 100 cm achter de wasunit aanbevolen.
-
- Alternatief:
- Indien er alleen gewerkt wordt, is de ruimte tussen de stoel en de muur minimaal 50 cm. Er dient in ieder geval voldoende ruimte te zijn om de kappersfiets te gebruiken. De ambulante kapper wordt geadviseerd zelf voor voldoende praktische ruimte te zorgen.

Lunchruimte:

- Er moet een van de kapsalon afgescheiden lunchruimte zijn.

Werkplek: Temperatuur, Ventilatie en Verlichting

Er geldt het volgende:

1. Temperatuur

Het Arbobesluit ([artikel 6.1](#)) bepaalt dat de temperatuur op de werkplek niet schadelijk mag zijn voor de gezondheid van de werknemer. Wettelijke regels zijn hier niet voor, maar er zijn wel richtlijnen. Als het kwik boven de 25 graden komt zijn extra maatregelen nodig.

Met de volgende maatregelen zijn werknemers te beschermen tegen warmte op de werkplek:

- Plaats (mobiele) airconditioning (alleen zonder hinderlijke luchtstroom, of plaatsen in lunchruimte)
- Voer warme lucht af door te ventileren.
- Vervang gloeilampen door minder warmte afgevend led-verlichting.
- Pas zonwering toe (buitenzonwering is effectiever dan binnenzonwering).
- Verhoog met ventilatoren de luchtsnelheid in lunchruimte of plaatsen waar minder hinder voor haar ontstaat.
- Maak platte daken nat (en hou ze nat).
- Voer een tropenrooster in, verkort de werktijd of las extra pauzes in.
- Draag luchtige droge kleding, liefst van katoen.
- Drink veel (géén alcohol).
- Zorg ervoor dat het zoutgehalte in het lichaam op peil blijft.

Alternatief:

De ambulante kapper wordt geadviseerd zichzelf te beschermen tegen werken in hogere temperaturen. Dit kan bijvoorbeeld door lichte kleding van katoen te dragen en te werken aan de schaduwkant van een huis of kantoor. Een andere mogelijkheid is de agenda aan te passen, zodat er minder afspraken zijn op het heetst van de dag, maar bijvoorbeeld meer afspraken 's ochtends vroeg of juist later op de dag en meer pauzes in te plannen.

2. Ventilatie

De eisen die aan de luchtkwaliteit op de arbeidsplaats worden gesteld staan in het Arbobesluit (Artikel 6.2. Luchtverversing)

- Op de arbeidsplaats, waar werknemers werkzaam zijn, is voldoende niet verontreinigde lucht aanwezig.
- Luchtverversing mag zowel via de mechanische manier (ventilator) als via de natuurlijke weg plaatsvinden, zolang er geen hinderlijke tocht ontstaat.
- De norm voor ventilatie (weergegeven in kubieke meters lucht per uur) is de grootste uitkomst van één van de volgende drie rekensommen:
 - aantal stoelen in de salon x 43;
 - aantal vierkante meters vloeroppervlak x 7;
 - aantal personen (klanten en personeel) in de salon x 31.
- Daarbij moet de verse lucht van buiten worden aangevoerd, verontreinigde lucht moet naar buiten worden afgevoerd.

Alternatief:

De ambulante kapper wordt geadviseerd om in overleg met de klant te zorgen voor voldoende frisse lucht om in te werken. Dat kan bijvoorbeeld door het openen van ramen. Vermijd hierbij wel tocht. Is het niet mogelijk om ramen te openen of een andere vergelijkbare oplossing toe te passen, dan zorgt de ambulante kapper voor voldoende afwisseling van werkzaamheden en pauzes om buiten een luchtje te scheppen.

3. Verlichting

Werkgevers zijn verplicht om te zorgen voor goede verlichting op het werk. Dit staat in artikel 6.3 van het Arbobesluit.

Dit is het geval als er in standaard daglicht gewerkt kan worden. Hier kan voor gezorgd worden als het gezamenlijke oppervlak van een lichtopening minimaal 5% van het vloeroppervlak van de kapsalon is. Ruimtes waar minder dan 2 uur per dag gewerkt wordt, hoeven geen daglichtopeningen te hebben. Ook voor kapsalons in een winkelcentrum geldt dat er geen daglicht hoeft te zijn. Om ervoor te zorgen dat er in standaard daglicht gewerkt kan worden, kan gebruik gemaakt worden van (extra) verlichting. Verlichting wordt gemeten in Kelvin of Lux/Lumen. Voor licht dat het daglicht benadert, kunnen lampen worden gebruikt met een lichttemperatuur tussen de 5000 en 6000 Kelvin, of lampen met minimaal 400 lux en komt overeen met 400 Lumen per vierkante meter. Voor beide geldt dat het gelijk staat aan standaarddaglicht. Rechtstreeks invallend zonlicht moet voldoende kunnen worden geweerd. Artikel 3.7 van het Arbobesluit stelt vervolgens dat: "de vluchtwegen en nooduitgangen die bij het uitvallen van de verlichting slecht zichtbaar zijn, zijn voorzien van een adequate noodverlichting".

Alternatief:

De ambulante kapper wordt geadviseerd zelf voor zover mogelijk te zorgen voor voldoende licht om in te werken, bijvoorbeeld door de klant te vragen om extra verlichting of door dichter bij de ramen te werken bij daglicht.

Hulpmiddelen

De schaar:

- Deze is voorzien van een (eventueel verwijderbare) pinksteun
- De pinksteun is dusdanig geplaatst (of kan geplaatst worden) dat een neutrale stand (vier vingers op één lijn) van de hand wordt bereikt
- De schaar is nikkelvrij of nikkelarm. Nikkelarm betekent dat een product maximaal 0,5 µg/cm²/week aan nikkel of nikkelcomponenten afgeeft.
- Om te testen of een schaar nog scherp genoeg is kan een natte tissue doorgeknipt worden. Lukt dit niet, dan moet de schaar geslepen worden.
- Het is aan te bevelen een offset schaar te gebruiken. Door de offset positie van de ogen van de schaar vermindert de spanning op de hand-spiers en reduceert de kans op overbelasting.

De schoenen:

- Kappers dienen schoenen te dragen met een platte zool (geen hoge hakken), waarbij de zool voorzien is van een slijtvaste looplaag, om uitglijden te voorkomen.

Organisatie

Voorlichting en onderricht:

De werkgever zal werknemers informeren en voorlichting geven over alle wet- en regelgeving op het gebied van arbo en in het bijzonder de onderdelen uit de Arbocatalogus, waaronder hoe de Arbocatalogus te lezen en de maatregelen en adviezen in de praktijk te brengen. Tevens wordt de werknemer attent gemaakt op de risico's van het verkeer in de praktijk brengen van de maatregelen. Daarnaast dienen de werknemers de ter beschikking gestelde hulpmiddelen te gebruiken om gezond te kunnen werken. Werkgevers en zzp-ers zullen zelf voor informatie moeten zorgen, waarbij informatie over de onderdelen van de Arbocatalogus te vinden is op de website van het brancheplatform (www.brancheplatformkappers.nl). Ook is informatie te verkrijgen bij de werkgeversvereniging ANKO (www.anko.nl), FNV MOOI (www.fnvmooi.nl) en CNV Vakmensen (www.cnvvakmensen.nl) en bij de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (www.rijksoverheid.nl). Eenieder zal zichzelf op de hoogte kunnen stellen van de maatregelen en adviezen.

Pausetijden:

Na circa twee uur werk heeft de kapper 10 minuten pauze.
De werknemer heeft recht op een aaneengesloten middagpauze van een half uur.

Taakrotatie:

Tenminste ieder uur wisselt de kapper 5 minuten van taak.

Zwangere en pas bevallen kapsters:

De werkgever zorgt ervoor dat er veilig en gezond gewerkt kan worden tijdens de zwangerschap van de werknemer en de periode dat er borstvoeding gegeven wordt. De werknemer blijft zo veel mogelijk het eigen werk doen. Als dit niet mogelijk is, worden de werkzaamheden of werktijden aangepast. Mogelijke gevaren moet de werkgever wegnemen. Blijkt dat niet goed mogelijk, dan wordt het werk aangepast. In het uiterste geval krijgt de werknemer tijdelijk ander werk aangeboden of hoeft er tijdelijk niet gewerkt te worden.

De werknemer heeft tijdens de zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling (met uitzondering van de zwangerschapsonderzoeken) recht op aanpassing van werktijden en rusttijden op de volgende punten. Het advies is wel dit in overleg tussen werkgever en werknemer te regelen:

- regelmatige werktijden en rusttijden;
- extra pauzes (maximaal 1/8 deel van je werktijd);
- een geschikte, afsluitbare ruimte om te rusten (met bed of rustbank);
- geen verplichting tot onregelmatig werk, overwerk en nachtdiensten;
- zwangerschapsonderzoek. Voor de toepassing hiervan wordt verwezen naar de cao voor het Kappersbedrijf

Lang staan:

De maatregel is van kracht als er geen verdere klachten zijn:

- werk niet te lang in 1 houding, wissel af;
- wissel van taken;
- leg voeten tijdens rust momenten omhoog;
- gebruik zoveel mogelijk de kappersfiets;
- draag stevige schoenen;
- laat een ander voor je tillen.
- In de laatste 3 maanden van de zwangerschap mag de werknemer niet meer dan 1 keer per uur bukken, hurken of knielen en staande voetpedalen bedienen. Laat zo nodig een ander voor jou de voetpedalen van de pompstoel bedienen.

Fysiek zwaar werk:

- De werknemer mag geen fysiek zwaar werk doen, zeker in de laatste 3 maanden voor de bevalling.

Stress:

Stress kan gevolgen hebben voor de werknemer en het ongeboren kind.

- overleg met de werkgever hoe de werkdruk verminderd wordt;
- draag veeleisende klanten over aan een collega;
- pas de werktijden en pauze tijden aan, maar overleg wel altijd met je werkgever.

Werken met chemische stoffen:

Sommige chemische stoffen zijn gevaarlijk. Toeleveranciers geven aan dat het gebruik van chemische stoffen ook tijdens de zwangerschap veilig is, mits blootstelling via de huid en de luchtweg wordt voorkomen, de gebruiksaanwijzingen strikt worden gevolgd en er voldoende

aandacht wordt besteed aan correct handschoengebruik, voldoende afzuiging en ventilatie.

- werk je met een verpakt product, dan zie je op het etiket of er bekende schadelijke stoffen inzitten;
- zorg voor goede afzuiging van stoffen en zorg voor ventilatie;
- volg de gebruiksaanwijzing op de verpakking;
- voorkom blootstelling via de huid en luchtweg;
- gebruik handschoenen.

Borstvoeding en kolven:

De werknemer mag onder werktijd borstvoeding geven of kolven totdat het kind 9 maanden oud is. Hiervoor mag maximaal 1/4 van de werktijd gebruikt worden. De werkgever betaalt het loon door. De werkgever moet een geschikte, afgesloten ruimte beschikbaar stellen voor het voeden en kolven. Als dit niet mogelijk is, mag de werknemer zelf een plek regelen of kan de werknemer naar de baby toegaan.

4.3 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Psychosociale arbeidsbelasting betreft factoren in het werk die kunnen leiden tot werkstress. Werkstress kan op termijn leiden tot ziekte en verzuim, zoals overspannenheid, burn-out, depressie of posttraumatische stress stoornis. De werkgever dient op grond van de Arbowet beleid te voeren op PSA.

In het Arbobesluit wordt deze eis nader uitgewerkt. Ook moeten werknemers worden voorgelicht over de risico's van psychosociale arbeidsbelasting en de maatregelen die erop gericht zijn om deze te voorkomen of te beperken.

Zzp-ers worden geadviseerd als het nodig is maatregelen te treffen om PSA te beperken of weg te nemen. De zzp-er kan hiervoor o.a. de hieronder genoemde uitleg en maatregelen gebruiken als basis.

Er worden vijf verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting onderscheiden in de Arbowet, namelijk:

- werkdruk
- agressie en geweld
- intimidatie
- pesten
- discriminatie.

Werkdruk

Wat is werkdruk?

Werkdruk is wat anders dan het druk hebben op het werk. Op het moment dat de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt, spreekt men van werkdruk. Werkdruk treedt bijvoorbeeld op als het werk niet binnen de gestelde tijd af komt of men niet meer aan de gestelde eisen kan voldoen.

Werkdruk kan de volgende oorzaken hebben:

- te veel werk hebben
- een hoog werktempo
- tijdsdruk
- geen of onvoldoende inspraak op werktijden
- tekort aan kennis en vaardigheden
- niet functionerende apparatuur
- onvoldoende voorraad of te late leveringen
- te zware verantwoordelijkheden
- onduidelijke taakomschrijving
- veeleisende klanten
- te weinig (invloed op) pauzes/vakantie

Niet altijd is het werk de directe oorzaak. Ook de persoonlijke situatie kan zorgen voor een verhoogde werkdruk:

- werknemers die moeilijk nee kunnen zeggen tegen werk;

- werknemers die erg perfectionistisch zijn
- problemen thuis die veel aandacht opeisen

Gevolgen werkdruk

Werkdruk kan leiden tot werkstress. Dit zorgt voor psychische en fysieke klachten.

Psychische klachten zijn o.a.:

- slapeloosheid
- somber/neerslachtig
- angstig/onzeker
- gebrek aan concentratie

Fysieke klachten zijn o.a.:

- verhoogde bloeddruk
- hart-/vaatziekten
- hoofdpijn
- duizeligheid

Een indicatie voor de aanwezigheid van werkdrukproblemen en oplossingsrichtingen kunnen gevonden worden in de “Checklist Werkdruk Kappersbranche” van ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen. Deze checklist is o.a. te vinden op de websites van de ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen Deze checklist is ook te gebruiken door zzp-ers.

Werkgevers nemen de volgende maatregelen om werkdruk op het werk tegen te gaan:

- Maak werkdruk bespreekbaar, bijvoorbeeld door werkdruk regulier op de agenda te zetten van individuele voortgang- en functioneringsgesprekken.
- Gebruik de Checklist Werkdruk Kappersbranche op reguliere basis.
- Maak bij werkdruk onderscheid tussen externe en interne oorzaken, zakelijke en persoonlijke oorzaken.
- Bied de werknemer de mogelijkheid zelf met oplossingen te komen.
- Betrek en informeer de werknemers bij belangrijke veranderingen tijdig.
- Schakel zo nodig een professionele ondersteuner in, bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker.

Agressie, geweld en intimidatie

Van agressie, geweld en intimidatie is sprake wanneer een werknemer verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Dit kan veroorzaakt worden door mensen binnen de organisatie (collega's, leidinggevenden), maar ook door buitenstaanders (klanten). Voor beide situaties geldt dat de werkgever maatregelen moet treffen om ze te voorkomen. De werkgever heeft de verplichting zijn werknemer te beschermen tegen agressie en geweld.

Agressie, geweld en intimidatie op het werk kan intern en extern plaatsvinden. Interne agressie is afkomstig van collega's, leidinggevenden en wordt ook pesten genoemd. Externe agressie wordt gepleegd door bijvoorbeeld klanten.

Welke vormen van agressie, geweld en intimidatie zijn er:

- Verbale agressie - uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan. Ook discriminerende opmerkingen vallen hieronder. Verbale agressie kan zowel persoonlijk als telefonisch plaatsvinden.
- Fysieke agressie (=geweld) - schoppen, duwen, slaan, spugen, vernielen of beroven. Bij gewelddadige overvallen kan fysieke agressie zelfs nog extremere vormen aannemen.
- Psychische agressie - iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, chanteren of vernederen.

Gevolgen door agressie, geweld en intimidatie:

Verbale agressie op het werk komt vaker voor dan fysieke agressie, maar is niet minder schadelijk. Naast de daadwerkelijke pijn in het geval van fysiek geweld, kunnen verbale en fysieke agressie op het werk ook leiden tot psychische pijn en andere gezondheidsklachten zoals:

- Angstgevoelens
- Slaapstoornissen
- Maagpijn
- Psychosomatische klachten

Werkgevers nemen de volgende maatregelen om interne agressie, geweld en intimidatie op het werk tegen te gaan:

- Laat werknemers duidelijk weten dat agressie niet geaccepteerd wordt. Stel een reglement op waarin ook duidelijk sancties (schorsing, officiële waarschuwing) staan op overtreding.
- Bespreek het reglement in werkoverleggen en functioneringsgesprekken. Leidinggevenden die het onderwerp regelmatig bespreekbaar maken, geven aan dat ze het erg belangrijk vinden.
- Grijp in bij concrete situaties. Houd het niet alleen bij een papieren protocol, maar handel er ook naar.
- Geef werknemers het gevoel dat ze met hun leidinggevende kunnen praten als ze ergens mee zitten.
- Stel zo nodig een vertrouwenspersoon aan en informeer de medewerkers over deze vertrouwenspersoon.
- Goed voorbeeld doet volgen. Als een leidinggevende zich professioneel gedraagt ten tegenover zijn werknemers, dan zullen de werknemers zich ook sneller netjes en fatsoenlijk gedragen.

Maatregelen tegen externe agressie, geweld en intimidatie(klanten):

- Zorgen voor een positieve sfeer in de kapsalon.
- Begroet iedereen die de kapsalon binnenkomt.
- Stel altijd open vragen, als 'Waarmee kan ik u helpen?' Het bekende 'Kan ik u helpen' leidt vaak tot een kortaf 'nee'.
- Geef de klant persoonlijke aandacht, van ontvangst en behandeling tot het afrekenen.

- Maak duidelijke huisregels. Een kapsel waarvan de kleur te snel verdwenen is, een permanent dat binnen een week uitzakt, of andere klachten kunnen tot agressie leiden. Met heldere regels kan dit worden voorkomen. Zorg daarom voor duidelijke huisregels, maak deze bekend. Geef medewerkers duidelijke informatie en instructies over deze maatregelen.
- Wijs de klant op het bestaan van een eventuele geschillencommissie.
- Volg een training om te leren omgaan met agressie en de voortekenen van agressie te leren herkennen; zo vergroot jij je weerbaarheid.
- Richt de werkplek zo veilig mogelijk in: vluchtroutes zijn bekend en alarmering is duidelijk. Er liggen zo weinig mogelijk gevaarlijke voorwerpen op de werkplek waar men gebruik van zou kunnen maken. Overweeg om een drukknop met draadloze bel te installeren waarmee collega's gewaarschuwd kunnen worden.
- Als klanten al signalen van agressie afgeven, roep dan op voorhand een collega of laat de klant niet binnen.
- Zorg dat u belangrijke telefoonnummers van bijvoorbeeld politie, maar ook van winkeliers of burens bij de hand hebt.

Wat te doen als een persoon agressief of gewelddadig wordt?

- Vraag de agressieve persoon wat er aan de hand is.
- Koppel terug naar de persoon wat begrepen is.
- Ga niet de strijd/discussie aan.
- Maak (oog)contact en neem de persoon serieus.
- Blijf de persoon met respect benaderen.
- Stel grenzen en geef consequenties aan. Probeer samen een oplossing te vinden of beëindig het gesprek als praten echt niet mogelijk blijkt.
- Raak de agressieve persoon niet aan. De persoon kan onvoorspelbaar en gevaarlijk zijn, zeker bij een psychose of wanneer er drugs in het spel zijn.
- Stel andere personen veilig op het moment dat het uit de hand begint te lopen.
- Wordt de persoon erg agressief, neem geen risico en sla alarm bij collega's en/of politie.

Wat te doen als je slachtoffer van agressie, geweld en intimidatie bent?

- Bespreek het incident in het teamoverleg en vraag hoe collega's hier mee om gaan.
- Bespreek het incident met de leidinggevende; hij of zij kan misschien hulp bieden.
- Bespreek het incident met de bedrijfsarts als er na het incident moeite is met het functioneren op het werk.
- Neem eventueel contact op met Slachtofferhulp Nederland (www.slachtofferhulp.nl) of bel: (0900) 0101. Zij kunnen helpen bij de praktische en psychische gevolgen die ondervonden worden.

Seksuele intimidatie (verbaal, non-verbaal en fysiek)

Er is sprake van seksuele intimidatie als seksuele gunsten afgedwongen (lijken te) worden. Dit kan spelen tussen zowel leidinggevendenden met ondergeschikten als mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Seksuele intimidatie kan in verschillende vormen voorkomen.

Verbaal:

- seksueel getinte opmerkingen maken of seksueel getinte sms'jes of briefjes toesturen;
- intieme vragen stellen over iemands privéleven;
- voorstellen doen voor afspraken met de bedoeling daarbij seksueel contact te hebben.

Non-verbaal:

- iemand langdurig aanstaren
- seksueel getinte afbeeldingen tonen (in de werkkamer of via internet of intranet)
- seksueel gerichte gebaren maken

Fysiek:

- vastpakken, arm om schouder leggen, knijpen
- iemand (proberen te) zoenen
- iemand de doorgang versperren
- aanranding
- verkrachting

Seksuele intimidatie hoeft dus niet altijd om fysiek contact te gaan. Ook opmerkingen en gebaren kunnen als vervelend of bedreigend worden ervaren en de waardigheid van de ontvanger aantasten. Het gaat hierbij niet om de intentie van de dader, maar om hoe de ontvanger het ervaart. Hoe onschuldig een opmerking soms ook kan lijken, voor het slachtoffer kan het ernstige gevolgen hebben.

Gevolgen seksuele intimidatie op het werk:

Seksuele intimidatie op het werk kan negatieve gevolgen hebben op iemands gezondheid.

Veelvoorkomende klachten zijn:

- slapeloosheid
- concentratiestoornissen
- gebrek aan initiatief
- angst
- agressie
- stress of algehele gespannenheid

Ook fysieke klachten kunnen ontstaan, zoals:

- rug-, nek- en schouderklachten
- hoofdpijn
- buikpijn
- maagklachten
- eetstoornissen

Wat kan een werkgever doen tegen seksuele intimidatie?

Werkgevers dienen maatregelen te nemen om seksuele intimidatie te voorkomen en zo veel mogelijk tegen te gaan.

Werkgevers nemen de volgende maatregelen om seksuele intimidatie op het werk zo veel mogelijk tegen te gaan:

- Laat werknemers duidelijk weten dat seksuele intimidatie niet geaccepteerd wordt.
- Stel een reglement op waarin ook duidelijk sancties (schorsing, officiële waarschuwing) staan op overtreding.
- Spreek daders aan op hun gedrag.
- Bied werknemers de gelegenheid om zo nodig te praten met een vertrouwenspersoon als ze ergens mee zitten. Deze vertrouwenspersoon moet dan wel bekendgemaakt zijn. Informeer de werknemers hierover. Dit kan eventueel een persoon zijn van een externe organisatie, zoals een arbodienst, een re-integratiebureau of een zzp'er.

Let op: niet alleen collega's binnen het bedrijf kunnen zich schuldig maken aan seksuele intimidatie. Ook de klanten. Het is van belang dat werknemers ook hiertegen worden beschermd.

Wat kunnen werknemers doen tegen seksuele intimidatie?

- Het slachtoffer moet duidelijk aangeven dat hij niet gediend is van het gedrag van degene die hem/haar lastigvalt.
- Ongewenste intimiteiten ontwikkelen zich vaak langzaam, waardoor een grens soms moeilijk is te trekken. Hoe eerder wordt ingegrepen, hoe beter. Het slachtoffer bepaalt uiteindelijk de grens.
- Het is verstandig om schriftelijk bij te houden wat er gebeurt.
- Het is verstandig om te achterhalen of anderen er ook last van hebben. Samen sta je sterker.
- Bespreek de situatie met een vertrouwelijk iemand. Dat kan een vertrouwenspersoon of een goede collega zijn binnen het bedrijf of iemand buiten het bedrijf (bedrijfsarts, huisarts, vakbondsvertegenwoordiger of iemand van Bureau Slachtofferhulp).
- Bij de ongewenste intimiteiten, die niet ophouden, kan het slachtoffer een klacht indienen bij de werkgever.

Pesten

Pesten op het werk is een stelselmatige vorm van agressie waarbij één of meer personen proberen een andere persoon fysiek, verbaal of psychologisch schade toe te brengen. Dit kan op meerdere manieren direct in de salon of indirect zoals via sociale media.

Vormen van pesten zijn o.a.:

- Kritiek uiten op iemands persoonlijke leven
- Vervelende opmerkingen maken
- Grapjes maken ten koste van een ander
- Beledigen of schelden
- Negeren of sociaal isoleren
- Gebaren maken
- Openlijk terechtwijzen

- Roddelen
- Beschadigen van eigendommen

Maatregelen tegen pesten:

Werkgevers dienen maatregelen te nemen om pesten tegen te gaan. Hierbij een aantal mogelijkheden:

- Laat werknemers duidelijk weten dat pestgedrag niet geaccepteerd wordt.
- Geef werknemers het gevoel dat ze met hun leidinggevende kunnen praten als ze ergens mee zitten en stel zo nodig een vertrouwenspersoon aan. Geef als werkgever zelf het goede voorbeeld.

Werknemers, die gepest worden kunnen de volgende stappen zetten:

- Maak duidelijk dat pestgedrag niet geaccepteerd wordt.
- Kijk of er meer collega's het slachtoffer zijn, samen sta je sterker.
- Meld pestgedrag altijd bij je leidinggevende.
- Zoek hulp bij je huisarts of arbo-arts.

Werknemers die zien dat een collega gepest wordt doen het volgende:

- Steun het slachtoffer en spreek de dader aan op zijn gedrag.
- Beloon de dader niet voor zijn gedrag door mee te lachen.
- Benadruk de positieve kanten van het slachtoffer'.
- Zoek medestanders onder de collega's.

Discriminatie:

Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt in de behandeling van mensen. Zo kan er onder meer worden gediscrimineerd op basis van geslacht, godsdienst, handicap, leeftijd, afkomst, huidskleur, ras, burgerlijke staat en seksuele voorkeur. Werkgevers dienen maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Bijvoorbeeld:

- Laat werknemers duidelijk weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt.
- Spreek daders aan op hun gedrag.
- Bespreek discriminatie in het teamoverleg en in functioneringsgesprekken.
- Noteer klachten en bespreek deze in het teamoverleg.
- Werknemers moeten het gevoel hebben dat ze met hun werkgever kunnen praten als ze ergens mee zitten.
- Stel zo nodig een vertrouwenspersoon aan en zorg dat werknemers over deze persoon worden geïnformeerd.
- Geef zelf het goede voorbeeld. Maak geen onderscheid in het bedrijf en handel daar ook naar bij sollicitaties. Zorg voor goede afspiegeling van de maatschappij van het personeelsbestand.

Bijlage wet en regelgeving

A. Nationaal niveau

Op nationaal niveau worden de arbeidsomstandigheden geregeld in de cao, Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), Arbobesluit en Arboregeling. De Nederlandse wet- en regelgeving gaat boven de Europese richtlijnen.

Het fenomeen arbocatalogus is ingevoerd met de wijziging van de Arbowet per 1 januari 2007. De overheid streeft er naar om in de Arbowetgeving (Arbowet, Arbobesluit en Arboregeling) zoveel mogelijk alleen 'doelvoorschriften' op te nemen. 'Middelvoorschriften' (d.w.z. voorschriften hoe aan de doelen kan worden voldaan) staan alleen nog in de wetgeving voor zover dat vereist vanwege verplichtingen van de Europese Unie (EU).

Werkgevers- en werknemersorganisaties krijgen de gelegenheid om per branche middelvoorschriften af te spreken in de vorm van een arbocatalogus met maatregelen en oplossingen, die op maat zijn gesneden van de branche. De voorschriften uit de Arbocatalogus zijn niet verplicht, maar als de werkgever afwijkt van de maatregelen in de arbocatalogus, toont hij aan dat zijn afwijkende maatregelen tenminste een gelijkwaardig beschermingsniveau hebben (in termen van veiligheid en gezondheid) als de maatregelen in de arbocatalogus.

In het Arbeidsomstandighedenbesluit artikel 9.5 staan de verplichtingen van (meewerkende) zzp-ers en meewerkende werkgevers. ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen vinden dat ook zzp-ers en meewerkende werkgevers gezond en veilig moeten kunnen werken. Voor ZZP'ers en ondernemers zijn de maatregelen niet verplicht, maar sociale partners adviseren hen om waar mogelijk de regels in de arbocatalogus na te leven omwille van gezondheid en professionaliteit van het beroep. De regels uit de arbocatalogus zijn wel verplicht voor de zzp-er, die op dezelfde werkvloer met werknemers werkzaam is.

In onderstaande tabel zijn de relevante doelvoorschriften per risico opgenomen:

Risico	Doelvoorschriften
Temperatuur	Arbobesluit artikel 6.1
Ventilatie	Arbobesluit artikel 6.2
Verlichting	Arbobesluit artikel 6.3
Fysieke belasting	Arbobesluit artikelen 5.1 t/m 5.6
Allergene belasting	Arbobesluit artikelen 4.1 t/m 4.116 (gevaarlijke stoffen);
Werkstress door vier factoren	Arbobesluit artikel 2.15 lid 1 en lid 2
Verplichtingen zzp-ers en meewerkende werkgevers	Arbobesluit artikel 9.5
Zwangerschap	EU-richtlijn 92/85 EEG; Arbobesluit artikelen 1.40 ev en artikel 5.13a
Persoonlijke bescherming	EU-richtlijn 89/656/EC
Chemische stoffen	EU richtlijn 98/24/EC
Cosmetica	EU richtlijn 76/768/EC

B. Europese regelgeving en normen

Op basis van artikel 137 van het EG-Verdrag is een groot aantal maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk genomen. Europese richtlijnen zijn wettelijk bindend en moeten door de lidstaten in nationale wetgeving worden omgezet.

De kaderrichtlijn heeft een ruim toepassingsbereik en vormt samen met andere richtlijnen voor specifieke kwesties op het gebied van veiligheid en gezondheid de grondslag voor Europese wetgeving op dit terrein. In deze richtlijnen zijn minimumvereisten en fundamentele beginselen, zoals het principe van preventie en risicobeoordeling, alsmede de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers vastgelegd.

De Richtlijnen, Richtsnoeren en Europese normen bevatten informatie over Europese wetgeving, de tenuitvoerlegging ervan en andere Europese documenten over veiligheid en gezondheid op het werk. (Zie website EU OSHA). Tevens staat op de website strategie van de Commissie voor 2007-2012; deze bevat een aantal maatregelen op Europees en nationaal niveau en heeft tot doel het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in de EU met 25% te verminderen.

Op 12 juni 1989 wordt Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van kracht betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. De richtlijn bevat algemene beginselen betreffende de preventie van beroepsrisico's en de bescherming van de veiligheid en de gezondheid, het uitsluiten van risico- en ongevalsfactoren, voorlichting, raadpleging, evenwichtige deelneming overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken, de opleiding van de werknemers en hun vertegenwoordigers, alsmede algemene regels voor de tenuitvoerlegging van die beginselen.

De Richtlijn 89/391/EEG is vervolgens verbijzonderd (zie artikel 16 van de Richtlijn 89/391) in bijzondere richtlijnen. Een voorbeeld daarvan is richtlijn 92/85/EEG waarin maatregelen benoemd staan ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

Andere relevante richtlijnen zijn:

Richtlijn nr. 94/27/EG van 30 juni 1994 waarin afspraken vastgelegd zijn over nikkel en nikkelarm. Nikkelarm betekent dat een product maximaal 0,5 µg/cm²/week aan nikkel of nikkelcomponenten afgeeft. Zie ook

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:NL:HTML>

Handtekeningen sociale partners

Bilthoven, 31 januari 2014

.....

R. Koffijberg,
Vicevoorzitter ANKO

.....

M. Patijn,
Voorzitter FNV MOOI

.....

W. Kruithof,
Bestuurder
CNV Vakmensen

Copyright

De copyright van deze Arbocatalogus ligt bij ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen.

Een deel van de tekst van deze Arbocatalogus is gebaseerd op de "Campagne ik kan van SZW".