

nieuwkomers

veilig en gezond werken vanaf de start

5x

beter

ijzersterk
voor veilig
werk

inhoud

Waarom deze bouwstenen?	4
Wat is een nieuwkomer?	5
Aanpak Nieuwkomers in het kort	6
stap 1: werving en selectie	7
stap 2: inzetten van nieuwkomers	9
stap 3: voorlichting en instructie	14
stap 4: begeleiden en opleiden	16
stap 5: veilig en gezond werken in het hele bedrijf	18
Meer informatie	21
Extra:	
Checklist Veilig en gezond werken voor nieuwkomers	24
De Aanpak Nieuwkomers voor uitzendbureau en school	26

waarom deze bouwstenen?

In dynamische branches als de Metaalbewerking en de Metalektro komt het regelmatig voor dat er nieuwe mensen ingeschakeld moeten worden. Dat is ook goed voor het bedrijf: een frisse wind doet immers wonderen. Aan de andere kant komen ongevallen op het werk bij nieuwe medewerkers tot acht keer zo veel voor dan bij vaste werknemers. Dit komt vooral door gebrek aan kennis en ervaring. Hierdoor herkennen nieuwkomers de risico's minder goed en weten zij minder goed welke maatregelen zij moeten nemen.

Onderzoek laat zien dat de zorg voor de nieuwkomer beter kan. Bedrijven kunnen meer werk maken van het selecteren, inzetten, voorlichten en begeleiden van nieuwkomers. Verder is het veilig en gezond werk(en) in het hele bedrijf de beste basis voor de veiligheid van een nieuwkomer. Maar de praktijk laat zien dat dit niet voldoende is om de nieuwkomer te beschermen. De nieuwkomer moet eerst veilig het bedrijf binnengeloodst worden.

5xbeter, IJzersterk voor veilig werk heeft de Aanpak Nieuwkomers ontwikkeld waarmee ze het aantal ongevallen radicaal terug wil brengen en bedrijven handvatten wil geven voor het selecteren, inzetten, voorlichten en begeleiden van nieuwkomers. De Aanpak Nieuwkomers kent een aantal concrete hulpmiddelen waaronder dit document met achtergrondinformatie. Dit reikt concrete bouwstenen aan met

maatregelen en tips voor veelvoorkomende vraagstukken rondom nieuwkomers. Daarbij biedt dit document waarschijnlijk ook nieuwe invalshoeken om nog eens kritisch naar het arbobeleid van de organisatie te kijken. Twee vliegen in één klap dus!



wat is een nieuwkomer?

Wat is een nieuwkomer? Intuïtief is het duidelijk: het gaat om iedereen die binnen het bedrijf wordt aangeduid als “die nieuwe...”.

Formeel is een nieuwkomer een werknemer die nieuw is in het bedrijf, in het werk en/of op de werkplek. Dit zijn ondermeer flexwerkers (ook wel uitzendkrachten genoemd) en jonge stagiairs (M/V). Maar ook: vaste medewerkers die nieuwe werkzaamheden op een nieuwe werkplek krijgen. Veel flexwerkers zijn van buitenlandse komaf, wat aandacht vraagt voor taal- en cultuurverschillen.



je bent niet van staal
en daarom kan alles 5xbeter

Aanpak Nieuwkomers in het kort

stap 1 werving en selectie

De Aanpak Nieuwkomers moet er voor zorgen dat nieuwkomers zo goed mogelijk 'invoegen' in de dagelijkse beheersing van de arbeidsrisico's. Dat invoegen gebeurt niet vanzelf. De Aanpak Nieuwkomers gaat over de selectie van nieuwkomers en het inregelen van hun werk en werkomstandigheden.

De volgende vijf maatregelen helpen om veilig en gezond werken voor nieuwkomers in het bedrijf te borgen:

1. Het zorgen voor een goede werving en selectie
2. Het bewust inzetten van nieuwkomers.
3. Zorg dragen voor een effectieve voorlichting en instructie
4. Nieuwkomers begeleiden en opleiden
5. Zorgen voor veilig en gezond werken in het hele bedrijf

De eerste vier maatregelen bepalen wie het bedrijf binnenhaalt, waar de nieuwkomer aan de slag gaat en hoe hij wordt toegerust. Voor iedere individuele nieuwkomer moeten deze maatregelen (opnieuw) genomen worden. Maatregel vijf laat zien dat het belangrijk is dat de nieuwkomer in een zo veilig en gezond mogelijke omgeving aan de slag gaat.



Verder als bijlage:

- een checklist voor het veilig en gezond werken voor nieuwkomers
- de verantwoordelijkheden van het uitzendbureau en de school

Webon uit Drachten krijgt een mooie order. Dat betekent het komend half jaar extra werk. De directeur-eigenaar belt met zijn vaste uitzendbureau. Ze bespreken wat nodig is: iemand die veel ervaring heeft met een CNC draai- en freesbank. Het uitzendbureau kent een kandidaat. Deze blijkt in praktijk prima te voldoen.

Bij Gemmi loopt de voorman van de spuiterij binnen bij de productie-leider. Door ziekte van een spuiter lopen de collega's al twee weken op hun tenen. Er moet nu echt iemand bij.

De productie-leider stemt in en belt personeelszaken. Deze mailt de afdeling inkoop, die een verzoek uitzet bij de acht uitzendbureaus waar het bedrijf mee werkt. Na een halve dag zijn er vijftien cv's van kandidaten aangeleverd. Een kandidaat springt eruit, hij heeft indrukwekkend veel ervaring en kan maandag beginnen. Op maandag blijkt dat hij veel kan, maar niet spuiten met een poedercoatsysteem. De collega's hebben er een taak bij: het inleren van de uitzendkracht.

De goede man op de goede plek is een eerste vereiste voor veilig en gezond werken. Daarom is het stellen van duidelijke en reële eisen aan nieuwkomers belangrijk.

Acties:

Stel vast welke concrete eisen gesteld worden aan nieuwkomers. Denk hierbij aan:

- vakbekwaamheid
- kennis en vaardigheid voor veilig en gezond werken (waaronder persoonscertificering)
- medische geschiktheid
- taalbeheersing en het kunnen lezen, schrijven en rekenen
- andere eisen zoals werkinstelling en motivatie voor het werk

Onderzoek laat zien dat veel kandidaten te positief zijn over hun kennis en ervaring. Het is daarom van belang de kennis en vaardigheden te checken. Het werk moet immers goed gebeuren, en veilig.

stap 2 inzetten van nieuwkomers

Acties:

Stel vast hoe kennis en vaardigheden van nieuwkomers gecheckt worden.

Denk hierbij aan:

- het checken en beoordelen van cv's, diploma's, certificaten en getuigschriften (de 'formele' kant)
- het testen van vakbekwaamheid, het veilig en gezond werken, en de taal- en rekenvaardigheid. Bedrijven gebruiken hiervoor eigen tests of laten nieuwkomers op proef werken en beoordelen de prestaties
- het checken van eerdere ervaringen van het bedrijf met kandidaten. Om dit mogelijk te maken moet een bedrijf het functioneren van tijdelijke medewerkers evalueren bij het einde van de werkzaamheden.

Het binnenhalen van (bepaalde) nieuwkomers heeft (extra) consequenties voor de zorg voor veilig en gezond werken. Zo vraagt de komst van jonge stagiairs om alertheid voor de wettelijke ge- en verboden van jeugdige werknemers. En souplesse over het ontbreken van bepaalde kennis en vaardigheden – omdat er nu eenmaal geen mensen te vinden waren met voldoende ervaring – vraagt om extra aandacht bij het inzetten van de nieuwkomer. De komst van anderstaligen vraagt om speciale aandacht bij ondermeer de voorlichting en instructie en de communicatie op de werkplek. Bij de selectie van nieuwkomers moeten alle voor- en nadelen goed worden afgewogen; is de nieuwkomer eenmaal binnen dan moet het bedrijf zorgen voor zijn veiligheid.

Acties:

- stel vast hoe de voor- en nadelen van nieuwkomers worden afgewogen
- stel vast hoe wordt vastgesteld welke consequenties het binnenhalen van bepaalde nieuwkomers heeft

Verschillende functionarissen binnen een bedrijf hebben een rol bij de werving en selectie van nieuwe mensen, zoals de leidinggevende, de personeelsfunctionaris en de inkoop. Binnen een bedrijf wordt zelden besproken hoe een afweging gemaakt wordt tussen ervaring, opleiding en loonkosten.

Acties:

Stel vast welke afspraken nodig zijn rond werving en selectie. Denk hierbij aan:

- binnen het bedrijf: wie (productie, HRM/P&O en inkoop) doet wat bij werving en selectie, hoe worden verschillende belangen afgewogen en wie heeft het laatste woord
- bij werving en selectie via uitzendbureaus: hoe wordt de keuze voor een bureau gemaakt
- bij instroom van jongeren/stagiairs: welke scholen, welke opleiding, welke leerlingen, welk soort stage

Kevin en Milan melden zich maandag om 7.00 uur bij Klaqi uit Eindhoven. Kevin is 16 jaar en een leerling (BBL) van het ROC. Hij wordt opgehaald door de praktijkbegeleider. Kevin kijkt zijn ogen uit; dit is wat anders dan het praktijklokaal op school. Hij gaat – na het aantrekken van de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen en de voorlichting en instructie – aan de slag met het afbramen van producten. Als dat goed gaat, mag hij misschien volgende week al hechten.

Milan is flexwerker en een ervaren heftruckchauffeur. Zijn moedertaal is Hongaars, hij spreekt goed Duits, maar zijn Nederlands is matig. Milan wordt opgehaald door de voorman van de expeditie. Hij gaat aan de slag met het transport van producten binnen de expeditie. Daar kan de voorman hem goed in het oog houden. Als hij straks wat beter Nederlands spreekt, kan hij ook worden ingezet voor intern transport in de rest van het bedrijf.

Een nieuwkomer heeft bepaalde kennis en vaardigheden in:

- zijn vak, zoals lassen, draaien, heftruck besturen
- het veilig en gezond werken
- het spreken en begrijpen van de Nederlandse taal
- het lezen, schrijven en rekenen

Deze eigenschappen zijn aan bod gekomen bij de werving en selectie. Het is belangrijk kenmerken die van belang zijn voor veilig en gezond werken, onder de aandacht te brengen van degenen die de nieuwkomer inzet, voorlicht en begeleidt.

Acties:

Stel vast hoe belangrijke kenmerken van nieuwkomers binnen het bedrijf gedeeld worden. Denk hierbij aan: aard dienstverband (flexwerker + welk uitzendbureau; zelfstandige), opleidingsniveau, ervaring, certificaten, wel/geen stagiair (soort stage + welke opleiding) en taalbeheersing.



De kennis en vaardigheden bepalen voor welk werk en onder welke omstandigheden (werkplek, toezichthouder, team/collega's, persoonlijke beschermingsmiddelen) de nieuwkomer kan worden ingezet.

Het werk moet immers goed, maar ook veilig gebeuren. Daarnaast bepaalt de wet wat een jeugdige nieuwkomer (<18 jaar) mag. Het is belangrijk geen gokje te wagen bij het inzetten van nieuwkomers door uit te proberen wat iemand aankan en wat niet. Niemand wil er door een ongeval achterkomen dat de nieuwkomer eigenlijk onvoldoende geschikt was voor het werk. Het is belangrijk het inzetten van nieuwkomers bewust en beargumenteerd te doen.

Acties:

Stel vast hoe besloten wordt over het inzetten van nieuwkomers. Opties zijn:

- Een analyse van kritieke taken/werkzaamheden, bijvoorbeeld:
 - bij welke taken leidt onvoldoende ervaring tot een hoog risico op calamiteiten
 - bij welke taken is begeleiding en/of toezicht lastig
 - bij welke taken leidt onvoldoende kennis van de voertaal tot slechte werkplek-communicatie en daarmee tot onveiligheid
- Een inzetbaarheidmatrix met taken/werkzaamheden versus kennis, vaardigheden en leeftijd <18 jr met als mogelijke consequenties:
 - een verbod op het uitvoeren van bepaalde taken voor nieuwkomers
 - extra maatregelen bij het uitvoeren van bepaalde taken door nieuwkomers, bijvoorbeeld permanent toezicht, extra begeleiding of permanente aanwezigheid van een vertaler
 - het met gerust hart toewijzen van bepaalde taken aan nieuwkomers

Kortom: maak – onderbouwd – een keuze tussen een brede inzet van nieuwkomers of de inzet op een beperkt aantal specifieke taken.

Een nieuwkomer doet ervaring op. Wanneer zijn zijn kennis en vaardigheden zodanig dat hij geen nieuwkomer meer is? Het is belangrijk hier objectieve criteria voor te gebruiken. Het zelfvertrouwen van sommige nieuwkomers groeit namelijk harder dan hun kennis en vaardigheden rechtvaardigen.

Acties:

Stel vast hoe besloten wordt over het verlaten van het nieuwkomerregime. Opties zijn:

- het met succes volgen van een bepaalde opleiding/instructie
- aantoonbare (verworven) kennis of vaardigheden op de werkvloer
- ouder dan >18 jr.



Voorbeeld:

Veel bedrijven plaatsen nieuwkomers op 'makkelijke plekken'. Het voordeel is dat nieuwkomers hier ervaring kunnen opdoen. Het nadeel is dat deze 'makkelijke plekken' ook voor anderen binnen het bedrijf nodig zijn.

Denk aan taakrotatie ter afwisseling van zwaar werk en aan medewerkers met beperkingen.

stap 3

voorlichting en instructie

Ton begint vandaag bij Shepzo in Kinderdijk. Hij is al vijftien jaar lasser. Twee jaar geleden ging het bedrijf waar hij werkte failliet. Sindsdien werkt hij via een uitzendbureau. Over veilig lassen hoeft niemand hem iets te vertellen. Maar hij had twee jaar geleden niet gedacht dat bedrijven zo verschillend zijn. De werkwijze, de inrichting, de machines, de afspraken... het is overal weer anders. Vooral op de eerste dagen moet je goed opletten en niet in je routine vervallen.

Voorlichting en instructie start voor de eerste werkdag. Flexwerkers en stagiairs moeten worden voorgelicht door het uitzendbureau en de school (zie bijlage 2). Voorlichting en instructie krijgt ook een vervolg ná de eerste werkdag: het is belangrijk de informatie na enige tijd te herhalen.

Acties:

- Stel vast wie wanneer voorlichting en instructie aan de nieuwkomer geeft:
- voorafgaand aan het werk (uitzendbureau/school)
 - op de eerste dag bij binnenkomst in het bedrijf (bedrijf + functionaris)
 - herhaling van de eerste-dag-informatie na enige tijd (bedrijf + functionaris)

Een nieuwkomer kent het bedrijf niet. Ook de werkplek, de machines en de gewoontes – zo doen wij het hier – zijn nieuw. Op de eerste dag ‘ziet’ de nieuwkomer de gevaren van zijn nieuwe werk en werkplek nog niet (allemaal). Voorlichting & instructie moet de nieuwkomer helpen vanaf de eerste dag de risico's die specifiek zijn voor het bedrijf, het werk en de werkplek te herkennen. En de specifieke maatregelen die daarbij horen te nemen.



Acties:

Stel vast hoe de voorlichting en instructie zo specifiek mogelijk gemaakt wordt.

Denk hierbij aan:

- risico's en maatregelen die specifiek zijn voor het bedrijf, het werk, de werkplek
- mondelinge voorlichting & instructie, zodat soepel ingespeeld kan worden op de specifieke punten van het werk, de machine en de werkplek. De mondelinge voorlichting en instructie staat naast het verstrekken van meer algemene (schriftelijke) informatie over het bedrijf, de risico's en maatregelen/voorschriften
- instructie op de werkplek en/of het gebruik van bedrijfsspecifieke foto's

Een nieuwkomer wordt overspoeld met indrukken. Hij kan daardoor maar een beperkte hoeveelheid informatie opnemen en onthouden. Daar moet de voorlichting & instructie rekening mee houden: kernachtig en concreet.

Acties:

Stel vast hoe de voorlichting en instructie kernachtig en concreet wordt.

Denk hierbij aan:

- checken wat een nieuwkomer al weet. Focus de voorlichting en instructie op wat de nieuwkomer nog niet weet
- duidelijke taal in plaats van abstracte taal. Niet: “let op voor draaiende delen”, maar: “kijk, bij deze machine draait dit, en vanaf hier kun je gegrepen worden”. Niet: “gebruik adembescherming” maar “deze verse luchtkap moet je zo gebruiken”

- praktische demonstratie en oefening op de werkplek: het letterlijk uitvoeren van het veilig en gezond uitvoeren van een taak/werkzaamheid en dit door de nieuwkomer laten nadoen. Onderzoek laat zien dat de praktische demonstratie en oefening veel effectiever is dan het traditionele ‘praatje met plaatje’
- het daadwerkelijk lopen van de vluchtroute

Een nieuwkomer zal bijna altijd begrijpend knikken bij de voorlichting & instructie. Ook zal een nieuwkomer – desgevraagd – zeggen dat hij het begrepen heeft. Uit ongevalonderzoek weten we dat dit vaak niet zo is. Het is belangrijk te checken of de voorlichting en instructie begrepen is.

Acties:

Stel vast hoe gecheckt wordt of de voorlichting en instructie begrepen is. Denk hierbij aan:

- het testen van de kennis en vaardigheid door de nieuwkomer te laten vertellen, voorbeelden te laten geven en het gebruik te laten demonstreren. Herkent de nieuwkomer de risico's? Weet hij welke maatregelen hij moet nemen? Ook kan het begrip getest worden door de nieuwkomer denkbeeldige situaties (scenario's) voor te leggen: “wat doe je als...?”
- het testen van de kennis en vaardigheid met een (formeel) testje (vragen). Geslaagd = aan de slag!

stap 4 begeleiden en opleiden

Bij Mezzo krijgen alle nieuwkomers een begeleider toegewezen. Daar is het bedrijf zeven jaar geleden mee begonnen. Het is de taak van de begeleider om de nieuwkomer wegwijs te maken in het bedrijf. De begeleider is ook de vraagbaak voor de nieuwkomer. Voor stagiairs is er een erkende praktijkbegeleider. Mezzo is een erkend leerbedrijf. Bij anderstaligen wordt een tweetalige begeleider gezocht. Dat lukt vaak, maar niet altijd.

Na de voorlichting & instructie kan de nieuwkomer aan de slag. Het is belangrijk de nieuwkomer actief op gang te helpen in het nieuwe werk. Ook kan de nieuwkomer wel wat hulp gebruiken om zijn weg te vinden in het bedrijf en op de werkplek. Dit vraagt om begeleiding door het bedrijf. Dit kan de vorm krijgen van intensief samenwerken (buddysysteem), van 'in de buurt permanent beschikbaar zijn' tot oproepbaar/aanspreekbaar zijn. De periode waarover een nieuwkomer ondersteuning nodig heeft, hangt af van zijn ervaring en de complexiteit van het werk. In praktijk is dit een periode van dagen tot enkele weken.



Voorbeeld:

Een aantal bedrijven in de Metaalbewerking en Metalektro die gebruik maken van een tweede voertaal – bijvoorbeeld Engels of Duits – trainen ook Nederlandssprekende leidinggevenden en collega's in deze taal.

Acties:

Stel vast hoe het begeleiden vorm krijgt. Denk daarbij aan:

- beschrijf wat 'het begeleiden van een nieuwkomer' concreet betekent. Wat doet een begeleider? Wat mag een nieuwkomer van hem verwachten?
- benoem de kennis en vaardigheden die een begeleider moet hebben. De rol vraagt om meer dan ervaring alleen. Selecteer begeleiders en rust hen toe (tijd, opleiding). Zorg dat binnen het bedrijf bekend is wie begeleiders zijn. In praktijk heet een begeleider ook mentor, coach of trainer

Een speciale nieuwkomer is de stagiair. Deze komt om te leren en moet daar ook de kans voor krijgen. Dit vraagt om intensieve begeleiding.

Acties:

Stel vast hoe het begeleiden van stagiairs vorm krijgt. Stagiairs hebben een intensievere begeleiding nodig dan sommige andere nieuwkomers. Denk daarbij aan:

- geef stagiairs een duidelijke taak(omschrijving)
- laat stagiairs begeleiden door een opgeleide praktijkbegeleider. In praktijk heet deze ook mentor, leermeester of stagebegeleider
- leg afspraken tussen het bedrijf, de school en de stagiair vast

Soms is begeleiding van de nieuwkomer niet voldoende. Het werk vraagt dan om het gericht verbeteren van kennis en vaardigheden: opleiden. Het opleiden kan zich richten op de vakbekwaamheid, het veilig en gezond werken, taalbeheersing of kunnen lezen, schrijven en rekenen.

Acties:

Stel vast welke opleidingen de nieuwkomer nog nodig heeft om zijn kennis en vaardigheden op peil te brengen. Denk hierbij aan:

- vakopleidingen
- opleidingen gericht op veilig en gezond werken
- opleidingen voor het overbruggen van taal- en cultuurverschillen

stap 5 veilig en gezond werken in het hele bedrijf

Tom gaat aan de slag bij Wazzila. Hem is duidelijk verteld wat zijn taken zijn, hoe hij dit veilig kan doen en wie zijn begeleider is. Helder, althans zo leek het. Want hij ziet andere medewerkers de taken op een andere manier uitvoeren dan hem verteld is. De voorman lijkt dit prima te vinden, want deze kijkt wel maar zegt niets. Gelukkig hangt er een werkinstructie naast de machine. Maar ook deze biedt geen houvast. Er staat: 'De bediening van de machine moet veilig en volgens de instructies gebeuren'.

Het veilig en gezond werk(en) in het hele bedrijf is dé basis voor veilig en gezond werk(en) voor nieuwkomers. Het is het 'bed' waar de nieuwkomer in landt.

Vooraf de volgende zaken zijn cruciaal voor de nieuwkomer:

- goede communicatie en informatie op de werkplek
- consequent toezicht
- een cultuur met oog voor veilig en gezond werken

Het belang van deze zaken voor nieuwkomers wordt hieronder toegelicht.

Communicatie en informatie op de werkplek

Of een boodschap goed wordt overgebracht en wordt begrepen heet in spreektaal 'communicatie'. Dit kan gaan over het werk, de samenwerking, een risico of een te nemen maatregel. Als je lang met elkaar werkt hebben sommige collega's 'aan een half woord genoeg'. Maar een nieuwkomer mist de ervaring om halve boodschappen te begrijpen. Helder communiceren is essentieel: concreet zijn en checken of de boodschap is begrepen.

Op de werkplek wordt gecommuniceerd door met elkaar te praten maar ook met borden, signaleringen, panelen, instructiekaarten, veiligheidsinformatiekaarten, handboeken en machine handleidingen. Ook deze werkplekinformatie moet begrijpelijk en consistent zijn.

Een speciaal aandachtspunt is een anderstalige nieuwkomer die het Nederlands onvolgende beheerst. Dit kan de communicatie op de werkplek flink verstoren, tenzij een bedrijf maatregelen heeft genomen om de communicatie met anderstaligen te borgen.



Acties:

- Stel vast of de communicatie helder is: welke mondelinge en schriftelijke communicatie vindt plaats in het bedrijf, met welk doel en tussen welke medewerkers
- Stel vast hoe de begrijpelijkheid en consistentie van de informatie op de werkplek geborgd is. Denk hierbij aan:
 - voorkom een opeenstapeling/wirwar van signaleringen en andere werkplekinformatie: beperk tot wat echt nodig is.
 - zorg voor informatie in heldere taal: korte zinnen, duidelijke woorden en namen, één boodschap per zin, praktisch en concreet, rekening houdend met het (laagste) opleidingsniveau.
- Stel vast hoe de communicatie op de werkplek met anderstaligen geborgd is. Denk hierbij aan afspraken over de voertaal op de werkvloer, tolken, vertalen, beeldmateriaal (afbeeldingen, foto's), de organisatie van het werk en taalonderwijs. De informatie over communicatie met anderstaligen gaat hier uitgebreid op in.

Toezicht

Het veilig gedrag van nieuwkomers is gebaat bij consequent toezicht op alle medewerkers, inclusief toezicht op de nieuwkomer zelf.

Acties:

Stel vast hoe het houden van toezicht geborgd is. Denk hierbij aan:

- het is duidelijk wie de toezichthouders zijn, wat hun concrete taak is en wat hij moet en mag. Bijvoorbeeld: iedere leidinggevende spreekt zijn medewerkers aan over onveilige situaties
- de spelregels voor het houden van toezicht zijn duidelijk, zoals:
 - een toezichthouder moet een onveilige situatie altijd onmiddellijk aan de orde stellen
 - een toezichthouder moet consequent zijn. Niet de ene keer iets zeggen en de volgende keer niets. Als het bedrijf een sanctiebeleid heeft, moet de toezichthouder dit ook toepassen
 - houd toezicht in de vorm van feedback: ik zie dat ... [je kettingen gebruikt om buizen mee te hijsen], ik denk daarbij dat...[is niet veilig en niet hoe wij dat hier doen bij Q], ik mag er toch niet aan denken dat [jijzelf of je collega straks getroffen worden door een buis], hoe ga je er voor zorgen dat [je vanaf nu veilig hijst]?

Cultuur met oog voor veilig en gezond werken

Het gedrag van de ervaren medewerkers en de 'ongeschreven regels' hebben een grote invloed op het gedrag van nieuwkomers. De nieuwkomer kopieert veelal het gedrag van vaste medewerkers. Het is dus van belang dat de officiële regels (waar nieuwkomers op gewezen worden) en het gedrag van de 'zittende' medewerkers met elkaar 'sporen'. Ook belangrijk: beperk het aantal regels/voorschriften tot een overzichtelijk aantal. Dit bevordert de naleving en daarmee het veilig werken.

Dus: stel naleefbare regels én vraag naleving van deze voorschriften door iedereen. Dat levert een consistent plaatje op waar de nieuwkomer mee uit de voeten kan.

Acties:

Stel vast hoe een cultuur met oog voor veilig en gezond werken geborgd is.

Denk hierbij aan:

- stel naleefbare regels/voorschriften voor veilig en gezond werken
- stimuleer ieders verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werken (= gewenste cultuur) met ondermeer de volgende boodschap:
 - geef het goede voorbeeld: werk zelf veilig en gezond. Dit helpt een nieuwkomer met veilig en gezond werken
 - spreek collega's aan op onveilig werken. Doe dit op de goede manier. [feedbackmethode; zie onder kopje toezicht].

meer informatie

5xbeter, IJzersterk voor veilig werk heeft meer informatie over en voor nieuwkomers en anderstaligen. Dit staat allemaal op de website www.5xbeter.nl.

Naast dit document is ook ontwikkeld:

- een samenvatting van deze bouwstenen, in de vorm van een kleine brochure die ook te downloaden is
- een checklist zoals in dit boekje is bijgevoegd waarmee de belangrijkste bouwstenen in het veilig en gezond werken voor nieuwkomers doorlopen kunnen worden

Voor de communicatie met en tussen anderstaligen op de werkvloer en in het bedrijf is beschikbaar:

- een pdf met tips voor het omgaan met anderstaligen

- een online woordenboek met echte 'metaaltaal': de meest voorkomende begrippen over veiligheid in de metaal. Vertaalbaar in meerdere talen met daarbij de mogelijkheid om bijbehorende pictogrammen te kiezen

Verder staan er op de site o.a. links naar websites die informatie verstrekken over het veilig werken voor jongeren, uitzendkrachten en anderstaligen. Ook staat hier meer informatie over opleidingen.

Voor het beoordelen van de bedrijfs-situatie door een onafhankelijk expert op het gebied van veilig en gezond werken in de Metaalbewerking en Metalektro, is het mogelijk een afspraak te maken met een van onze Verbetercoaches. Die zijn bereikbaar via de mail info@5xbeter.nl of telefonisch via 0800 555 50 05 (gratis).

De Aanpak Nieuwkomers is ontwikkeld door de werkgroep nieuwkomers van 5xbeter, IJzersterk voor veilig werk. Met veel dank aan de meedenkbedrijven uit de sectoren en alle deelnemers van de ontbijtsessies over dit thema.



extra: checklist veilig en gezond werken voor nieuwkomers

Met de vijf stappen van de Aanpak Nieuwkomers kan een bedrijf het veilig en gezond werken voor nieuwkomers borgen. De Aanpak Nieuwkomers is omgezet in een checklist. Met deze checklist kan op een praktische manier worden nagegaan of een bedrijf het veilig en gezond werken voor een nieuwkomer op orde heeft of dit nog moet regelen.

Per stap wordt aangegeven wat de kernpunten zijn van de stap. Ook is ruimte om aan te geven wie welke taak voor zijn rekening neemt; is het bijvoorbeeld de personeelsfunctionaris, afdelingschef, voorman, preventiemedewerker, of praktijkbegeleider? Daarnaast kan worden aangegeven wie controleert of deze taak is uitgevoerd; hiermee wordt de aanpak geborgd.

De checklist is van toepassing op een 'gemiddeld' bedrijf in de Metaalbewerking en Metalektro. Omdat geen bedrijf precies gemiddeld is, is maatwerk noodzakelijk door het toevoegen, schrappen of specifieker maken van de kernpunten. Door te werken met de checklist, wordt snel duidelijk welke aanpassingen nodig zijn.

Op www.5xbeter.nl is de Aanpak Nieuwkomers te vinden waarvan deze checklist een onderdeel uitmaakt. Hier staan ook nog tips voor anderstaligen en een online woordenboek met de meest voorkomende begrippen over veiligheid in de metaalbranche vertaald naar meerdere talen.



Checklist veilig en gezond werken voor nieuwkomers

Kernpunt en trefwoorden	OK?	Wie voert uit?	Controle uitvoering
Stap 1 Werving en selectie van de nieuwkomer			
1.1 De eisen aan de nieuwkomer zijn concreet en reëel, denk aan: Vakbekwaamheid / Kennis en vaardigheden veilig en gezond werken / Medische geschiktheid / Taalbeheersing, lezen, schrijven, rekenen			
1.2 De kennis en vaardigheden van de nieuwkomer worden gecheckt, denk aan: cv's en certificaten / Test kennis en/of vaardigheden / Werken op proef			
1.3 De consequenties van het binnenhalen van bepaalde nieuwkomers, zijn duidelijk, denk aan: Voor < 18 jaar / Voor flexwerkers / Voor nieuwkomers die niet voldoen aan alle eisen / Voor anderstaligen			
Stap 2 Het inzetten van de nieuwkomer			
2.1 Kenmerken van de nieuwkomer die belangrijk zijn voor veilig en gezond werken zijn bekend bij degenen die hem inzetten, voorlichten en begeleiden, denk aan: Kennis en vaardigheden / Aard dienstverband / Taalbeheersing / Lezen, schrijven, rekenen			
2.2 Degene die de nieuwkomer inzet, weet in welk werk en op welke werkplek dit veilig kan, denk aan: Analyse kritieke taken / Inzetbaarheidmatrix / Verboden / Extra maatregelen / 'Veilige' taken			
2.3 De nieuwkomer heeft de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen voor het werk, denk aan: Werkgever: eindverantwoordelijk PBM / Uitzendkracht: afspraak uitzendbureau? / Stagiair: afspraak school?			
2.4 Het is duidelijk wanneer de nieuwkomer niet meer als zodanig beschouwd hoeft te worden, denk aan: Opleiding/instructie / Verworven kennis/vaardigheden / > 18 jr.			
Stap 3 Voorlichting & Instructie van de nieuwkomer			
3.1 Het is duidelijk wie wanneer voorlichting en instructie aan de nieuwkomer geeft, denk aan: Afspraak met uitzendbureau/school / Uitzendbureau/school voor start / Bedrijf bij binnenkomst / Herhaling na enige tijd			
3.2 De voorlichting en instructie aan de nieuwkomer gaat specifiek in op het bedrijf, het werk en de werkplek, denk aan: Specifieke risico's en maatregelen			
3.3 De voorlichting en instructie is kernachtig en concreet zodat de nieuwkomer deze kan opnemen en onthouden, denk aan: Wat al bekend, wat nog niet / Heldere taal i.p.v. abstracte taal / Praktische demonstratie en oefening			
3.4 Er wordt gecheckt of de nieuwkomer de voorlichting en instructie heeft begrepen, denk aan: Het testen van kennis en vaardigheden			
Stap 4 Het begeleiden en opleiden van de nieuwkomer			
4.1 De nieuwkomer wordt op gang geholpen in het bedrijf, werk en werkplek (=begeleiding), denk aan: Taken begeleider / Selectie begeleider / Bekendheid begeleiders			
4.2 Stagiairs krijgen speciale begeleiding, denk aan: Inzet past binnen leerdoel / Praktijkbegeleider / Praktijkovereenkomst (lees: afspraak met school)			
4.3 Het is duidelijk hoe besloten wordt over eventuele opleiding van de nieuwkomer, denk aan: Vakopleidingen / Opleidingen veilig en gezond werken / Taal- en cultuurtrainingen			
Stap 5 Het borgen van het veilig en gezond werk(en) in het hele bedrijf			
5.1 Duidelijke communicatie op de werkplek is geborgd, denk aan: Concrete taal / Begrip checken / Communicatie met anderstaligen			
5.2 De informatie op de werkplek is begrijpelijk en consistent, Denk aan: Borden / Werkinstructies / Handleidingen			
5.3 Op de werkplek wordt toezicht gehouden op het gedrag van alle medewerkers: nieuwkomer en oudgediende, denk aan: taken toezichthouders / Bekendheid toezichthouders / Spelregels toezicht / Sanctiebeleid			
5.4 Oog voor veilig en gezond werken is onderdeel van de bedrijfscultuur, denk aan: Voorbeeldgedrag / Consistentie regels en gedrag			

extra: de Aanpak Nieuwkomers voor uitzendbureau en school

Naast het bedrijf heeft ook het uitzendbureau een taak in het veilig en gezond werken voor flexwerkers. Voor jongeren die een opleiding volgen en stage lopen is dit de school. Het is belangrijk concrete afspraken te maken met het uitzendbureau en de school: wie doet wat om te zorgen dat flexwerker en stagiair veilig werken.

In praktijk worden vaak afspraken gemaakt over:

- hoe informatie over het werk van de nieuwkomer en de daaraan verbonden gevaren en maatregelen – zoals bedrijfsprocedures en specificaties persoonlijke beschermingsmiddelen – uitgewisseld wordt tussen het bedrijf en het uitzendbureau/school
- wie wanneer welke voorlichting en instructie geeft aan de nieuwkomer
- wie de persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt aan de nieuwkomer
- wie vanuit bedrijf, uitzendbureau en school aanspreekpunt is voor de nieuwkomer
- hoe het veilig en gezond werken periodiek besproken wordt tussen bedrijf, uitzendbureau en school
- hoe het bedrijf het uitzendbureau en de school informeren bij een ongeval met een flexwerker of stagiair
- of het uitzendbureau een rol heeft bij het tolken en vertalen ten behoeve van hun anderstalige flexwerkers

De wet legt het uitzendbureau en school een aantal taken op, waar de afspraken wel rekening mee moeten houden:

- het uitzendbureau moet de flexwerker voorlichten over de risico's en te nemen maatregelen bij het bedrijf (WAADI artikel 11). De uitzendbureaus doen dit veelal met het 'arbodocument'. Overigens moet het bedrijf de informatie over het werk, de arbeidsomstandigheden en de te nemen maatregelen verstrekken aan het uitzendbureau. Het bedrijf moet dit doen voordat de flexwerker aan de slag gaat, zodat het uitzendbureau de flexwerker kan informeren (Arbowet artikel 5 lid 5)

- de school moet leerlingen toerusten voor beroepen/functies op de (regionale) arbeidsmarkt op de (regionale) arbeidsmarkt (WVO Wet op het voortgezet onderwijs, WEB Wet educatie en beroepsonderwijs). Hieronder valt een goede werkhouding en basiskennis en vaardigheden voor veilig en gezond werken
- voor jongeren onder de 18 jaar gelden speciale ge- en verboden voor het werk (zie: www.arboportaal.nl/arbeid-door-jongeren)



Voor vragen, tips of afspraken met een Verbetercoach, bel de Verbeterlijn:
0800 555 50 05 (gratis) of een stuur een mail naar info@5xbeter.nl

5xbeter, IJzersterk voor veilig werk is een gezamenlijk initiatief van

koninklijke
metaalunie

FME **CWM**

FNW
BANDENOTEM

cnv Vakmensen

De Unie

ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de Metaalbewerking en Metalektro.

www.5xbeter.nl | Mei 2013