



e-book

OKTOBER 2021

Alles wat je moet weten over **ergonomie** in dit e-book **toegelicht**

KLAAS STEVENS

INHOUD

Zit jij lekker in je
vel op je werk? blz. 3

De cijfers blz. 4

Wat is ergonomie? blz. 5

Ergonomie:
jouw takenpakket
geanalyseerd blz. 8

Voorkomen beter
dan genezen blz. 9

Je bent toch arbeidsongeschikt.
En nu? blz. 10

Te onthouden blz. 11

Ergonomie in de praktijk blz. 12

Zit jij lekker in je vel op je werk?

Iedereen weet dat het werk in de metaalsector zwaar kan zijn. Mensen moeten lang rechtop staan, zware lasten sleuren of aan een verschroeiend tempo werken en sommigen doen dat allemaal dagelijks tegelijk.

Weet echter dat ook jouw vakbond hier zijn rol kan spelen.

In hetgeen volgt, maken we je wegwijs in jouw rechten en de wetgeving en de manier waarop je dit kunt (laten) afdwingen want je gezondheid is het belangrijkste wat er is.

Een en ander kadert in het **Welzijn op het werk** en de verplichtingen die op je werkgever rusten ter bescherming van je gezondheid waarvan een groot deel terug te vinden is in de '[Codex over het welzijn op het werk](#)'.

De kans is immers reëel dat de omgeving waarin je werkt voor (over)belasting zorgt. Het is aan de werkgever om erover te waken dat jouw werkomgeving is afgestemd op jouw fysieke en psychische noden. Hij zal hierin worden bijgestaan door het **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk** (CPBW) waar ook jouw vakbondsafgevaardigden een oogje in het zeil houden.

Er staat immers veel op het spel zoals je arbeidsongeschiktheid, tewerkstelling en, indien de belasting aanhoudt, eventueel zelfs beroepsziekten.



De cijfers

57 %



van de Belgische werknemers met werkgerelateerde gezondheidsklachten is dit bij 57 % te wijten aan lichamelijke klachten



42 %

gaat werken terwijl ze ziek zijn



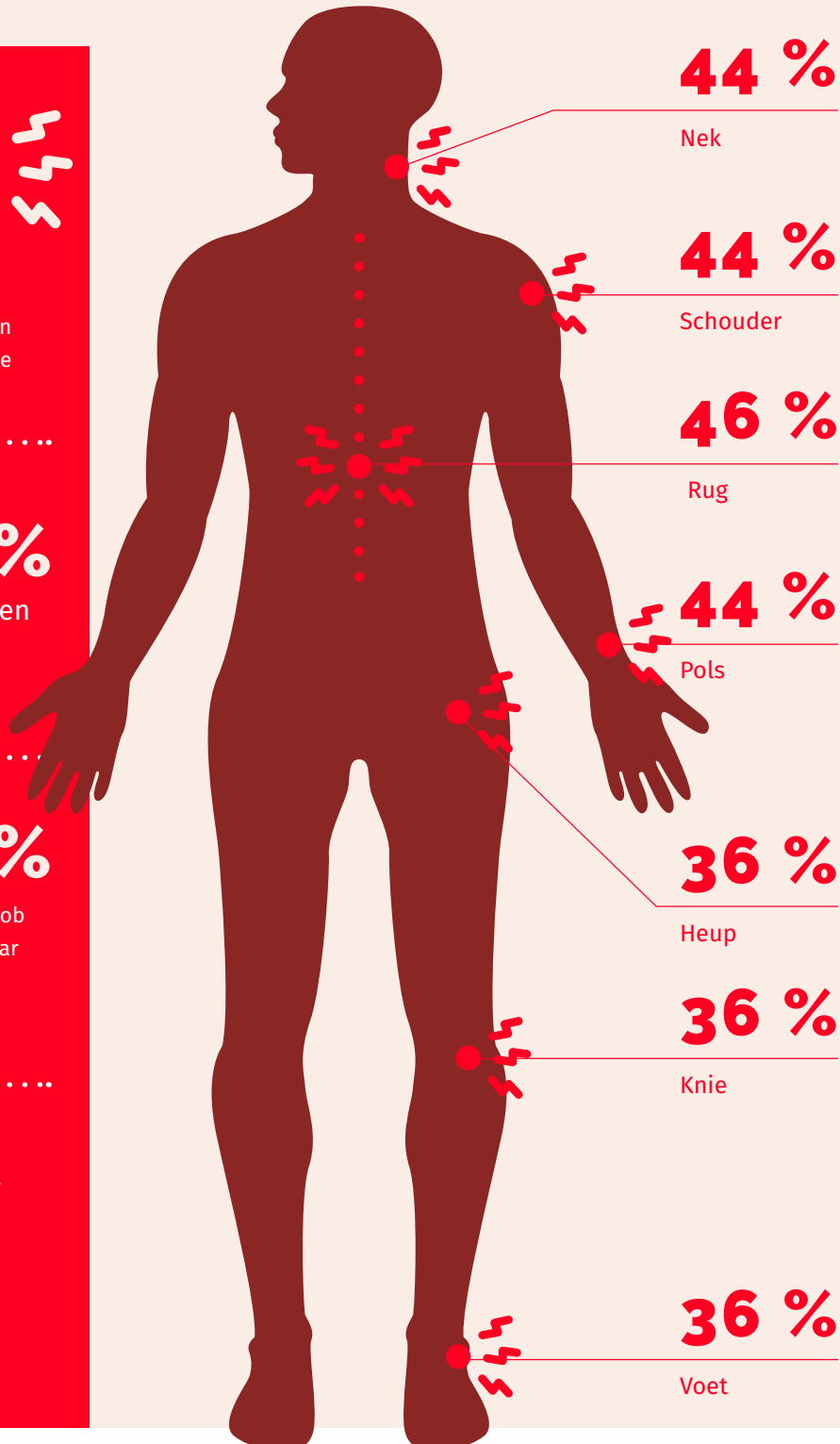
23 %

kan huidige job niet tot 60 jaar aanhouden

2

had voorbije jaar last aan rug, bovenste ledematen en/of onderste ledematen

3



Reden te meer dus om dit zo goed mogelijk in de gaten te houden waarbij voorkomen beter is dan genezen. Dat is ook een van de redenen waarom wij volop strijd blijven voeren voor de landingsbanen. Zij creëren immers de ruimte waarbinnen oudere werknemers voldoende tijd hebben om te recupereren en niet voortijdig moeten afhaken. In het sociaal akkoord van 2021-2022 haalden we overigens de slag binnen, met de versoepeling van de regels rond landingsbanen.

Wat is ergonomie?

Ergonomie is het aanpassen van de omgeving aan de mens. Dit kan een product, ruimte of werkplek betreffen en is dus breder dan enkel de arbeidsomgeving.

Ergonomie wordt, voor wat de werkomgeving betreft, vooral bekeken inzake:

- Staand werken (is er plaats om te zitten tijdens het werk en hoelang sta je rechtop; in welke houding?)
- Het tillen van lasten
- Wanneer je vaak voor een beeldscherm zit

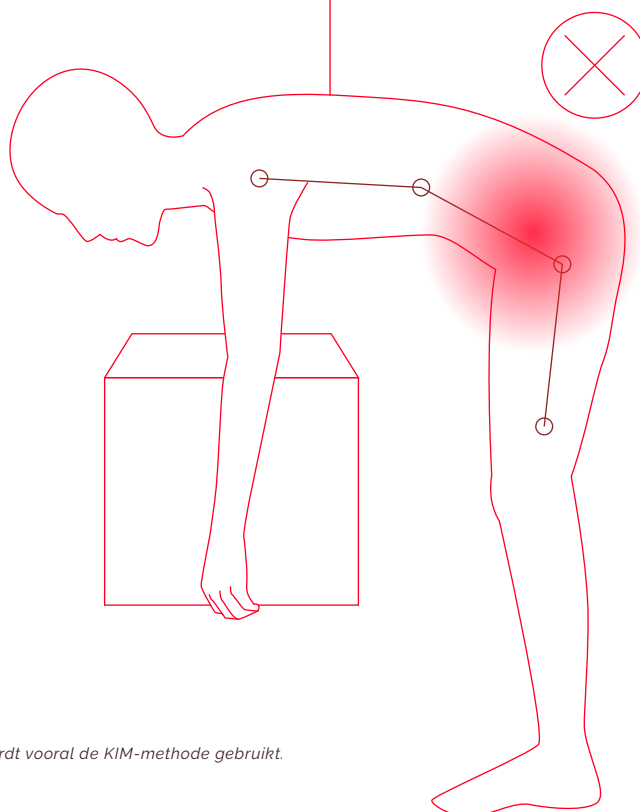
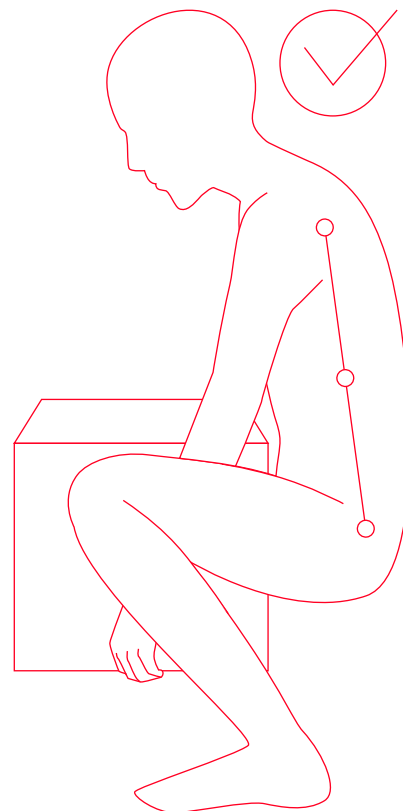
De werkgever moet erover waken dat de omstandigheden waarin je werkt, optimaal zijn afgestemd op jouw fysieke en psychische noden. Dat betekent dat hij vertrekt vanuit jouw takenpakket en hierop

- een **risicoanalyse** uitvoert¹ (wat is de belasting; hoelang duurt ze; wat zijn de risico's etc.);
- passende **preventiemaatregelen** neemt ter voorkoming van risico's;
- je hierin **opleidt** en van richtlijnen en instructies voorziet over hoe lasten moeten gehanteerd worden en je **informeert** welke risico's je loopt indien de werkzaamheden niet op een technisch correct manier uitvoert.

Met deze principes zal hij ook rekening moeten houden bij het ontwerp van nieuwe werkplekken.

De risicoanalyse die dit vereist, moet worden opgenomen in het **vijfjaarlijkse globale preventieplan** en de hieruit volgende **jaarlijkse actieplannen**.

De analyse kadert binnen het **dynamisch risicobeheersingssysteem**. Dit systeem bekijkt de werksituatie zowel op het niveau van de **organisatie** in zijn geheel, als op de specifieke **werkpost of functie** en tot op niveau van de **individuele medewerker**. Het dynamisch risicobeheersingssysteem beperkt zich niet tot ergonomie maar gaat ook de arbeidsveiligheid; de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk; de psychosociale aspecten van het werk; de arbeidshygiëne; de verfraaiing van de arbeidsplaatsen; en de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op al deze punten nagaan.



¹ In België wordt vooral de KIM-methode gebruikt.



HIER SPEELT HET CPBW EEN BELANGRIJKE ROL.

Afhankelijk van de grootte van de onderneming zal de werkgever zich bij zijn risicoanalyse immers moeten laten bijstaan door een interne of externe preventieadviseur die de situatie ook zal bekijken met een 'welzijnsbril'. Deze visie omvat dus meer dan enkel de ongevalspreventie of identificatie van gevaren op korte termijn maar ook bijv. de psychosociale en fysieke belasting op langere termijn.

Wat is onze rol hierin?

De werkgever raadpleegt het comité. bij het vastleggen of bij elke wijziging of aanpassing van het globaal preventieplan. Hij moet het plan vooraf ter advies voorleggen aan het comité. Hij doet dit uiterlijk de eerste dag van de tweede maand voorafgaand aan het begin van het dienstjaar waarop het betrekking heeft. Het jaaractieplan mag niet worden uitgevoerd voordat het comité zijn advies heeft verstrekt of, bij ontstentenis daarvan vóór het begin van het dienstjaar waarop het slaat. Werknemersvertegenwoordigers

in het comité mogen zich, met de instemming van de werkgever, laten bijstaan door een deskundige van hun keuze. Met het oog op de voorbereiding van de vergaderingen kunnen zij zich, met het stilzwijgende akkoord van de werkgever, laten bijstaan door een bestendige afgevaardigde van hun vakvereniging

Het comité zal ook een voorafgaand advies uitbrengen bij elke maatregel die overwogen wordt om de technieken en de arbeidsvoorwaarden aan de mens aan te passen en om de beroepsvermoeidheid te voorkomen.

Daarnaast moet op basis van de risicoanalyse **de rol van de preventieadviseur** (en bijv. het aantal uren dat hij hiervoor nodig heeft) worden vastgesteld door het CPBW dat hiervoor zijn **akkoord** moet geven.

Daarenboven moet het CPBW ook beslissen voor welke risico's een beroep moet worden gedaan op **externe adviseurs**. Het beste voorbeeld is de preventiearts die een rol heeft die natuurlijk niet door de werkgever zelf kan worden uitgeoefend. Maar ook voor het

advies inzake ergonomie is een specialist ter zake vaak noodzakelijk.

De aanduiding zelf van de interne preventieadviseur psychosociale aspecten kan slechts gebeuren na akkoord van de werknemersvertegenwoordigers. Indien geen akkoord bereikt wordt, zal een externe adviseur moeten worden aangeduid.

Minstens 1/3 van de werknemersvertegenwoordigers kan daarnaast ook een onderzoek (risicoanalyse) aanvragen inzake psychosociale belasting indien er een gevaar werd vastgesteld. Dat onderzoek zal worden uitgevoerd met medewerking van de werknemers en de preventieadviseur psycho-sociale aspecten en de informatie moet anoniem worden verkregen. Bovendien kunnen de werknemersvertegenwoordigers een overleg laten organiseren over het recht van deconnectie met het oog op het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven.





Het geheel van de werknemersvertegenwoordigers kan bovendien ook vragen dat een preventieadviseur die het vertrouwen niet meer geniet uit zijn functie wordt ontheven.

Deze beslissingen en tal van andere vind je **jaarlijks** terug in het verslag van het CPBW die je gerust aan je vakbondsafgevaardigde kunt opvragen. Dit document heeft tot doel vast te stellen welke opdrachten door de Interne Dienst moeten worden verricht, welke vaardigheden er voor handen zijn en de samenstelling van de Interne Dienst. Ook de adviezen van het Comité worden in dit verslag opgenomen.

De werkgever zal het CPBW ook moeten ondersteunen in zijn werking door bijv.

een bord ter beschikking te stellen om de communicatie met de werknemers mogelijk te maken of door maandelijks te vergaderen (of telkens wanneer 1/3 van de werknemersvertegenwoordigers hierom verzoeken). Hij kan ook aparte werkgroepen oprichten om bepaalde thema's onder de loep te nemen.

De belangrijkste partner hierin ben jij echter zelf want jij kent immers best de risico's en belasting. Aarzel dus niet om verbeteringen voor te stellen.

Indien je vaststelt dat er klachten zijn of vaak verzuim is zonder dat de werkgever zich inspant om dit te verhelpen, contacteer dan direct je syndicale delegatie of jouw vakbondssecretaris. Zij zullen

dit aanklaarten en de situatie ter plaatse komen bekijken. Het Comité onderzoekt immers de door de werknemers geuite klachten met betrekking tot het welzijn op het werk.

Jouw gezondheid staat in elk geval centraal!



Ergonomie: jouw takenpakket geanalyseerd

Je werkgever gaat in zijn risicoanalyse na welke lasten je tilt of machines je bedient en welk gereedschap je hanteert. Hij zal ook moeten nagaan in welke omgeving je doorgaans tewerkgesteld bent want ook de looproutes zijn belangrijk en het feit of je zit of staat of repetitieve bewegingen uitvoert.

De werkgever moet ook rekening moeten houden met het feit dat je groot of klein of dik of dun bent. Niet iedereen is immers gelijk!

Na zijn onderzoek zal hij mogelijke en nuttige aanpassingen moeten doorvoeren zodat je je werk zo comfortabel kunt uitvoeren. Dit vertaalt zich in het vermijden van tillen van zware gewichten, zorgen dat je lichaamsgewichten zich zoveel mogelijk in een natuurlijke stand bevinden en dat je je af en toe kunt bewegen. Hij zal ook de nodige instructies en vorming moeten voorzien die specifiek gericht zijn op de werkpost, functie of bekwaamheid van de werknemer.

Daarnaast zal hij ook mogelijke ongelukken moeten voorkomen door je looproute te beveiligen (oneffenheden of niveauverschillen kunnen tot ongelukken leiden) en de machines van de nodige instructies te voorzien.

Daarnaast moet de werkgever werknemers die manueel lasten moeten hanteren periodiek onderzoeken inzake hun gezondheid.

Dit gebeurt minimaal om de drie jaar en vanaf je 45 jaar bent zelfs jaarlijks².

²) Boek VIII, Titel 3, § 10



Voorkomen beter dan genezen

De VerV (beroepsvereniging voor ergonomie) heeft een aantal concrete vragen uitgewerkt en praktische richtlijnen om de werkplek zo comfortabel mogelijk in te richten.

Een aantal vragen die kunnen worden gesteld betreffen

Het tillen van lasten:

- Hoe zwaar is de last?
- Hoe vaak wordt getild?
- Heb je grip en kun je met één of twee handen tillen?

Het trekken en duwen:

- Welke houding moet je aannemen en hoe vaak doe je dat?
- Hoe zit het met de ondergrond en kun je je vrij bewegen?
- Welke afstand leg je af en welk materiaal wordt je hiervoor ter beschikking gesteld?

Het repetitief werken:

- Hoe lang duurt de handeling en hoe vaak per dag voer je ze uit?
- Welke houding neem je daarbij aan en hoe zwaar is de handeling?

De houding:

- Kniel je, hurk je, doe je trappen?
- Sta je of zit je of kan je afwisselen?
Als je staat, kan je bewegen of ...

Daarnaast heeft de wetgever ook een bijzondere aandacht voor de plaats waar je je werk verricht en of je tussen het werk door of tijdens je pauze kunt gaan zitten.

Indien uit de risicoanalyse blijkt dat er een risico voor het welzijn van de werknemers bestaat, neemt de werkgever de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat elke betrokken werknemer over een rustzitplaats beschikt waarop hij bij tussenpozen of na bepaalde tijdsruimten kan gaan zitten. Wanneer de aard van de activiteiten van de betrokken werknemer niet toelaat een rustzitplaats te gebruiken, organiseert de werkgever de activiteiten op dergelijke wijze dat deze werknemer bij tussenpozen of na bepaalde tijdsruimten zittend kan werken op een werkzitplaats. (Boek VIII, Titel 1, § 2)

Ook de pauzes zelf worden omschreven zodat je af en toe kunt bekomen. Ook dit maakt deel uit van de risicoanalyse!

De rusttijden of de zittende werktijden moeten ten minste een kwartier tijdens de eerste helft van de arbeidsdag en ten minste een kwartier tijdens de tweede helft van de arbeidsdag bereiken. Deze rusttijden of deze zittende werktijden moeten genomen worden ten vroegste na anderhalf uur en ten laatste na twee en een half uur prestaties. (Boek VIII, Titel 1, § 3)

Het spreekt vanzelf dat bovenstaande vragen naar jouw eigen inzichten moeten worden uitgebreid als je vaststelt dat er andere problemen spelen.

Daarrond werd een kader van praktische richtlijnen uitgewerkt bij het ontwerp van een nieuwe werkpost³:

Tillen, dragen en houden van lasten

- Max. tilgewicht in optimale omstandigheden: 25 kg
- Max. tilgewicht bij frequent tillen gedurende een werkdag: 15 kg
- Max. tonnage gedurende een werkdag: 10000kg
- Max. tilgewicht bij dragen: 15 kg
- Max. tilgewicht boven schouderhoogte: 10kg

Trekken en duwen

- Max. helling van 2° (4%)
- Max. gewicht transpallet: 500kg
- Max. gewicht kar: 350 kg
- Max. af te leggen afstand: 60m

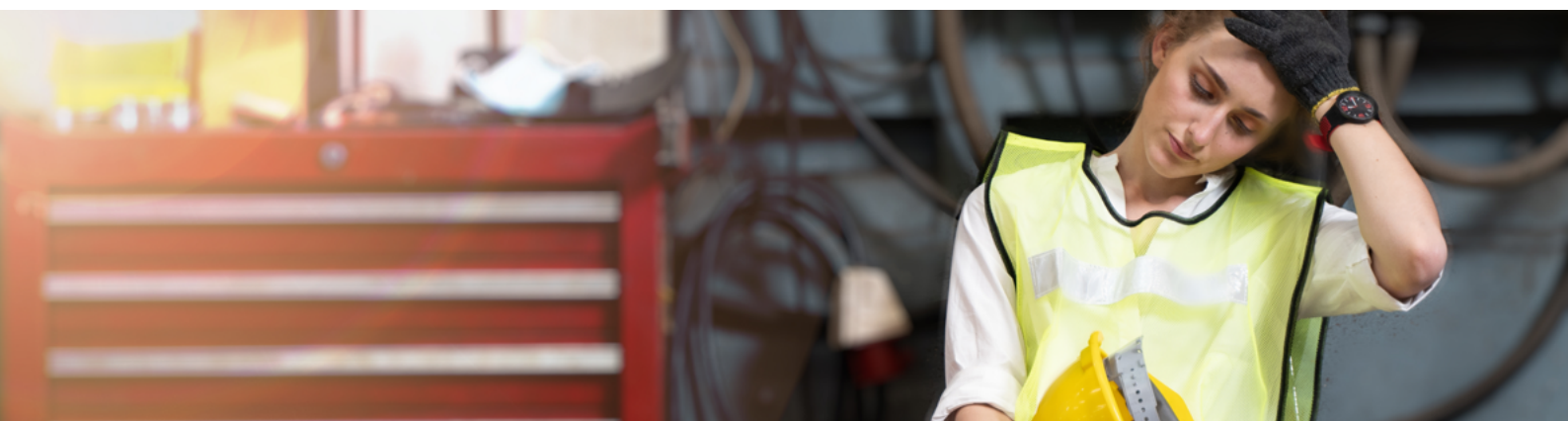
Repetitief werken

- Max. 2u aan één stuk zonder onderbreking van 10 min. (matig frequent, matige kracht)
- Max. 30 handbewegingen/min

Staan werken

- Max. 4u per dag staan op beperkte ruimte
- Max. 1u continu staan op beperkte ruimte
- Min. 3x15min pauze bij statisch staan
- Min. 2x15min pauze bij wandelen/ werken op de voeten

³) Praktijkrichtlijn Risicoanalyse Ergonomie



Je bent toch arbeidsongeschikt. En nu?

Indien je getroffen bent door rugpijn en je voert rugbelastend werk uit, kan je bedrijfsarts je onder bepaalde voorwaarden* inschrijven voor gratis revalidatiesessies via Fedris.

- Op het moment dat de bedrijfsarts je aanvraag indient, ben je arbeidsongeschikt sinds:
 - ten minste 4 weken en maximaal 3 maanden wegens lage rugpijn of een chirurgische ingreep ter hoogte van de lage rug, of
 - ten minste 1 week wegens lage rugpijn als gevolg van een herval van deze lage rugpijn gedurende minstens 3 weken binnen het afgelopen jaar.
- Je bedrijfsarts is van mening dat je rugbelastend werk uitvoert. Dit houdt in dat je zware lasten tilt of dat je bent blootgesteld aan mechanische trillingen.
- Je werkt in de privésector.



Te onthouden

1

De **risicoanalyse** van de ergonomie maakt deel uit van het globaal preventieplan dat elke 5 jaar wordt opgesteld en leidt tot een jaarlijks actieplan.

De werknemersvertegenwoordigers spelen hier een belangrijke rol om jouw gezondheid veilig te stellen.

2

In het **verslag** van het CPBW vind je alle beslissingen terug die worden genomen om jouw gezondheid veilig te stellen maar je kunt altijd zelf verbeteringen voorstellen via je vakbondsvertegenwoordiger.

3

Til je lasten, dan moet je werkgever elke drie jaar **onderzoeken** wat de **impact** is voor je **gezondheid** en zelfs jaarlijks als je ouder bent dan 45.

4

Word je getroffen door rugpijn, dan kan je bedrijfsarts je inschrijven voor **gratis revalidatiesessies**. Blijf dus niet bij de pakken zitten!





ERGONOMIE IN DE PRAKTIJK

WE NAMEN POOLSHOOGTE BIJ ERIK DEVRIENDT,
ONZE DELEGEE BIJ VOLVO TRUCKS



ERIK DEVRIENDT

Erik vertelt ons dat “op Volvo alle werkposten worden ingedeeld naar werkbelasting toe, op basis van kleuren. Zo zijn er kleuren gaande van geel tot zwart waarbij geldt dat hoe donkerder de kleur, hoe zwaarder de belasting.”

Daarna worden deze werkposten verdeeld aan de werknemers waarbij de leeftijd een belangrijke rol speelt. Zo zal bijv. een vijftigplusser vaak niet aan de band staan en bij de voormontage posten invullen gaande van geel tot maximaal groen. Hierbij wordt gestreefd naar een belasting van max. 80 %.

Daarnaast is Erik binnen de werkgroep ergonomie ook continue op zoek om bepaalde werkposten ergonomisch zo weinig belastend mogelijk te maken. Hierbij wordt dan gedacht aan takels en andere apparatuur. “Maar elke last uit het proces halen is onmogelijk. We moeten realistisch zijn.”

“Exoskeletten (in carbon of kevlar) zijn bijv. ook een mogelijkheid waarover wordt nagedacht om arbeiders te ondersteunen bij het heffen, maar dit mag nooit de arbeid zelf vervangen, omdat dat een negatieve invloed heeft op de ontwikkeling van spiermassa. Het is dus beter om deze middelen te gebruiken in het kader van een revalidatie van een werknemer”, zo

Elke last uit het proces halen is onmogelijk. We moeten realistisch zijn.

licht Erik toe.

De opvolging van de verschillende ontwikkelingen en incidenten gebeurt maandelijks op het CPBW of in de specifieke werkgroep die apart vergadert over vernieuwingen of incidenten en thema's voorbereidt voor het CPBW.

“Aan deze werkgroep nemen naast de vakbonden ook de bedrijfsarts deel, een ergonoom en in bepaalde gevallen worden ook ingenieurs uitgenodigd om voorstellen te maken inzake verbetering van de ergonomie van een bepaalde werkpost. De ergonome kan ook persoonlijk worden aangesproken indien er vragen zijn, ze is heel bereikbaar”, zo verzekert Erik ons.

Een van de recente vaststellingen en zaken die onderzocht worden in de werkgroep bijv. is de pijnscheut.

“Dit valt vaak voor het einde van een shift of pauze voor. Jij merkt op dat dit waarschijnlijk een gevolg is van concentratieverlies en werkdruk. Stress heeft altijd een invloed ook op het fysieke functioneren en slaaptekort door ploegwerk wordt hier vaak onderschat. Het belang van voldoende recuperatie zal dus ook leiden tot minder ongevallen/ ziekte en dus betere resultaten.” Erik legt hier de nadruk op de link tussen fysiek en psychisch functioneren.

Als er overbelasting is, wordt dit aan de werkleider gemeld en, mocht daar te weinig of niets mee gebeuren, ook aan de vakbond. “Op dat moment zal er altijd iemand ter plaatse gaan om de situatie te

Het belang van een goede gezondheid kan niet worden onderschat want er is een mogelijkheid voor de werkgever om een werknemer te ontslaan door zijn herhaalde afwezigheid.

controleren en bepaalde handelingen te reproduceren.” Desnoods worden daar ook specialisten bij geroepen zoals ingenieurs. Zij zullen evenwel altijd een andere, meer technische, benadering hebben (Lean5 en Yamazumi zijn hier de gebruikte systemen) om te kijken wat de maximale belasting kan zijn in een werkdag.

Het belang van een goede gezondheid kan niet worden onderschat want er is een mogelijkheid voor de werkgever om een werknemer te ontslaan door zijn herhaalde afwezigheid. De reden die hier wordt gegeven is dat dit immers de voorspelbaarheid van het productieproces in gevaar brengt.” Het spreekt vanzelf dat op dat moment Erik in de bres springt en hiervoor oplossingen zoekt die zulke drastische stappen doen vermijden.

