Wijzigingen leerstof preventiemedewerker 7e druk, 2021

De 7e druk van het boek Preventiemedewerker is op meerdere punten aangepast in overleg met experts. Een belangrijke bron is daarbij de Handreiking Preventiemedewerker die is uitgegeven door de Sociaal Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid. Hieronder een toelichting op alle wijzigingen ten opzichte van de voorgaande druk.

Toelichting
- De pagina's verwijzen naar de pagina's in de 6e druk van de leerstof Preventiemedewerker, 2020.
- De samenvattingen zijn aangepast aan de gewijzigde en nieuwe teksten.
- De term 'welzijn' is overal vervangen door 'psychosociale arbeidsbelasting'.
- N.B. De Inspectie SZW gaat per 1 januari 2022 weer Arbeidsinspectie heten. Daarom is eenmalig in de tekst opgenomen: Inspectie SZW (Arbeidsinspectie).

Pagina 10, 4e alinea
Aan de opsomming 'In het Arbobesluit zijn ten aanzien van de volgende onderwerpen nadere voorschriften gegeven voor de RI&E' is toegevoegd:
- psychosociale arbeidsbelasting in artikel 2.15;

Pagina 11, paragraaf 1.3
Aan het einde van de 1e alinea is toegevoegd: De hoofdstukindeling van de Arbeidsomstandighedenregeling is gelijk aan die van het Arbobesluit.

Pagina 11, paragraaf 1.4
De tekst is ingekort en aan einde van de paragraaf is toegevoegd: In de Beleidsregel arbocatalogi is een overzicht van alle getoetste arbocatalogi opgenomen inclusief de wetgevingsartikelen waar ze naar verwijzen. Dat overzicht wordt periodiek aangepast.

Pagina 11, paragraaf 1.5
Aan de 1e alinea is toegevoegd:
Tevens staat in de beleidsregel arbocatalogi een overzicht van alle getoetste arbocatalogi inclusief de wetgevingsartikelen waar ze heen verwijzen. Dat overzicht wordt periodiek aangepast.

Pagina 11, paragraaf 1.5
De 2e alinea, laatste zin is gewijzigd in:
De sociale partners moeten akkoord gaan met de inhoud van de arbocatalogus en de Inspectie SZW toetst de inhoud. Ongeveer de helft van werkend Nederland valt onder een arbocatalogus. Zoek op Google met de naam van je sector en het woord arbocatalogus, dan weet je het snelst of er een arbocatalogus van toepassing is. Een bedrijf moet zich houden aan de afspraken in de arbocatalogus van hun sector. Vaak staan er in een arbocatalogus veel praktische hulpmiddelen die je als preventiemedewerker kan toepassen.

Pagina 11, paragraaf 1.5
De laatste alinea is gewijzigd in:
De Inspectie SZW gebruikt de arbocatalogus als uitgangspunt voor het toezicht en de handhaving. Als de arbocatalogus positief is getoetst door de Inspectie SZW kunnen bedrijven en instellingen ervan uitgaan dat zij voldoen aan de Arbowet- en regelgeving als ze de arbocatalogus op de juiste wijze toepassen.

Pagina 12, paragraaf 2
De 1e alinea is gewijzigd in:
In artikel 3 van de Arbowet staat het bevorderen van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting centraal. Hierin staat dat werkgevers verplicht zijn om een arbobeleid te voeren dat zorgt voor een goede veiligheid en gezondheid van de werknemer. Binnen dat arbobeleid moet de werkgever een beleid maken dat gericht is op voorkomen, en als dat niet mogelijk is verminderen, van psychosociale arbeidsbelasting. Met dit beleid kan de werkgever ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten voorkomen.

Pagina 13,
De 1e zin is gewijzigd in: Als preventiemedewerker houd je je namens de werkgever bezig met (het ondersteunen bij) opstellen van de RI&E en het plan van aanpak.

Pagina 13, paragraaf 4
Aan het eind van de 2e alinea is toegevoegd:
Dat wil zeggen dat de werknemers weten wat de risico's zijn van hun werkzaamheden en welke maatregelen erop gericht zijn om die risico's te voorkomen en verminderen.

Pagina 13
De laatste zin op de pagina is verwijderd.

Pagina 14, paragraaf 5
Aan het einde van de paragraaf is tekst over artikel 29 Arbowet over acuut gevaar toegevoegd:
Bij acuut gevaar voor de eigen veiligheid of die van anderen, moet de werknemer maatregelen kunnen nemen om dat gevaar weg te nemen. In artikel 29 staat dat de werknemer zijn werk mag onderbreken als hij vindt dat hij of anderen ernstig gevaar lopen.

Pagina 15
Bij de margetekst 'afschrift advies' is aan het einde van de alinea toegevoegd:
Als een arbodienstverlener een advies geeft aan de werkgever, moet hij een afschrift sturen aan de OR/PVT.

Pagina 15, paragraaf 6
De laatste alinea gewijzigd in: Om de preventiemedewerker hierin te beschermen is in artikel 13 van de Arbowet vastgelegd dat de preventiemedewerker is beschermd tegen benadeling en ontslag op eenzelfde manier als een lid van de OR.

Pagina 15, paragraaf 6
De laatste alinea is gewijzigd in:
Om de preventiemedewerker hierin te beschermen is in artikel 13 van de Arbowet vastgelegd dat de preventiemedewerker is beschermd tegen benadeling en ontslag op eenzelfde manier als een lid van de OR.

Pagina 15
De laatste zin op de pagina is gewijzigd in:
Het uitvoeren van aanstellingskeuringen (als die gedaan moeten worden).

Pagina 16, paragraaf 7
De tekst bij de margeteksten 'artikel 14 maatwerkregeling' en 'artikel 14a vangnetregeling' is gewijzigd in:

Artikel 14 maatwerkregeling
De bijstand bij bovengenoemde taken moet doeltreffend worden uitgevoerd en georganiseerd binnen het bedrijf of de inrichting.

Artikel 14a vangnetregeling
De personen die de bijstand verrichten, hebben een zodanige uitrusting en zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand bij bovengenoemde taken naar behoren kunnen verlenen.
Hier zijn drie opties.
1. De meest voorkomende is de vangnetregeling, waarbij de organisatie een contract heeft met een gecertificeerde arbodienst.
2. Grote organisaties hebben een eigen interne arbodienst.
3. De maatwerkregeling. Hierbij laat de organisatie zich bijstaan door andere deskundigen dan een arbodienst. Deze laatste optie kan alleen als er hierover schriftelijke overeenstemming is met de OR/PVT.

Het kan zijn dat hierover in de cao afspraken zijn gemaakt of dat er een regeling is door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. Deze regelingen zijn naast elkaar toepasbaar.

In geval van strijd tussen regelingen van OR/PVT en cao zijn de bepalingen in de cao van toepassing. Als er geen afspraken in de cao zijn opgenomen, dan kan een bedrijf gebruik maken van branche-afspraken.

Pagina 20, paragraaf 1
De 1e alinea is gewijzigd in:
In een RI&E zijn alle risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden voor werknemers vermeld, inclusief arbeidsongevallen die hebben geleid tot verzuim. Inventariseren betekent hier het in kaart brengen van de risico's. Evalueren betekent het inschatten van de ernst van de risico's. Het gaat er daarbij om dat de knelpunten worden gerangschikt naar de zwaarte van de risico's. Dit helpt om de juiste prioriteiten te stellen.
Voor een goede RI&E moet de werkgever de mogelijke risico's en gevaren inventariseren, beoordelen wat de daadwerkelijke risico's en gevaren zijn en de omvang daarvan vaststellen. Dit moet op een systematische manier worden aangepakt, bij voorkeur aan de hand van een gestandaardiseerde methode. De werkgever is vrij om te kiezen welke methode hij gebruikt.

Pagina 20, paragraaf 1
Aan het einde van de 3e alinea is toegevoegd:
Zo hoeft een organisatie met 25 of minder medewerkers die een erkende branche RI&E gebruikt deze niet meer te laten toetsen door een kerndeskundige.

Pagina 20, paragraaf 1
In de tekst bij de een na laatste bullet op de pagina is toegevoegd:
Vernieuwen van (een deel van) de RI&E is bijvoorbeeld nodig bij verhuizing, verbouwing, aanschaf nieuwe machines of meubilair, aanpassen van werkmethoden, taakverdeling of een reorganisatie. Uiteraard moet de RI&E alleen op de punten vernieuwd worden die een relatie hebben met de aanpassingen en voor zover ze invloed hebben op de risico's.

Pagina 23
De titel van paragraaf 2 is gewijzigd in: Eisen en wensen aan het plan van aanpak

Pagina 23, paragraaf 2
De tekst van de 2e alinea, bij de margetekst 'elementen in plan van aanpak' is gewijzigd in:
Uit een plan van aanpak moet in elk geval duidelijk naar voren komen:
- Welke maatregelen worden genomen naar aanleiding van de geconstateerde risico's.
- Wie verantwoordelijk is voor de uitvoering.
- Het tijdstip waarop de maatregelen moeten zijn getroffen (einddatum).

Het plan van aanpak moet een goed leesbaar, eenduidig en helder verhaal zijn, dat als leidraad kan dienen bij het werken aan verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Pagina 24
Vraag 1 is gewijzigd in:
1. Een werkgever heeft een RI&E en plan van aanpak gemaakt. Wat moet hij nog doen om te voldoen aan de Arbowet?
   a. als de Inspectie SZW het afgelopen jaar geen overtredingen heeft geconstateerd
   b. RI&E en plan van aanpak laten toetsen door een gecertificeerde deskundige en de OR vragen om instemming
   c. als de contracten met de arbodienstverleners zijn goedgekeurd

Vraag 2 is gewijzigd in: Welke aanpak heeft meestal de voorkeur?

Vraag 6, antwoord b is gewijzigd in: b. de OR/PVT heeft instemmingsrecht bij het bepalen van de inhoud van en de prioriteiten in het plan van aanpak

Pagina 28, paragraaf 2.2
De 1e alinea, 2e zin is gewijzigd in: Ook de PVT heeft instemmingsrecht voor het vaststellen of veranderen van regelingen voor veiligheid, gezondheid, psychosociale arbeidsbelasting, ziekteverzuim en re-integratie en adviesrecht over besluiten die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werknemers.

Pagina 29, paragraaf 2.4
De laatste zin is gewijzigd in: Werknemers hebben bij dit soort bedrijven zeer beperkt invloed op de beslissingen ten aanzien van preventietaken.

Pagina 29, paragraaf 3
Het 1e punt, 3e zin is gewijzigd in: De werkgever mag de maatwerkregeling pas invoeren, nadat hij overleg heeft gevoerd met de OR/PVT en nadat de OR/PVT en de werkgever overeenstemming hebben bereikt.

Pagina 30, paragraaf 3
De 2e alinea is gewijzigd in: De kantonrechter zal dan moeten beoordelen of de door de werkgever voorgedragen persoon in redelijkheid de functie van preventiemedewerker kan uitoefenen. Het is daarbij bijvoorbeeld van belang dat de betrokkene geen taken vervult die op gespannen voet kunnen staan met de preventietaken.

Pagina 33, paragraaf
In de 2e alinea, is de zin 'De werknemer kan niet weigeren, maar wel bezwaar aantekenen als hij zwaarwegende argumenten heeft. ' gewijzigd in: 'Als het bedrijf kleiner is dan 25 medewerkers dan mag de directeur zelf de preventiemedewerker zijn.'

Pagina 32, paragraaf 2
De tekst bij margetekst 'voorbeelden van taken' tot aan afbeelding 1 is gewijzigd in:
Elke organisatie geeft zijn eigen invulling aan de rol van de preventiemedewerker. De volgende twee vormen komen daarbij vaak voor, soms in combinatie met elkaar.

1. Beleidsmatige of coördinerend preventiemedewerker
   Deze preventiemedewerker werkt vooral op beleidsniveau, waarbij het gaat om:
   a. het arbobeleid maken en onderhouden;
   b. coördineren van de RI&E en plannen van aanpak;
   c. organiseren van voorlichting en training;
   d. aanpassen en ontwikkelingen van arboregelingen;
   e. opstellen van jaarplannen;
   f. coördineren van de bhv-organisatie;
   g. als dat relevant is, zorgen dat het arbomanagementsysteem goed werkt.

2. Uitvoerend preventiemedewerker
   Deze preventiemedewerker voert op locatie of in teams praktische preventie- en arbotaken uit. Hij geeft voorlichting en training, toolboxmeetings en is een vraagbaak voor medewerkers en leidinggevenden. Hij ondersteunt teams in het maken van de RI&E op teamniveau en uitvoeren van de plannen van aanpak. Voorbeelden hiervan zijn arbocontactpersonen, ergocoaches of VGW-functionarissen.

In kleine organisaties zijn beide taken vaak gecombineerd, terwijl in grote organisaties beide functies los van elkaar kunnen voorkomen. Soms is dan alleen de beleidsmatige preventiemedewerker de 'officiële' preventiemedewerker die conform de Arbowet is aangesteld. De uitvoerende preventiemedewerkers ondersteunen dan de beleidsmatige preventiemedewerker.

Pagina 37, paragraaf 3.2
In de 1e alinea bij margetekst 'nadelen' is een bullet met tekst toegevoegd:

- Leidinggevenden hebben vaak al veel andere prioriteiten die met het direct functioneren van hun afdeling te maken hebben. Het risico is dat arbozaken dan op een van de laatste plaatsen komen.

Pagina 38, paragraaf 3.4
Aan het eind van de paragraaf is toegevoegd: Een nadeel van de inzet van een bhv'er als preventiemedewerker kan zijn dat deze de nadruk legt op zijn bhv-specialisme en minder aandacht besteed aan de andere risico's mogelijk.

Pagina 38
Er is een nieuwe paragraaf opgenomen over samenwerken.

Pagina 40
Vraag 2 is gewijzigd in:
2. Met wie moet de preventiemedewerker samenwerken volgens de Arbowet?
   a. met de arbodienst(verlener)
   b. met de OR/PVT
   c. met zowel met de OR/PVT als de arbodienst(verlener)

Pagina 41, paragraaf 5
- Tillen is gewijzigd in tillen en rugaandoeningen
- RSI/werkdruk is gewijzigd in RSI
- Geluid is gewijzigd in schadelijk geluid
- Er is een nieuwe paragraaf opgenomen over thuiswerk

Pagina 41, paragraaf 1
De alinea bij margetekst 'aanpak preventietaken' is gewijzigd in:
Via een aantal stappen kan worden ingeschat welke arbomaatregelen moeten worden getroffen.

Gesteld dat er problemen zijn met tillen in het bedrijf.
1. Wat is het probleem?
   Bijvoorbeeld: medewerkers hebben last van rugklachten.
2. Wat zijn de oorzaken?
   Bijvoorbeeld: medewerkers tillen te veel dozen van de grond naar een andere plek.
3. Wat zeggen de Arbowet, arbocatalogi en de RI&E hierover?
   Bijvoorbeeld: in de Arbowet staat dat fysieke belasting geen gevaar voor de gezondheid mag opleveren. En in de RI&E is dit risico op deze afdeling gesignaleerd en is het aan de preventiemedewerker om samen met de medewerkers werkende oplossingen te bedenken en uit te voren.
4. Wat zijn mogelijke oplossingen?
   Bijvoorbeeld het aanschaffen van heftafels en geven van instructie over het gebruik daarvan.
   a. Wat kan de preventiemedewerker daar zelf in doen?
   b. Waar moet de preventiemedewerker anderen betrekken?
   c. Wie moet de preventiemedewerker betrekken bij het bedenken van de oplossingen en bij de besluitvorming?
5. Uitvoeren van de oplossingen
   Wat is de rol van de preventiemedewerker hierbij?
6. Hoe evalueert de preventiemedewerker? Daarbij komt in ieder geval aan de orde of de oplossing is uitgevoerd en of hij het beoogde effect heeft. Maar ook herhalen van voorlichting en toezicht houden zijn belangrijke onderwerpen die hier aan de orde kunnen komen.

Pagina 42
Paragraaf 2 tillen is gewijzigd.

2 | Tillen en rugaandoeningen

Tillen is een van de vormen van fysieke belasting die op het werk voor kan komen.
Fysieke belasting is een breed begrip en bestaat uit nog meer onderdelen te weten:
- trekken/duwen;
- tillen en dragen;
- werkhoudingen;
- repeterende werkzaamheden;
- trillen en schokken;
- energetische belasting, waarbij hart en longen worden belast.

Fysieke belasting is gezond, rust roest. Alleen te eenzijdige of te veel fysieke belasting is ongezond en kan tot lichamelijke klachten en verzuim leiden.

In dit voorbeeld werken we tillen met als gevolg rugaandoeningen verder uit. Bij tillen is er een verhoogde kans op klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat en vooral rugklachten komen daarbij veel voor. Dit kan komen door het overbelasten van de rugspieren, de gewrichten en de tussenwervelschijven. Als een tussenwervelschijf gaat uitpuilen en op een zenuw gaat drukken noemen we dat een rughernia.

In principe kan iedereen een rugaandoening krijgen. Niet alleen het werk speelt een rol. Ook allerlei persoonlijke factoren kunnen van belang zijn, zoals iemands leeftijd, gewicht, lengte, geslacht, erfelijke aanleg en ervaring.
De manier waarop iemand gewend is te tillen, speelt ook een grote rol. Het is belangrijk dat medewerkers verstandig leren tillen.

De kans op rugaandoeningen is bij beroepen waarbij het om zwaar lichamelijk werk gaat groter. Denk hierbij aan:
- stratenmakers en bouwvakkers die in hun werk voortdurend moeten bukken en tillen;
- verpleegkundigen, zieken- en bejaardenverzorgsters die hun patiënten moeten tillen;
- schoonmakers die veel werkzaamheden in gebukte houding uitvoeren en vaak dezelfde bewegingen moeten maken;
- magazijnmedewerkers die allerlei producten tillen en dragen;
- chauffeurs die lang in dezelfde houding achter het stuur zitten en daarna moeten laden en lossen.

In de Arbowet staat dat fysieke belasting de gezondheid niet mag schaden. Daarbij verwijst de toelichting van de Arbowet naar de NIOSH norm. Daarmee kan je afhankelijk van de situatie berekenen wat een grenswaarde is waar je niet boven mag komen.
De belangrijkste grenswaarde is dat spullen of dozen van meer dan 25 kg in de meest ideale situatie niet met de hand getild morgen worden door 1 persoon. Dat maximum gewicht kan lager worden onder invloed van:
- de hoogte die je tilt;
- hoe dicht bij je lichaam je de last kan houden;
- of de last goed is vast te pakken;
- of je moet draaien tijdens het oppakken of wegzetten;
- of je ook moet lopen met de last en hoe vaak je iets moet tillen.

Ook de techniek van tillen en andere omstandigheden, zoals kou of evenwicht moeten houden spelen een rol in het risico tot klachten.

Om rugklachten door tillen te voorkomen zijn de volgende maatregelen te nemen:
Bronaanpak
- Het automatiseren van de tilhandelingen of gebruik van tilhulpmiddelen. Bijvoorbeeld heftrucks, takels, jukken, hijskranen, karretjes, krikken of singels. Zorg ook dat ze gebruikt worden.
- Door het optimaliseren van de werkhoogte door het toepassen van heftafels.
- Door onnodige drempels te verwijderen en gladde vloeren op te ruwen in de routes waar medewerkers lopen met spullen die ze tillen.
- Door deze looproutes ook vrij houden van obstakels door spullen te verwijderen.

Collectieve maatregelen
- Medewerkers de belastende werkzaamheden laten rouleren.
- Voldoende rust en pauzes laten nemen, zodat de spieren tussendoor kunnen herstellen.
- Voorlichting geven over een juiste tiltechniek.

Individuele maatregelen
- Medewerkers die veel tillen ondersteunen met een rugband of een exoskelet. Deze ondersteuning zorgt dat de spieren van de onderrug minder belast worden.
- In koude situaties medewerkers warme kleding geven, zodat hun spieren warm blijven. Met warme spieren is het beter werken dan met spieren die koud zijn.

- Het is belangrijk voldoende kleren te dragen. De spieren krijgen dan niet de kans af te koelen. Let vooral extra op met een bezwete rug. Als die afkoelt, is er extra kans op rugpijn.
- Te nauwe kleding belemmert de beweging. Let op dat werkkleding ruim genoeg is.
- Schoenen moeten een goede steun geven en bij voorkeur zijn voorzien van een antislip profielzool. De kans op rugletsel is groter als iemand het evenwicht verliest bij het tillen of verplaatsen van een voorwerp.

Pagina 44
Na laatste zin op de pagina is toegevoegd:
Als men vijf dagen per week acht uur per dag werkt, is er tot 80 dB(A) minder gevaar voor gehoorschade.

Daarom heeft de wetgever bij 80 dB(A) een grens gelegd. Bij blootstelling aan een dagelijkse dosis boven de 80 dB(A) moet de werkgever gehoorbeschermers beschikbaar stellen.
Bij een dagelijkse blootstelling aan een dosis boven de 85 dB(A) zijn werknemers verplicht om gehoorbeschermers te dragen. Verder moet iedere werkgever vanaf 85 dB(A) in samenwerking met de OR/PVT maatregelen nemen om waar mogelijk het geluid op de werkplek te verminderen.

Pagina 45, paragraaf 3
In de 1e alinea tot de zin die begint met 'Het probleem' is de tekst gewijzigd in:
Met iedere 3 dB(A) erbij verdubbelt de hoeveelheid geluidsenergie, zodat de grenswaarde halveert. Vier uur werken bij 83 dB(A) staat dus gelijk aan 8 uur werken bij 80 dB(A). Bij 86 dB(A) is dit hooguit twee uur op een dag. En bij 90 dB(A) loopt men al na drie kwartier grote kans op een blijvende gehoorbeschadiging, als er geen oorbeschermers worden gebruikt.

Pagina 46
De tekst bij de bullets is gewijzigd in:
- De eerste maatregel is: het probleem aanpakken bij de bron (bijvoorbeeld een
- geluidarme machine gaan gebruiken).
- Een volgende maatregel in de arbeidshygienische strategie is het omkasten van lawaaiige machines of het inrichten van geluidsgeïsoleerde verblijfsruimten
- Pas als dat niet mogelijk is, mag en moet de werkgever boven de 80 dB(A) gehoorbescherming toepassen
- Als de werkgever niet al het mogelijke heeft gedaan om gezondheidsschade aan het gehoor te voorkomen, is hij aansprakelijk voor blijvende schade die werknemers oplopen door geluid op de werkplek.
- Bescherm de oren vanaf 80 dB(A). Bij 80 dB(A) mag een medewerker de hele dag zonder gehoorbescherming werken. Is het geluid harder dan 85 dB(A), dan mag dat beslist niet zonder gehoorbescherming.
- Laat bij medewerkers die werken in lawaaiige ruimtes het gehoor regelmatig controleren.

Pagina 46, paragraaf 4
De titel van paragraaf 4 is gewijzigd in: RSI

In de 1e alinea, 1e zin, na RSI is toegevoegd: of KANS (Klachten aan Arm, Nek of Schouder)

Onder afbeelding 5: beeldschermwerk is toegevoegd:
Er bestaan twee soorten van RSI:
1. RSI bij beeldschermwerk. Hierbij speelt statische belasting van de arm, waarbij bloedvaten een beetje worden afgekneld in combinatie met kleine bewegingen van de handspieren een rol. Dit kan bij iedereen die regelmatig met een beeldscherm werkt voorkomen.
2. RSI bij kracht zetten. Hierbij speelt een rol dat de spieren door herhaaldelijk zware inspanning overbelast kunnen raken. Dit komt bijvoorbeeld veel voor bij werknemers in slachterijen, de horeca of in de bouw.

De tekst bij margetekst ‘maatregelen’ is gewijzigd in:
- Neem beeldschermwerk op in de RI&E en in het plan van aanpak.
- Licht werknemers voor over de klachten en laat ze deze melden bij de preventiemedewerker of bedrijfsarts. Zorg dat de werknemers op de hoogte zijn van het risico van RSI en wat ze zelf kunnen doen om klachten te voorkomen.
- Bij het nemen van maatregelen kunnen de 5 W's worden toegepast:
  1. Werktaak: maak afwisseling in werkzaamheden en werkhouding mogelijk. Preventiemedewerkers kunnen collega’s begeleiden bij het uitvoeren van de richtlijnen om RSI te voorkomen.
  2. Werkhouding: zorg voor een goede zithouding. Een goed instelbare bureaustoel, waarin de knieën in een hoek van 90 graden staan, steun in de rug en steun voor de ellebogen aanwezig is. Zorg dat de schouders ontspannen zijn.
  3. Werkplek: de inrichting van de werkplek is belangrijk. Daarbij gaat het vooral over de werktafel, werkstoel, computer, muis en toetsenbord. Daarnaast kunnen licht en klimaat een rol spelen in het verergeren van klachten.
  4. Werkdruk: Bij een hoge werkdruk spannen de spieren zich sneller aan, waardoor RSI klachten snel kunnen verergeren. Daarnaast kunnen werkzaamheden met weinig regelmogelijkheden en afwisseling tot RSI leiden.
  5. Werktijden: let erop dat werknemers niet te veel uur achter elkaar achter een beeldscherm zitten. Daarbij is het belangrijk dat ze regelmatig een pauze nemen. En voorkomen dat ze te veel uur op een dag achter een beeldscherm zitten. Zorg bij beeldschermwerk in ieder geval voor tien minuten pauze om de twee uur. Zorg dat men nooit langer dan zes uur per dag achter het beeldscherm zit. Maak gebruik van pauzesoftware om de spieren te ontspannen. Probeer werk af te wisselen, zodat men ook regelmatig staat en in beweging is.

Pagina 49, paragraaf 6
De 3^{e} alinea, 2^{e} zin is gewijzigd in: De werkgever is, conform artikel 44 van de Arbowet, verplicht PBM’s kosteloos ter beschikking te stellen en tijdig te vervangen.

Pagina 55 en 56, bijlage 2
Er zijn twee nieuwe artikelen toegevoegd:
- Als preventiemedewerker ben je voor ... uur per week vrijgesteld van reguliere werkzaamheden.

- De preventiemedewerker is de interne adviseur voor zowel de medewerkers als de directie en leidinggevenden die gevraagd en ongevraagd kan optreden. De preventiemedewerker werkt onder verantwoordelijkheid van de werkgever en wordt aangestuurd door ....

Bij artikel 3 is toegevoegd:
- Het beheer van de arbodocumentatie.
- Het houden van ruggespraak met externe arbodeskundigen.

Bij artikel 4 is toegevoegd: Daartoe volgt hij de volgende opleiding(en) .....

Pagina 66 en 67, bijlage 3
Er zijn twee artikelen uit de Arbowet is toegevoegd:
- De tekst van artikel 29 Arbowet over werkonderbreking
- De tekst van artikel 44 Arbowet over kosten