

ARBOCATALOGUS

TRANSPORT EN LOGISTIEK

Verhuisvervoer



20 november 2018

INHOUDSOPGAVE

1. ARBOCATALOGUS	3
Toepassingsgebied.....	3
Looptijd	3
Evaluatie	3
Beschikbaarheid	3
Afwijken	3
Wettelijke grondslag	3
Weging maatregelen.....	3
Vaststelling	3
2. VERHUISVERVOER.....	4
Inleiding	4
Wettelijke grondslag	4
Maatregelen.....	5

1. ARBOCATALOGUS

Toepassingsgebied

Deze Arbocatalogus is van toepassing op werkgevers en werknemers die vallen onder de cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg. Voor de sector verhuur van mobiele kranen is een aparte Arbocatalogus opgesteld.

Looptijd

De Arbocatalogus heeft een looptijd van vijf jaar en gaat in op 20 november 2018.

Evaluatie

Tegen het einde van de looptijd wordt de inhoud van de Arbocatalogus geëvalueerd. Bepaald wordt of aanpassingen of wijzigingen op onderdelen van de Arbocatalogus zijn gewenst. Een evaluatie kan vervroegd worden uitgevoerd op verzoek van één van de sociale partners.

Beschikbaarheid

De Arbocatalogus is vrij toegankelijk op de website van het Sectorinstituut Transport en Logistiek. (www.stlwerkt.nl)

Afwijken

Het is een werkgever toegestaan om op een andere manier invulling te geven aan de wettelijke bepalingen uit de Arbowet dan beschreven in deze Arbocatalogus. Hij dient aan te tonen dat minimaal eenzelfde niveau van beheersmaatregelen conform de arbeidshygiënische strategie, op het gebied van veilig en gezond werken wordt bereikt.

Wettelijke grondslag

De Arbocatalogus beschrijft op welke wijze werkgevers en werknemers invulling geven aan de wettelijke bepalingen uit de Arbowet. De wettelijk grondslag wordt per onderwerp aangegeven.

Weging maatregelen

De in de Arbocatalogus opgenomen maatregelen zijn technisch, economisch en organisatorisch haalbaar. Ze worden ingedeeld in drie categorieën, waarbij de arbeidshygiënische strategie is gevolgd:

Drie sterren maatregel :	Blootstelling aan het arbeidsrisico wordt voorkomen door een bronaanpak
Twee sterren maatregel:	Blootstelling aan het arbeidsrisico wordt beperkt door technische en als dit niet mogelijk is of onvoldoende bescherming biedt, door organisatorische maatregelen
Een ster maatregel:	Blootstelling aan het arbeidsrisico blijft aanwezig, maar de werknemer wordt beschermd tegen de mogelijke gevolgen.

Vaststelling

De Arbocatalogus is vastgesteld op 20 november 2018. Namens Transport en Logistiek Nederland hebben de heren Van Dijk, Ewals en Van Aggelen ondertekend, voor FNV Fransport de heer Groen voor CNV Vakmensen de heer Van Rijssel.

2. VERHUISVERVOER

Inleiding

Verhuisvervoer betreft het verhuizen van goederen voor particulieren en bedrijven.

Wettelijke grondslag

De Arbocatalogus beschrijft op welke wijze werkgevers en werknemers invulling geven aan de wettelijke bepalingen uit de Arbowet.

- Voorlichting en onderricht
 - Arbowet Artikel 8
- Persoonlijke Beschermingsmiddelen
 - Arbobesluit Artikel 8.1 (algemene vereisten persoonlijke beschermingsmiddelen)
 - Artikel 8.2 (keuze persoonlijke beschermingsmiddelen)
 - Artikel 8.3 (beschikbaarheid en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen)
- Gevaarlijke stoffen
 - Arbobesluit Artikel 3.5g (gevaar voor verstikking, bedwelming, vergiftiging, brand of explosie)
 - Artikel 4.1 (definities en toepassingen)
 - Artikel 4.2 (zorgplicht, maatregelen en nadere voorschriften risico inventarisatie en evaluatie)
 - Artikel 4.3 (grenswaarden)
 - Artikel 4.4 (arbeidshygiënische strategie)
 - Artikel 4.5 (ventilatie)
 - Artikel 4.6 (voorkomen van ongewilde gebeurtenissen)
 - Artikel 4.7 (maatregelen bij ongewilde gebeurtenissen)
 - Artikel 4.10 d (bijzondere bepalingen inzake voorlichting en onderricht)
 - Artikel 4.11 t/m 4.23 (aanvullende voorschriften)
- Fysische factoren
 - Arbobesluit Artikel 6.1-6.2 (temperatuur en luchtverversing)
 - Artikel 6.6-6.11 (lawaaï)
- Fysieke belasting
 - Arbobesluit Artikel 5.2 (voorkomen van gevaren)
 - Artikel 5.3 (bespreken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie)
 - Artikel 5.4 (ergonomische inrichting)
 - Artikel 5.5 (voorlichting)
- Aanrijdgevaar
 - Arbobesluit Artikel 3.2 (algemene vereisten)
- Valgevaar
 - Arbobesluit Artikel 3.16 (voorkomen valgevaar)
- Knellen, pletten, stoten, schaven
 - Arbobesluit Artikel 3.17 (voorkomen gevaar getroffen worden door voorwerpen, producten, vloeistoffen of gassen)
- Psychosociale arbeidsbelasting
 - Arbowet Artikel 3 lid 2
 - Arbobesluit Artikel 2.15

Maatregelen

1. Voorlichting, instructie en toezicht

Voorlichting, instructie en toezicht beperkt de mogelijke gevolgen van de arbeidsrisico's bij Verhuisvervoer; het is een twee sterren maatregel.

De zorg voor goede arbeidsomstandigheden is een verantwoordelijkheid van de werkgever. Hij creëert de voorwaarden om veilig en gezond te kunnen werken en de werknemer maakt gebruik van de mogelijkheden die de werkgever biedt. Om dit laatste uit te voeren dient de werknemer op de hoogte te zijn van het arbeidsrisico, de mogelijke gevolgen en hoe ermee om te gaan in de dagelijkse praktijk. Deze taak van voorlichting en instructie ligt bij de werkgever.

De werkgever houdt toezicht op het naleven van de instructies gericht op veilig en gezond werken. Mogelijkheden zijn o.a. het werkoverleg, de functioneringsgesprekken en de steekproefsgewijze controle op de werkplek.

Indien een werknemer zich niet houdt aan de instructies neemt de werkgever maatregelen. De maatregel dient in verhouding te staan tot het mogelijke gevaar voor personen en omgeving door het niet nakomen van de afspraken. De maatregel kan variëren van een waarschuwing (mondeling of schriftelijk) tot een sanctie (boete en zelfs in het uiterste geval ontslag). Het doel en de werkwijze rondom het nemen van deze maatregelen zijn vooraf in samenspraak tussen werkgever en werknemer (of diens vertegenwoordiging) vastgesteld. De werkgever zorgt dat de werknemer op de hoogte is van mogelijke gevolgen en houdt bij wat hij gedaan heeft om de werknemer er toe te brengen de regels na te leven.

De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten tijdens het werk naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen. Naar vermogen wil zeggen in overeenstemming met zijn opleiding en de door de werkgever gegeven werkinstructies. Indien een werknemer tijdens de uitvoering van zijn werk de inschatting maakt dat de veiligheid en gezondheid van hem zelf of anderen in gevaar komt, meldt hij dit direct bij de werkgever en samen wordt gezocht naar een oplossing.

2. Fysieke belasting

De maatregelen, betreffende de energetische belasting, tillen, trekken/duwen en het werken in ongunstige houdingen of met ongunstige bewegingen, zijn gericht op het beperken van de gevraagde kracht, de frequentie en de duur. Deze zijn zowel bestemd voor een particuliere als ook voor een project verhuizing:

Twee sterren maatregel

- Bij een particuliere verhuizing wordt tijdens de opname van de verhuizing bepaald welke hulpmiddelen bij die verhuizing gebruikt gaan worden. De tijdsplanning wordt hierop aangepast en de werknemer is vooraf op de hoogte welk hulpmiddel hij dient toe te passen en welke afspraken met de opdrachtgever gemaakt zijn. Het gaat om de verhuislift (transportlift), de stairedmobiel (steekwagen voor trap), de hijskraan, de steiger (loopplanken en laadplatform), pianokar, vleugelplank, de draagbeugel, het hondje en verhoogde laadklep. (Voorbeelden van deze hulpmiddelen)
- Bij de start van een projectverhuizing is de werknemer op de hoogte gesteld van de afspraken met de opdrachtgever ten aanzien van de inzet van hulpmiddelen.
- De hulpmiddelen worden periodiek onderhouden.
- De vaardigheden van de werknemer ten aanzien van het toepassen van hulpmiddelen worden vergroot door middel van een training. De training vindt 1 x per jaar plaats.
- De werknemer wordt voorgelicht en geïnstrueerd over de fysieke belasting tijdens het werk.
- De samenstelling van de verhuisploeg is bij voorkeur dusdanig dat een onervaren werknemer samenwerkt met een ervaren werknemer
- De werkgever beijvert zich voor het maximaliseren van het gewicht van een gevulde verhuisdoos en -bak

Toelichting training gebruik hulpmiddelen

De training is gericht op praktijksituaties en het gebruik van de hulpmiddelen. Het gaat om het vergroten van de vaardigheden en vindt minimaal 1 x per jaar plaats.

Op basis van de risico-inventarisatie en &-evaluatie dienen de medewerkers te worden voorgelicht over fysieke belasting. Bedrijven dienen de voorlichting en instructie af te stemmen op basis van de RI&E, de inhoud van de voorlichting kan namelijk per bedrijf verschillen omdat er bijvoorbeeld andere lasten worden gehanteerd, of er andere hulpmiddelen aanwezig zijn. De voorlichting dient te zijn gericht op

reductie van fysieke belasting en het optimaal gebruik maken van de aanwezige hulpmiddelen binnen het bedrijf.

Hieronder worden voorbeelden beschreven van fysieke belasting waar de voorlichting op dient te worden afgestemd: tillen en dragen van bijvoorbeeld onderdelen of banden

- duwen en trekken van bijvoorbeeld mobiele arbeidsmiddelen
- ongunstige houdingen, zoals:
 - werken met gedraaide of gebogen rug
 - werken boven schouderhoogte
 - knielend of gehurkt werken
 - langdurig zitten
 - in verkeerde houding
 - staan op één been
 - meer dan één uur onafgebroken op dezelfde plaats staan
 - reiken over afstand
- repeterende bewegingen

3. Veiligheid

De maatregelen, gericht op het beperken van het risico om te vallen van hoogte, zijn:

Twee sterren maatregel

- Op een hoge laadklep (dat wil zeggen hoger dan het niveau van de laadvloer van de wagen) is een hekwerk als valbeveiliging geplaatst.
- De laadklep wordt periodiek onderhouden en gecontroleerd.
- De beschikbare tijd dient voor de werknemer voldoende te zijn, zodat hij zonder extra tijdsdruk zijn werkzaamheden kan uitvoeren.
- De samenstelling van de verhuisploeg is dusdanig dat er voldoende ervaren werknemers zijn.
- De werkgever bepaalt bij welke weersomstandigheden de verhuislift wel en niet gebruikt kan worden.

De maatregelen, gericht op het voorkomen van het struikelen, zijn:

Twee sterren maatregel

- Vóór de start van de verhuizing worden de looppaden vrijgemaakt van losliggende vloerkleden, stenen e.d.
- De ondergrond wordt in de looppaden, daar waar mogelijk, geëgaliseerd.

Een ster maatregel

- De werknemer draagt slipvast schoeisel.

De maatregelen, gericht op het beperken van het gevaar voor de werknemer van het aangereiden worden door derden op de openbare weg, zijn:

Twee sterren maatregel

- De ruimte rondom de verhuiswagen, wordt indien nodig, afgezet.

Een ster maatregel

- De werknemer beschikt over zichtbaarheidskleding.

De maatregelen, gericht op het beschermen van de werknemer tegen extreem vieze en vuile goederen, zijn:

Twee sterren maatregel

- De werkgever gaat vooraf na of er extreem vieze en vuile goederen verhuisd dienen te worden. Zo ja, dan worden afspraken gemaakt hoe de werknemer hiermee om dient te gaan.
- Afspraken zijn gemaakt hoe de werknemer dient te handelen als hij onverwachts extreem vieze en vuile goederen aantreft.

Een ster maatregel

- De werknemer beschikt over handschoenen.

De maatregelen, gericht op het beperken van het arbeidsrisico knellen, pletten, stoten en getroffen worden door vallende voorwerpen, zijn:

Twee sterren maatregel

- Voldoende materialen zijn aanwezig om de verhuisgoederen in de verhuiswagen vast te zetten, zodat ze niet gaan schuiven.
- De verhuisploeg is dusdanig samengesteld dat er een verdeling is tussen ervaren en onervaren werknemers.

Een ster maatregel

- De werknemer beschikt over veiligheidsschoenen.

4. Agressie van derden bij ontruiming

De maatregelen om agressie van derden bij ontruiming en de gevolgen te beperken zijn:

Twee sterren maatregel

- Men dient in de RI&E onder het onderwerp PSA een item op te nemen met betrekking tot de inventarisatie en evaluatie van het onderwerp 'agressie en geweld'. Hierbij dient aandacht te worden besteed aan de aanwezigheid van een agressiebeleid. Dit ter voorkoming en bestrijding van het risico. In de RI&E dient te worden geïnventariseerd en geëvalueerd in welke situaties de werknemers te maken kunnen krijgen met agressie en geweld om zo preventief maatregelen te kunnen vaststellen. Denk hierbij aan welke diensten, welke locatie, doelgroepen etc. Anderzijds aan opstellen van huisregels, geven van voorlichting, maken van afspraken met betrokken (bijv. deurwaarder, huismeester, politie), en overleg met het personeel spelen een cruciale rol. De werkgever houdt bij hoeveel agressie en geweldsincidenten bij bepaalde werkzaamheden op bepaalde plaatsen en tijden hebben plaatsgevonden en wat de aard van deze incidenten was. Deze informatie kan gebruikt worden voor de actualisatie van het beleid.
- Er dient binnen het bedrijf een procedure opgesteld te zijn voor het melden, registreren en analyseren van agressie- en geweldsincidenten. Hierbij maakt u aan het personeel duidelijk wat wel en wat niet onder agressie- en geweldsincidenten wordt verstaan. De resultaten van de analyse en de acties die daaruit voortvloeien worden teruggekoppeld naar de melders. Agressie- en geweldsincidenten worden in het werk- of teamoverleg besproken.
- De werkgever geeft voorlichting aan medewerkers die geconfronteerd (kunnen) worden met agressie en geweld over de risico's en de maatregelen in uw organisatie. Daarnaast biedt u deze medewerkers instructies en/of trainingen aan in het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld. Dergelijke instructies en trainingen worden zo vaak als nodig is herhaald.
- Er dient een protocol aanwezig te zijn waarin staat hoe uw medewerkers dienen te handelen bij agressief gedrag en hoe hij beginnend agressief gedrag kan voorkomen/ombuigen en hoe zij met agressief gedrag moeten omgaan, hoe zij assistentie kunnen inroepen, hoe zij agressie- of geweldsincidenten moeten melden en hoe de persoonlijke opvang, ondersteuning en verdere afwikkeling na een incident is geregeld.
- De verhuizer meldt elk incident bij zijn werkgever. Samen wordt bepaald of er aangifte bij de politie wordt gedaan, welke maatregelen genomen kunnen worden om een herhaling te voorkomen en of de verhuizer nazorg nodig heeft.
- Er zijn huisregels vastgesteld voor activiteiten waar agressie verwacht kan worden. In deze huisregels staat welk gedrag wel en welk gedrag niet van hen wordt geaccepteerd. Deze huisregels dienen bekend te zijn bij de werknemers. Op de naleving van deze regels wordt toegezien en er staat een sanctie op het overtreden ervan. Voorlichting aangaande deze regels dienen zo vaak als noodzakelijk bij de medewerkers te worden herhaald. Afhankelijk van de grootte van het risico dienen zij daarnaast getraind te worden.
- De organisatie van het werk en de inzet van uw personeel moet zijn afgestemd op het risico, dat bij bepaalde taken en op bepaalde locaties of werktijden agressie of geweld kan voorkomen. Enerzijds stelt u vast hoeveel mensen hierbij minimaal ingezet moeten worden. Anderzijds zorgt u ervoor dat deze mensen over voldoende opleiding, training en ervaring beschikken om adequaat op mogelijke situaties met agressie of geweld in te kunnen spelen.
- Vooraf dient worden te beoordeeld of de benodigde bouwkundige en technische voorzieningen getroffen waarmee agressie en geweld kunnen worden voorkomen of beperkt. Bijvoorbeeld fysieke afscherming of vluchtroutes.
- De medewerkers dienen te beschikken over een goed werkend communicatiemiddel, waarmee ze gemakkelijk hulp kunnen inroepen wanneer ze met agressie of geweld te maken krijgen. Daarnaast heeft u een betrouwbare alarm- of waarschuwingsprocedure waarmee wordt gewaarborgd dat een medewerker snelle en adequate assistentie krijgt als hij of zij alarm slaat. Deze assistentie kan bijvoorbeeld verleend worden door collega's, leidinggevenden, beveiligingsmedewerkers of de politie.

- o Er dient een opvangregeling (nazorg) te zijn voor medewerkers die het slachtoffer zijn geworden van agressie of geweld. In deze regeling staat hoe, door of namens de leiding, aan slachtoffers eerste opvang en praktische ondersteuning wordt verleend en hoe de nazorg is geregeld. U biedt ondersteuning aan het slachtoffer bijvoorbeeld door het aanbieden van andere (tijdelijke) werkzaamheden, het vergoeden van geleden materiële schade of het helpen bij het doen van aangifte bij de politie. Het is voor slachtoffers ook belangrijk dat u de dader aanspreekt op zijn of haar gedrag.
- o De werkgever evalueert regelmatig het gevoerde beleid en de getroffen maatregelen tegen agressie en geweld. Daarbij kijkt u naar de effectiviteit van de maatregelen en voorzieningen. Het doel is om te komen tot verbeteringen in de aanpak van agressie en geweld.

5. Gevaarlijke stoffen

De maatregelen, gericht op het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen tijdens een projectverhuizing, zijn:

Twee sterren maatregel

- o De werkgever is vóór de verhuizing op de hoogte van eventuele gevaarlijke stoffen. Op basis van de informatie vanuit de meldingsplicht van de opdrachtgever, nemen de werkgever en opdrachtgever samen maatregelen om de gevaarlijke stof veilig en gezond te verhuizen.
- o Er worden afspraken gemaakt tussen werkgever en werknemer hoe te handelen als er gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, zonder dat deze door de opdrachtgever gemeld zijn. En als de werknemer twijfelt of een niet gemelde stof mogelijk een gevaar met zich meebrengt.

6. Fysische factoren

De maatregelen, gericht op het beperken van de effecten van blootstelling aan wisselende weersomstandigheden, zijn:

Een ster maatregel

- o Bij wind, regen, te lage temperaturen heeft de werknemer doorwerkkleding tot zijn beschikking,
- o Bij te hoge temperaturen heeft de werknemer aangepaste kleding en worden de werktijden en pauzes (hersteltijden) aangepast.

1. Laadklep

Voor het veilig werken met de laadklep worden de volgende maatregelen genomen:

Drie sterren maatregel

- o De laadklep dient voorzien te zijn van een CE markering volgens de Machinerichtlijn met een Nederlandstalige gebruikershandleiding.
- o Het toelaatbaar hefvermogen van de laadklep is bekend.

Twee sterren maatregel

- o Controle en onderhoud van de veiligheidssystemen vinden plaats volgens de onderhoudsvorschriften van de fabrikant. Het is gebruikelijk dit minimaal 1 x per jaar uit te voeren tenzij anders aangegeven in de gebruikershandleiding of in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE). Het houdt het volgende in:
 - Controle maximaal hefvermogen laadklep
 - Elektrische veiligheid
 - Hydraulische veiligheid
 - Slangkwaliteit
 - Noodstop
 - Bedieningsmechanisme

8. Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's)

De werkgever stelt voor de werknemer Verhuisvervoer PBM's beschikbaar, onderhoudt deze en vervangt deze indien nodig. Bij de keuze staat het gewenste beschermingsniveau voorop, maar er wordt niet voorbij gegaan aan het gebruikerscomfort.

De PBM's voor Verhuisvervoer zijn:

- o Handschoenen
- o Veiligheidsschoenen
- o Zichtbaarheidskleding
- o Doorwerkkleding.

De standaard handschoenen voor de verhuizer beschermen de handen tegen gevaren zoals snijden, pletten, scheuren, schuren en prikken wat kan ontstaan bijvoorbeeld bij het vastpakken van diverse voorwerpen, meubels en dergelijke. Handschoenen, die bescherming bieden tegen 'mechanische gevaren' voldoen.

Indien de chauffeur in contact kan komen met gevaarlijke stoffen tijdens een verhuizing beschermen de handschoenen de handen ook tegen chemische risico's. De specificatie van de noodzakelijke bescherming is terug te vinden op de gevarenkaart van de chemische stof.

De veiligheidsschoenen beschermen de voeten tegen gevaren zoals stoten en knellen. De schoenen hebben een gesloten hielpartij, een 'stalen' neus, antistatische eigenschappen, een energie-absorberende hak, een oliebestendige zool en waterafstotend bovenleer.

De zolen van de schoenen hebben antislip eigenschappen.

Indien de verhuizer in contact kan komen met gevaarlijke stoffen beschermen de schoenen de voeten ook tegen chemische risico's. De specificatie van de noodzakelijke bescherming is terug te vinden op de gevarenkaart van de chemische stof.

Zichtbaarheidskleding zorgt ervoor dat de verhuizer langs de weg tijdig gezien wordt als een persoon. Een goed contrast tussen de fluorescentie en achtergrond en een voldoende groot reflecterend oppervlak zijn vereist. Het reflecterend oppervlak bestaat meestal uit twee banen of horizontaal of verticaal. Zichtbaarheidskleding kan bestaan uit bijvoorbeeld een verkeersvest wat over de kleding gedragen wordt. Of de slechtweerkleding (werkjas of doorwerkjas) of zomerkleding (t shirt) wordt verhoogd zichtbaar gemaakt door reflecterende banen.

Doorwerkkleding beschermt de verhuizer tegen regen en/of kou. De kleding (bijvoorbeeld de jas) is waterdicht en kan tevens in een gevoerde uitvoering bescherming bieden tegen kou. Als regenkleding langere tijd gedragen wordt, zijn de ventilatie-eigenschappen van het materiaal belangrijk. Ademende stoffen hebben de voorkeur. Of als die niet mogelijk zijn worden ventilatieopeningen aangebracht. Naden in de kleding kunnen lekkage veroorzaken. Ze worden zo min mogelijk toegepast en eventueel gelast of getapet.