

Beleid bijzondere groepen

Doel beleid:

In elke organisatie is het belangrijk dat er afspraken zijn om inzichtelijk te maken wat er van eenieder verwacht wordt in het kader van bijzondere groepen. Dit beleid legt daarvoor de basis.

Opbrengst beleid:

Met dit beleid helpen we je op weg door handvatten te geven wat je kunt en moet doen voor bijzondere groepen. Dit voorkomt onduidelijkheid en helpt je bij het naleven van de wet- en regelgeving.

Interne communicatie:

- Voeg dit beleid toe aan een bestaand bedrijfsreglement.
- Voorlichting: het is belangrijk medewerkers voor te lichten over het bestaan van dit beleid en hun rol te bespreken bij (het voorkomen van) verzuim.

Actueel houden van beleid:

Het is raadzaam dit document jaarlijks te bekijken en waar nodig aan te passen bij verandering van rollen en/of wetgeving.

Dit beleid kun je nog verder op maat maken als je dat wenst.

Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
2 Inventarisatie en plan van aanpak	3
3 Specifieke maatregelen per doelgroep	3
3.1 Jeugdigen (tot 18 jaar)	3
3.2 Ouderen (> 55 jaar)	4
3.3 Zwangere medewerkers	4
3.4 Niet-Nederlandstalige medewerkers	5
3.5 Mindervalide medewerkers	6
3.6 < OPTIONEEL > Thuiswerkers	6
3.7 Alleenwerkers	6
3.8 Nieuwe medewerkers	7
3.9 Stagiairs	7
4 Taken en verantwoordelijkheden	7
5 Monitoring en evaluatie	7
6 Wet- en regelgeving	7
Bijlagen	8
Bijlage 1	8
Bijlage 2	9

1. Inleiding

De maatregelen die er zijn om gevaren voor de gemiddelde medewerker te beheersen, zijn vaak niet voldoende om ook de gevaren voor bijzondere groepen te beheersen. Met bijzondere groepen bedoelen we;

- Jeugdigen
- Ouderen
- Zwangeren
- Niet-Nederlandstalige medewerkers
- Mindervalide medewerkers
- Thuiswerkers
- Alleen werkers
- Nieuwe medewerkers
- Stagiairs

Bijzondere groepen kunnen extra risico's lopen, waardoor aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. Daarom is speciale aandacht nodig voor de risico's die deze bijzondere groepen lopen voor hun veiligheid, gezondheid en welzijn. Het doel van dit beleid is om ervoor te zorgen dat alle medewerkers, ongeacht hun specifieke situatie, veilig en gezond kunnen werken in de bouw- en infrasector. Dit beleid biedt richtlijnen en maatregelen om risico's te beheersen en een veilige werkomgeving te creëren voor bijzondere groepen medewerkers.

2. Inventarisatie en plan van aanpak

Jaarlijks wordt geïnventariseerd welke bijzondere groepen er werkzaam (kunnen) zijn binnen ons bedrijf. In bijlage 1 wordt opgenomen om welke aantallen het gaat, wat de risico's zijn en wat de maatregelen zijn om de risico's te beheersen. In bijlage 2 is een voorbeeld opgenomen hoe de inventarisatie eruit kan zien.

Wanneer de risico's onvoldoende bekend zijn, wordt er een nadere inventarisatie uitgevoerd van de specifieke groep(en) medewerker(s). Dit wordt gedaan door

De inventarisatie is als onderdeel opgenomen in het RI&E-rapport. Wanneer er aanvullende maatregelen nodig zijn, worden deze opgenomen in het plan van aanpak.

In de veiligheids- en gezondheidsplannen (V&G-plannen) wordt per project uitgevraagd welke bijzondere groepen actief zijn. Indien dat het geval is, worden per project maatregelen genomen om veilig en gezond te werken. Dat komt weer terug in overzichten

voor de uitvoerder en in werkinstructies voor de medewerkers.

3. Specifieke maatregelen per doelgroep

Elke groep binnen de bouw- en infrasector heeft unieke behoeften en risico's. Hieronder worden per groep de specifieke maatregelen toegelicht.

3.1 Jeugdigen (tot 18 jaar)

Jonge medewerkers zijn minder ervaren en lopen hierdoor een verhoogd risico op ongevallen.

Richtlijnen:

- Beperkte werktijden conform de Arbeidstijdenwet, inclusief een verbod op nachtdiensten.
 - Maximaal acht uur per dag en veertig uur per week.
 - De tijd die jeugdigen in ons bedrijf besteden aan een opleiding, wordt als werktijd beschouwd.
 - Als een jeugdige bij meer werkgevers in dienst is, worden arbeidsdagen en arbeidsuren bij elkaar opgeteld.
 - Jeugdigen hebben een rusttijd van ten minste twee, zo mogelijk aaneengesloten dagen.
 - Jeugdigen hebben een pauze van ten minste dertig minuten, wanneer de dagelijkse arbeidstijd langer is dan vier en een half uur.
- Beperking van werkzaamheden met gevaarlijke stoffen, zware machines of zware fysieke belasting. Zie deze [link](#).
- Begeleiding in verband met de specifieke gevaren op het gebied van arbeidsomstandigheden als gevolg van een gebrek aan werkervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van de geestelijke of lichamelijke ontwikkeling van de jeugdige medewerker. Zie deze [link](#).
- De inhoud en de mate van het toezicht is afhankelijk van de uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebleken gevaren die kunnen ontstaan, indien deskundig toezicht ontbreekt.
- Werken met gif-, gevaarlijke- en CMR-stoffen, bestrijdingsmiddelen, biologische agentia categorie 3 en 4, werken onder overdruk, werken met schadelijke niet-ioniserende straling, trillingen die schadelijk zijn voor de gezondheid en nachtwerk. Zie deze [link](#).

Risico's:

- Schadelijke geluidsniveaus.
- Fysieke belasting.
- Te lange werkdagen.
- Onervarenheid en beperkte kennis van veiligheidsvoorschriften.
- Blootstelling aan schadelijke stoffen.
- Psychosociale arbeidsbelasting.

Maatregelen:

- Verplichte veiligheidsinstructies en extra begeleiding door ervaren mentor.
- Regelmatige evaluaties en feedbackmomenten om veiligheid en welzijn te waarborgen.
- Begeleiding door leermeesters. Leermeesters putten informatie uit de leermeesterdocumentatie.
- Als uit de RI&E blijkt dat er risico's zijn op arbeidsongevallen als gevolg van een gebrek aan werkervaring of het niet goed kunnen inschatten van gevaren, dan mag dat werk alleen worden verricht onder deskundig toezicht. Indien dat niet mogelijk is, mag die arbeid niet door jeugdige medewerkers worden verricht.
- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector. Binnen Vollandis is er ook een instructiekaart die hier informatie over geeft.

Sectorregeling:

De leermeester heeft een belangrijke functie in het begeleiden en coachen van jongeren. In het kader van jong geleerd is oud gedaan, wordt veilig gedrag aangeleerd en gestimuleerd. We maken gebruik van de informatie die Vollandis ons biedt. Leermeesters gaan na de initiële opleiding ook naar nascholingsdagen van Vollandis om die begeleiding te borgen. Verder hanteren we de documentatie van Vollandis om dit beleid te borgen en wordt dit toegepast door de leermeester voor jongeren en stagiairs.

- Veiligheidsprotocol opleidingsbedrijven
- Controlekaart

3.2 Ouderen (> 55 jaar)

Oudere medewerkers kunnen te maken krijgen met verminderde fysieke belastbaarheid.

Richtlijnen:

- Mogelijkheid tot aangepaste werktijden en extra rustmomenten om overbelasting te voorkomen.
- Vermijden van langdurige fysieke inspanning en zwaar tillen.

Risico's:

- Hoge tijdsdruk, in combinatie met weinig regel mogelijkheden.
- Zware fysieke belasting (rug-, knie-, heupbelasting).
- Verminderde balans.
- Slechter zicht en gehoor.
- Zich snel ontwikkelende technologie.
- Onregelmatige diensten of ploegdienstverband.

Maatregelen:

- Ergonomische hulpmiddelen, zoals verstelbare werkplekken en tilhulpmiddelen. Zie ook de website [Arbovriendelijke hulpmiddelen](#).
- Taken afstemmen op de fysieke mogelijkheden van de medewerker.
- Optie tot extra rustmomenten en flexibiliteit in werktijden.
- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector.

3.3 Zwangere medewerkers

Tijdens de zwangerschap kunnen bepaalde arbeidsomstandigheden risico's opleveren voor moeder en kind. Daarnaast zijn er bepaalde verplichtingen rondom de periode waarin de medewerker borstvoeding geeft. Een medewerker met een kinderwens en een zwangere medewerker kunnen preventief advies vragen aan de bedrijfsarts van de bouwarbodienst. De richtlijn voor bedrijfsartsen bevat onderdelen die ook voor medewerkers en bedrijven nuttig zijn: <https://nvab-online.nl/kennisbank/zwangerschap-postpartumperiode-en-werk/>.

Richtlijnen:

- De werkgever past de werkomstandigheden van een zwangere medewerker en een medewerker die borstvoeding geeft dusdanig aan dat het werk geen gevaar met zich mee kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of borstvoeding.
- Geen blootstelling aan schadelijke stoffen, trillingen of zware fysieke arbeid.
- Vermijden van langdurig staan of zwaar tillen.
- Voor zwangere medewerkers verwijzen we naar de richtlijn van de NVAB in verband met de specifieke regels die gelden voor zwangere medewerkers. We hanteren voor een zwangere medewerker en een medewerker die borstvoeding geeft het volgende:
 - Dagelijks niet meer dan eenmaal per uur hurken, knielen, bukken tijdens de laatste drie maanden van de zwangerschap.
 - Niet meer dan tien kilogram in één handeling tillen gedurende de hele zwangerschap en in de periode tot drie maanden na de bevalling.
 - Niet meer dan tien keer per dag gewichten van meer dan vijf kilogram tillen vanaf de twintigste week van de zwangerschap of meer dan vijf keer per dag meer dan vijf kilogram tillen vanaf de dertigste week van de zwangerschap.
- Een zwangere medewerker heeft wettelijk recht op een uur extra pauze per werkdag van acht uur. De belastbaarheid neemt af naar mate de zwangerschapsduur oploopt.
- Daarnaast kan de zwangere medewerker niet verplicht worden om nachtdiensten te doen.
- Een medewerker die borstvoeding geeft, heeft de eerste negen maanden na de bevalling het recht om onder werktijd borstvoeding te geven of te kolven. Dit mag maximaal een kwart van de werktijd per dienst in beslag nemen. De werkgever is verplicht om hiervoor een ruimte in te richten.

Risico's:

- **Gevaarlijke stoffen:** oplosmiddelen, bestrijdingsmiddelen, cytostatica.
- **Biologische agentia:** bacteriën, virussen en parasieten.
- **Fysieke belasting:** tillen en dragen.
- **Psychosociale arbeidsbelasting (PSA):** werkstress door een hoge werkdruk of ongewenste omgangsvormen.
- **Fysische factoren:** lawaai, trillingen en straling.
- **Onregelmatige werktijden:** nachtdienst, overwerk.

Maatregelen:

- Risico-inventarisatie en aanpassing van werkzaamheden op basis van de zwangerschapsfase.
- Aanpassing van werktijden en extra rustmomenten indien nodig.
- Na de bevalling: geleidelijke terugkeer naar volledige taken en aangepaste werkzaamheden indien nodig.
- Er is een kolfruimte ingericht die voldoet aan [deze eisen](#).
- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector.

3.4 Niet-Nederlandstalige medewerkers

Taalbarrières kunnen leiden tot miscommunicatie en onveilige situaties.

Richtlijnen:

- Instructies en veiligheidsinformatie verstrekken in begrijpelijke taal, eventueel met pictogrammen of visuele middelen.

Risico's:

- Medewerkers zijn niet op de hoogte van de veiligheidsinstructies.
- Onjuiste toepassing van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Onbegrip van cultuur- en werkgewoonten.
- Misverstanden door onduidelijke communicatie.

Maatregelen:

- Inzet van een buddysysteem waarbij een ervaren Nederlandstalige medewerker begeleiding biedt.
- Duidelijke communicatie over rechten, plichten en veiligheidsprocedures.
- Organiseren van taalcursussen of ondersteuning bij het leren van de Nederlandse taal.
- **Bouwspraak:** deze website heeft als doel om de Bouw & Infra tot een veiligere werkplek te maken en te voorzien in goede communicatie.
- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector.

3.5 Mindervalide medewerkers

Medewerkers met een fysieke of mentale beperking hebben specifieke aanpassingen nodig om veilig te kunnen werken.

Richtlijnen:

- Werkplek en taken aanpassen aan de behoeften van de medewerker, zoals aangepaste werkhoogten en hulpmiddelen.
- Mogelijkheid bieden voor flexibele werktijden.

Risico's:

- Beperkte mobiliteit.
- Fysieke belasting.
- Reactiesnelheid bij noodsituaties.
- Psychosociale arbeidsbelasting.

Maatregelen:

- Gebruik van hulpmiddelen, zoals aangepaste werkhoogten en ergonomische apparatuur. Zie ook de website [Arbovriendelijke hulpmiddelen](#).
- Indien nodig: extra begeleiding en ondersteuning via gespecialiseerde coaches of collega's.
- Taken op maat afstemmen op de capaciteiten van de medewerker.
- Afstemmen BHV en BHV-noodplan/ontruimingsplan.
- **Bouwspraak:** deze website heeft als doel om de Bouw & Infra tot een veiligere werkplek te maken en te voorzien in goede communicatie.
- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector.

3.6 < OPTIONEEL > Thuiswerkers

Thuiswerken komt steeds vaker voor in ondersteunende functies binnen de bouwsector.

Richtlijnen:

- Erop toezien dat de thuiswerkplek ergonomisch is ingericht. Voor zover dat redelijk is, moeten er ook arbo-voorzieningen beschikbaar gesteld worden.
- Duidelijke afspraken maken over werkuren, bereikbaarheid en taken.
- Regelmatig contact met leidinggevenden en collega's om betrokkenheid te behouden en beeld te houden bij het welzijn en de productiviteit van thuiswerkers.

Risico's:

- RSI door onjuiste werkhouding.
- Psychosociale arbeidsbelasting.
- Onvoldoende verlichting en luchtkwaliteit.
- Lange werkdagen.

Maatregelen:

- Werkplekadvies geven om ergonomische risico's te verminderen.
- Mogelijkheid tot het beschikbaar stellen van bureaustoelen en andere benodigde materialen.
- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector.
- < Verwijzing naar apart thuiswerkbeleid >

3.7 Alleen werkers

Werken zonder direct toezicht brengt specifieke risico's met zich mee.

Richtlijnen:

- Duidelijke protocollen opstellen voor communicatie en noodsituaties.
- Verplichte meldingssystemen, zoals een check-in-/check-out-procedure.

Risico's:

- Verhoogde kans op ongelukken zonder directe hulp.
- Onvoldoende toezicht op risicovolle taken.
- Onwel raken zonder de mogelijkheid dat er hulp kan komen, of zonder de mogelijkheid hulp te alarmeren (medewerker bewusteloos).
- Overbelasting.
- Psychosociale arbeidsbelasting.

Maatregelen:

- Gebruikmaken van alarm- of communicatiesystemen, zoals een noodknop of GPS-trackers.
- Periodieke controle door leidinggevenden en collega's om veiligheid te waarborgen.
- Er wordt altijd in het zicht of binnen gehoorafstand van anderen gewerkt. Als dit niet kan, wordt beoordeeld of er in tweetallen kan worden gewerkt.
- De medewerker adviseren deel te nemen aan het PAGO.
- [Advies werken in besloten ruimten](#).
- [Toolbox Afgeschermd werken van Volandis](#).

- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector.

3.8 Nieuwe medewerkers

Nieuwe medewerkers hebben tijd nodig om bekend te raken met de werkomgeving, procedures en veiligheidsvoorschriften.

Richtlijnen:

- Uitgebreide introductie over bedrijfsprocedures en veiligheidsinstructies voorafgaand aan de start.
- Begeleiding door een ervaren collega of mentor gedurende de eerste maanden.

Risico's:

- Onervarenheid.
- Onjuist gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Onvoldoende inschatting van risico's.

Maatregelen:

- Onboarding met daarin goede voorlichting over bedrijfsprocedures en veiligheidsinstructies.
- Regelmatige evaluatiemomenten om ervaringen en eventuele knelpunten te bespreken.
- Actieve ondersteuning bij het wennen aan de bedrijfscultuur en werkwijze.
- Begeleiding door leermeesters. Leermeesters putten informatie uit de leermeesterdocumentatie.
- **Bouwspraak:** deze website heeft als doel om de Bouw & Infra tot een veiligere werkplek te maken en te voorzien in goede communicatie.
- Zie ook de Arbocatalogi en A-bladen: deze documenten bieden praktische richtlijnen en maatregelen die aansluiten bij de specifieke risico's van de bouwsector.

3.9 Stagiairs

Stagiairs hebben vaak weinig tot geen werkervaring en vereisen extra begeleiding.

- Duidelijke afspraken maken over taken, verantwoordelijkheden en veiligheid.
- Toewijzing van een vaste begeleider voor de gehele stageperiode.
- Geen inzet voor gevaarlijke of risicovolle werkzaamheden zonder directe begeleiding.
- Zie verder alinea jeugdigen tot achttien jaar.

4. Taken en verantwoordelijkheden

Om dit beleid succesvol te implementeren, hebben verschillende partijen specifieke verantwoordelijkheden:

- **Werkgever:** zorgdragen voor een veilige werkomgeving, naleving van wetgeving en het aanbieden van de benodigde aanpassingen.
- **Leidinggevenden:** actief toezien op de uitvoering van het beleid, medewerkers ondersteunen en maatregelen treffen bij geconstateerde risico's.
- **Medewerkers:** bewust omgaan met eigen veiligheid en die van anderen, risico's melden en veiligheidsvoorschriften naleven.

5. Monitoring en evaluatie

Het beleid wordt regelmatig geëvalueerd en indien nodig aangepast om de veiligheid en gezondheid van bijzondere groepen te blijven waarborgen. Dit wordt gedaan door:

- Periodieke risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uit te voeren.
- Actieve betrokkenheid van medewerkers bij het identificeren van risico's en verbeterpunten.
- Jaarlijkse evaluatie van het beleid om te voldoen aan veranderende regelgeving en nieuwe risico's.
- Jaarlijkse monitoring op personeelsmutaties door

6. Wet- en regelgeving

Dit beleid is gebaseerd op de actuele wet- en regelgeving, waaronder:

- **Arbowet:** deze wet biedt kaders voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, inclusief specifieke bepalingen voor kwetsbare groepen.
- **Arbeidstijdenwet:** deze wet bevat speciale regels voor jeugdige medewerkers en zwangeren, zoals beperkingen op werktijden en pauzes.
- **Wet gelijke behandeling:** deze wet verplicht werkgevers om discriminatie op basis van leeftijd, geslacht of beperking te voorkomen en gelijke kansen te bieden.

Bijlage 1

Binnen ons bedrijf worden de volgende (groepen) personen ingezet die speciale risico's lopen:

Bijzondere groep	Aantal	Afdeling, functie	Omschrijving risico's	Getroffen maatregelen om risico's te beheersen	Maatregelen die aanvullend genomen moeten worden
Jeugdigen (< 18 jaar)					
Ouderen (> 55 jaar)					
(Gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, gehandicapten, niet-zelfredzame personen					
Zwangere vrouwen					
Onervaren medewerkers, nieuwkomers					
Flexibele arbeidskrachten, uitzendkrachten					
Studenten, stagiairs					
Niet-Nederlandstaligen					
Alleen werkers					
Thuiswerkers					
Stagiairs					

Bijlage 2

Voorbeeld inventarisatie

Bijzondere groep	Aantal	Afdeling, functie	Omschrijving risico's	Getroffen maatregelen om risico's te beheersen	Maatregelen die aanvullend genomen moeten worden
Jeugdigen (< 18 jaar)	2	Vakantiekrachten (vijftien en zestien jaar).	Schadelijke geluidsniveaus, fysieke belasting, te lange werkdagen.	Werktijden conform bepalingen vijftien-/zestienjarigen	Nadere inventarisatie werkzaamheden en risico's en vastleggen welke taken door vakantiekrachten uitgevoerd moeten worden, al dan niet onder toezicht en welke taken verboden zijn.
Ouderen (> 55 jaar)	7	Uitvoering.	Fysieke belasting.	Op individuele basis, in overleg met betrokkenen wordt naar aanpassing werktaak of werktijden gekeken.	
(Gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, gehandicapten, niet-zelfredzame personen	0		Fysieke belasting, bij calamiteit zichzelf niet in veiligheid kunnen stellen.	Op individuele basis, in overleg met betrokkenen wordt naar aanpassing werktaak of werktijden gekeken. BHV wordt geïnformeerd over niet-zelfredzame personen en gaat na of aanvullende maatregelen nodig zijn.	
Zwangere vrouwen	2	Kantoor.	RSI, Stress.	Geen, in geval van melding zwangerschap wordt naar eventuele maatregelen gekeken.	Nadere inventarisatie zwangeren uitvoeren.
Onervaren medewerkers, nieuwkomers	2	Uitvoering.	Onervarenheid, niet bekend met risico's.	Voorlichting/instructie tijdens inwerkperiode, mentor/begeleider toegewezen.	Gegevens instructies vastleggen met behulp van aftekenlijst, aftekenlijst in personeelsdossier opnemen.
Flexibele arbeidskrachten, uitzendkrachten	Variabel	Uitvoering.	Zie onervaren werknemers, nieuwkomers.		
Studenten, stagiairs	0				
Niet-Nederlandstaligen	4	Uitvoering.	Medewerkers zijn niet op de hoogte van de veiligheidsinstructies.	Instructies zijn door medewerker in eigen taal aan de schoonmakers gegeven.	Cursus Nederlands aanbieden.
Alleen werkers	0				
Thuiswerkers	4	Kantoor.	RSI, werkdruk, lange werkdagen.	Geen, thuiswerken op initiatief medewerkers.	Thuiswerkbeleid uitwerken.
Stagiairs	0				