

PBNA-examen Leergang Senior Arbo-adviseur

Inleiding

Dit examen is samengesteld uit de volgende drie onderdelen:

- Onderdeel 1: Werkplekonderzoek en fysieke belasting (WFB).
- Onderdeel 2: Adviesvaardigheden.
- Onderdeel 3: Verzuimbeleid en reïntegratie.

Elke onderdeel bestaat uit een casus met daaraan gekoppeld 9 meerkeuzevragen. Van de gegeven antwoorden per vraag is slecht **één** antwoord juist. Een antwoord wordt fout gerekend, als:

- een foutief antwoord is gegeven;
- de vraag niet is beantwoord;
- meer dan één antwoord is gegeven.

Wij adviseren u om eerst de casus rustig door te lezen en daarna de vragen te beantwoorden. Bij enkele vragen wordt verwezen naar de casus.

De beschikbare tijd is 90 minuten.

De eerste vraag begint op de volgende pagina.

Veel succes!

Onderdeel 1 Werkplekonderzoek en Fysieke Belasting

Het magazijn

Een magazijnbediende heeft aangegeven dat hij nekklachten heeft. Zijn werkplek is eigenlijk het gehele magazijn, waar hij met de hand zaken neerzet of ophaalt. Hij doet het werk nu twee jaar en de klachten zijn langzaam aan komen opzetten. Er lijkt een duidelijke relatie met het werk, want thuis komen de klachten niet voor. Wat zou uw aanpak zijn om te kijken in hoeverre het werk (mede) oorzaak is voor de klachten? Het gaat er dus om welke zaken u gaat onderzoeken en op welke wijze dit mogelijk is.

01. Bij het beoordelen van de werkhouding hebben we vooral aandacht voor
 - a. of het werk energetisch licht of zwaar is
 - b. of er hinderlijke omgevingsfactoren aanwezig zijn
 - c. de stand in de diverse gewrichten
 - d. of iemand plezier heeft in z'n werk

02. Wanneer moeten we bij staand werk een zithulp gaan verstrekken of andere maatregelen gaan treffen om te langdurig staan te voorkomen?
 - a. Meer dan vier uur staan op een werkdag of een uur aaneengesloten
 - b. Meer dan zes uur staan op een werkdag of een uur aaneengesloten
 - c. Meer dan zes uur staan op een werkdag of twee uur aaneengesloten
 - d. Meer dan acht uur staan op een werkdag of twee uur aanéengesloten

03. Op een beeldschermwerkplek staat een monitor bij voorkeur recht voor de gebruiker. Soms is dit niet het geval. Welke marge laat je zonder commentaar in stand?
 - a. Geen enkele, recht voor de gebruiker is de enige goede positie
 - b. Een stand van maximaal 5 tot 10 graden opzij van de gebruiker
 - c. Een stand tot maximaal 30 graden opzij van de gebruiker
 - d. Iedere afwijking, onafhankelijk van de grootte, als de medewerker het maar als prettig ervaart

04. Een medewerker heeft een whiplash-letsel doorgemaakt en je komt langs voor een werkplekonderzoek. Waarop let je vooral tijdens dit onderzoek?
 - a. De instelling van de bureaustoel
 - b. Of de bureaustoel een extra hoge steun geeft voor de medewerker
 - c. Of de medewerker medicijnen gebruikt
 - d. De belasting van de nek tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden

05. Wat omschrijft het begrip ergonomie het beste?
 - a. De samenwerking tussen mens, middelen en taken
 - b. Ergotherapie
 - c. Verstreking van hulpmiddelen, zodat iets makkelijker wordt
 - d. Anatomische gevormde handvaten bij gereedschap

06. Welke lichtconditie zal niet altijd aanleiding zijn tot aanpassing?
- Knipperende tl-buizen
 - Sterke spiegelingen in het beeldscherm
 - Een contrastverschil tussen beeldscherm en buiten
 - Een hinderlijke kleur van de verlichting
07. Een medewerker geeft aan last te hebben van tocht. Hoe pak je dit aan?
- Meten van de temperatuur in de ruimte op het niveau van de werkhoogte
 - Kijken waar de tocht vandaag komt en dit afplakken/fixeren
 - Hier hoeft je in eerste instantie niets mee; het went vaak wel na verloop van tijd
 - Meten van de lichtsnelheid en de temperatuur van de verplaatste lucht
08. Welk advies aangaande tillen staat de laatste tijd ter discussie?
- De hoogte van het te tillen gewicht zijnde 23 kg
 - De instructie dat je vanuit de knieën moet tillen
 - Dat ademhaling een belangrijke rol speelt bij tillen
 - Dat samen tillen niet altijd een voordeel is
09. Van welke klachten is het *niet* bekend dat lichaamstrillingen deze kunnen veroorzaken?
- Maagklachten
 - Rugklachten
 - Klachten van gewrichten
 - Hoofdpijn

Onderdeel 2 Adviesvaardigheden

Case: Scholengemeenschap het Leerhuis

Het Leerhuis is een scholengemeenschap met ongeveer 1750 leerlingen en 198 medewerkers. De medewerkers bestaan uit zowel onderwijzend personeel als onderwijsondersteunend personeel (conciërges, drukker, toezichthouders, technisch onderwijsassistenten, administratieve medewerkers, bibliothecaris en ICT-personeel).

Het Leerhuis is ontstaan vanuit een fusie tussen een protestants-christelijke school voor mavo, havo, atheneum en gymnasium en een rooms-katholieke school voor mavo en vbo.

Het Leerhuis omvat na de fusie nog 2 locaties, die op termijn samengevoegd zullen worden tot 1 grote locatie. Hiervoor zal eind dit jaar de nieuwbouw van start gaan.

Binnen de scholengemeenschap is sprake van een hoog verzuim door psychische belasting. Dit verzuim is sinds de fusie tussen de 2 scholen versterkt en speelt de grootste rol bij de oudere medewerkers. Ook is er sprake van een hoog verloop onder het onderwijzend personeel.

De directie heeft grote plannen met de scholengemeenschap en wil binnen 2 jaar een leerlingenaantal van ten minste 2000 bereiken. Dit moet bereikt worden door het aanpassen van het huidige lessysteem, zodat het onderwijzend personeel effectiever inzetbaar is. Het gehele personeel heeft hiervoor angst geuit, omdat hierdoor de binding met de leerlingen en collega's verloren gaat. Tevens zal de werkdruk nog verder stijgen, terwijl dit inmiddels al als hoog wordt ervaren.

U werkt als conciërge bij scholengemeenschap het Leerhuis en aan u is een halfjaar geleden gevraagd om ook de taken van Arbo-coördinator op u te nemen. Deze vraag is aan u gesteld, omdat u ook al geschoold bent als BHV-er en u in uw vorige baan ook als Arbo-coördinator in een fabriek heeft gewerkt. U hebt in het verleden een aantal cursussen gevolgd op het gebied van Arbo.

U hebt de directie om een functieprofiel gevraagd, maar deze heeft u nog niet ontvangen. U bent voorlopig oriënterend aan de slag gegaan en krijgt hierin de vrijheid om zelf te beslissen hoe u dit uitvoert. Inmiddels hebt u onderzocht wat de grootste knelpunten zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden. Er is nog geen RI&E uitgevoerd omdat de directie dit tot op heden heeft tegengewerkt. Al jaren geleden is door de OR op hoog niveau de verplichting van de RI&E aan de orde gesteld, maar is toch destijds afgeketst.

De grootste Arbo-knelpunten zijn:

- Ontbreken van Arbo- en verzuimbeleid
- Onveilig werken met machines in de praktijklokalen (o.a. techniek)
- Geen inzicht in de ongevallen en bijna-ongevallen
- Onduidelijkheid over het functioneren van de BHV-organisatie
- Welzijnsproblemen

Binnen de scholengemeenschap is een OR actief, die een aparte VGWM-commissie heeft opgezet. U bent van plan om in de toekomst nauw samen te werken met deze commissie. Mede doordat hierin diverse leden een grote mate van kennis hebben op het gebied van arbeidsomstandigheden. Ondanks dat de OR actief is, heeft dit nog maar weinig geleid tot veranderingen in het personeelsbeleid. Er zijn meer conflictsituaties geweest met de directie.

De volgende vragen hebben betrekking op de case Scholengemeenschap het Leerhuis

10. In de toekomst zal het lessysteem worden gewijzigd. De directie voorziet veel weerstand voor deze verandering bij het personeel. Aan u is een advies gevraagd voor de invoering van deze verandering. Wat adviseert u?
 - a. U adviseert de directie om de verandering niet door te voeren. Dit zal namelijk leiden tot een nog veel hoger verzuim
 - b. U adviseert een zeer langzame invoering; hoe sneller het gaat des te minder is de kans van slagen
 - c. U adviseert om de medewerkers te laten participeren in de veranderingen. Hierdoor zal commitment optreden
 - d. U adviseert de directie om het personeel duidelijk te maken dat deze veranderingen nu eenmaal noodzakelijk zijn en dat ze moeten vertrouwen op de keuzes van de directie

11. In de casus van scholengemeenschap het Leerhuis zou gemakkelijk een rolconflict kunnen ontstaan. Welk soort rolconflict?
 - a. Rolonduidelijkheid
 - b. Conflict tussen eigen rolopvatting
 - c. Conflict tussen rolopvatting en rolverwachting
 - d. Conflicterende rolverwachtingen

12. Welke cultuur heerst er bij scholengemeenschap het Leerhuis?
 - a. Taakcultuur
 - b. Machtscultuur
 - c. Persoonsgerichte cultuur
 - d. Rolcultuur

13. Welke rolomschrijving past het beste bij u als Arbo-coördinator van scholengemeenschap het Leerhuis?
 - a. Ik moet zorgen dat ik formele en op schrift gestelde opdrachten krijg
 - b. Mijn specifieke deskundigheid zal zorgen voor succes
 - c. Door goede persoonlijke relaties op te bouwen zal ik slagen
 - d. Om invloed te hebben moet ik een machtsbasis hebben, dit doe ik o.a. door te lobbyen

14. U heeft een register aangelegd waarin de ongevallen en bijna-ongevallen ingevoerd moeten worden. Op die manier wilt u de ongevallen analyseren en acties ondernemen om dit te voorkomen. Het register wordt door het personeel echter niet ingevuld. Hoe lost u dit het **beste** op?
 - a. Ik zal een andere vorm moeten zoeken om een beeld te krijgen van de ongevallen en bijna-ongevallen. Een register werkt blijkbaar niet
 - b. Ik zal argumenten aandragen om aan het personeel duidelijk te maken wat het doel is van deze registratie
 - c. Aan de directie stel ik voor een sanctiebeleid op te leggen
 - d. Door in gesprek te gaan met het personeel, zoek ik uit wat de problemen zijn. Vervolgens zal ik een passende oplossing zoeken

15. Eén van jouw doelen als Arbo-coördinator is het verlagen van het verzuim. Wat ga jij in dit kader ondernemen?
- Om een duidelijk beeld te krijgen van de oorzaken van het verzuim start ik een welzijnsonderzoek
 - Ik ga op zoek naar een andere Arbo-dienst, blijkbaar doet deze zijn werk niet goed
 - Door een arbeidshygiënist wordt een onderzoek gedaan naar het klimaat om vast te stellen of dit een rol speelt in het verzuim
 - De medewerkers zullen voortaan jaarlijks een grieprik krijgen
16. Omdat veel ongevallen ontstaan tijdens de praktijklessen (werken met machines), ga jij vanaf volgend schooljaar de leerlingen voorlichten over het veilig werken met machines. Wat is hiervoor de **beste** methode?
- De audiovisuele methode gecombineerd met de mondelinge methode
 - De methode van zelf doen in combinatie met de mondelinge methode
 - De audiovisuele methode gecombineerd met de schriftelijke methode
 - De schriftelijke methode
17. De directie geeft u veel vrijheid in de uitvoering van de functie van Arbo-coördinator. Wat zijn de kenmerken van uw adviesrol?
- Ik wordt voornamelijk gebruikt om de implementatie van het Arbo-beleid te vergemakkelijken
 - Ik werk nauw samen met de directie en zie mijzelf als partner
 - Op bepaalde kennisgebieden ben ik expert en neem zelf beslissingen
 - Ik wordt door de directie ingezet als 'hulpmiddel'
18. Voor een goede start van het Arbo-beleid stelt u voor een RI&E uit te voeren. Ondanks de wettelijke verplichting gaat de directie hiermee niet akkoord. De uitvoering zou te veel geld en tijd kosten en nagenoeg niets opleveren. Ze willen deze discussie niet meer voeren. Welke interventie past u toe?
- Ik maak een start met de RI&E en ben van plan tussentijds de resultaten te laten zien. Zo draait de directie wel bij
 - Omdat de weerstand zo hoog is dat een redelijk gesprek niet meer te voeren is, kies ik ervoor sterk met de directie mee te bewegen. Uiteindelijk draaien ze dan wel bij
 - Ik zal de directie blijven vragen wat de redenen zijn voor de weerstand
 - Door de Arbeidsinspectie in te lichten, zorg ik ervoor dat de directie wel moet starten met de RI&E, anders krijgen ze een boete

Onderdeel 3: Verzuimbeleid en Reïntegratie

Casus: Numenrode

Numenrode is een verpleeghuis met 120 medewerkers. De meeste (overwegend vrouwelijke) werknemers werken parttime. Men werkt in vaste teams onder een leidinggevende in wisselende diensten. Er is een vaste nachtwacht.

De instelling bestaat al 60 jaar en volgend jaar zal er een noodzakelijke verbouwing plaatsvinden om het gebouw te 'moderniseren'.

Naast de verpleegafdelingen is er een activiteitencentrum en een centrale keuken.

Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de directie. De directie denkt traditioneel en staat niet open voor vernieuwing. Er werkt een hoofd personeelszaken. Deze staat open voor veranderingen, maar loopt regelmatig aan tegen de directie die hem tegenhoudt.

Het verzuim vormt een probleem voor Numenrode.

Het verzuimpercentage was vorig jaar 15. Daarvoor was het verzuim gemiddeld 11 %.

De meldingsfrequentie ligt op 2.

Men is al jarenlang bij dezelfde Arbo-dienst aangesloten. Het contact tussen de bedrijfsarts en het hoofd personeelszaken is goed. De verzuimklachten zijn vaak fysieke klachten, maar veelvuldig komen ook psychische klachten voor. De directie is van mening dat er vaak privé-problemen een rol spelen bij het verzuim. Zij willen niet langer opdraaien voor medewerkers die geen oppas hebben voor hun kind dat ziek is. De bedrijfsarts kent het bedrijf al meer dan 5 jaar. Het is een bedrijfsarts die voorzichtig is in zijn formuleringen en die moeite heeft met knopen doorhakken.

Je bent als Arbo-coördinator in september 2005 begonnen en het hoofd P&O vraagt je om mee te denken over de aanpak van het ziekteverzuim. De directie wil dat dit omlaag gaat, maar wil niet dat er te veel onrust binnen de organisatie ontstaat. De directie heeft als doel voor 2006 gesteld dat het verzuimpercentage onder de 10 komt en de meldingsfrequentie op 1,5 of lager.

Er is een verzuimprotocol aanwezig, opgesteld door het hoofd P&O. In dit verzuimprotocol staat dat de werknemers zich bij het hoofd P&O ziek dienen te melden. Het hoofd P&O is ook case manager en maakt met de medewerkers de plannen van aanpak. Het komende jaar is het de bedoeling dat jij dit van hem overneemt en naast de bedrijfsarts ook verzuimgesprekken hebt met de medewerkers.

Carla S. is een medewerkster die enkele maanden geleden is uitgevallen met fysieke klachten.

Zij is al 15 jaar werkzaam als verpleeghulp binnen Numenrode voor 32 uur per week.

Zij heeft al jaren rugklachten waarmee zij regelmatig verzuimt, maar na enkele weken rust gaat het weer en meldt zij zich weer beter.

De bedrijfsarts adviseert een goed gesprek met de werkgever, omdat hij nu toch zijn vraagtekens heeft ten aanzien van de duurzaamheid van de reïntegratie.

In het gesprek dat je hebt, blijkt dat Carla vorig jaar gescheiden is van haar man en er nu alleen voor staat met 3 kleine kinderen. Zij wil niet dat haar leidinggevende dit weet, omdat zij geen medelijden wil. De bedrijfsarts heeft zij dit wel verteld, maar deze heeft niets met dit gegeven gedaan.

Carla wil absoluut niet weg bij Numenrode, haar collega's zijn belangrijk voor haar met name nu in deze periode van haar leven, waarin zij behoefte heeft aan steun van anderen en een vertrouwde omgeving.

19. Wat betekent een verzuimpercentage van 15?
- Dat veel medewerkers zich vaak ziekmelden
 - Dat de totale kosten van het verzuim hoog zijn
 - Dat het gemiddeld aantal verzuimdagen hoog is
 - Dat de tijd die aan ziekteverzuim verloren gaat, hoog is
20. Hoe omschrijf je het verzuim bij Numenrode?
- Voornamelijk kort met langdurig verzuim
 - Voornamelijk middellang tot lang verzuim
 - Voornamelijk kort tot middellang verzuim.
 - Voornamelijk kort verzuim
21. Waarmee zou je beginnen om verzuim te doen afnemen?
- Goed verzuimprotocol opzetten
 - Medewerkers informeren over kosten verzuim
 - De medewerkers zich laten ziekmelden bij hun leidinggevende
 - De leidinggevende case manager maken
22. Als je in het verzuimprotocol prikkels zou moeten invoeren, welke factoren zouden dan de acceptatie van de prikkel bevorderen?
- De kosten die de prikkel meebrengt
 - De houding van de werknemers ten aanzien van de prikkel
 - De mate, waarin de prikkel aansluit op het type verzuim
 - De manier, waarop het verzuimbeleid wordt uitgevoerd
23. Welke stelling is bij dit bedrijf en aard van verzuim van toepassing?
- In verzuimprotocol dienen regels opgenomen te worden om verzuimduur te verkorten
 - In verzuimprotocol dienen regels opgenomen te worden om verzuimdrempel te verhogen
 - In verzuimprotocol dienen regels opgenomen te worden om terugkeerdrempel te verlagen
 - In verzuimprotocol dienen regels opgenomen te worden om verzuimdrempel te verhogen en de terugkeerdrempel te verlagen
24. De bedrijfsarts heeft een probleemanalyse gemaakt. Hierin wordt aangegeven dat er sprake is van chronische klachten en de vraag is of Carla duurzaam in haar eigen werk kan reïntegreren. Wat is de inhoud van je plan van aanpak?
- Doel ander werk bij een andere werkgever
 - Doel terugkeer in eigen werk
 - Doel terugkeer in ander werk bij de eigen werkgever
 - Doel ander werk bij eigen werkgever en als dat niet lukt bij andere werkgever

25. Carla is van mening dat zij haar eigen werk prima aan kan. Het hoofd PO wil haar in ander werk hebben, gezien haar veelvuldig ziek zijn. Wat is jouw advies?
- Carla moet deskundigenoordeel vragen over de reïntegratie inspanningen van haar werkgever
 - Carla moet een deskundigenoordeel aanvragen over haar arbeidsongeschiktheid
 - De werkgever moet een deskundigenoordeel vragen over de reïntegratie-inspanningen van Carla
 - De werkgever moet een deskundigenoordeel vragen over de arbeidsongeschiktheid van Carla
26. Als je kijkt naar de oorzaken van het verzuim van Carla waarop zou je dan je aandacht richten?
- De arbeidsomstandigheden en dan met name het aantal uren en diensten dat zij werkt
 - De arbeidsverhoudingen, de communicatie met haar leidinggevende
 - De belasting in de thuissituatie en hoe Carla daarmee omgaat
 - De fysieke klachten en de mogelijkheid voor een rugtraining
27. Uit een gesprek blijkt, dat Carla al 4 jaar een gedeeltelijke WAO-uitkering heeft in verband met deze klachten. Wat kun je met dit gegeven?
- Melden bij het UWV, herziening van de WAO-uitkering aanvragen
 - Niets, omdat nu de WIA in werking is getreden
 - Melden bij het UWV als vangnetgeval
 - Niets, maar in ieder geval heeft de werkgever geen Pemba-boete

Antwoorden

Antwoorden bij werkplekonderzoek en Fysieke belasting

Vraag	Antwoord
1	c
2	a
3	b
4	d
5	a
6	c
7	d
8	b
9	d

Antwoorden examen Adviesvaardigheden

Vraag	Antwoord
10	c
11	a
12	b
13	d
14	d
15	a
16	b
17	c
18	b

Antwoorden bij Verzuimbeleid en reïntegratie

Vraag	Antwoord
19	d
20	a
21	d
22	c
23	d
24.	b
25	b
26	c
27	a