

Wat te doen bij een akoestisch problematische werkomgeving?

Nog steeds krijgen we op de helpdesk van team onderwijs regelmatig vragen over (slechte) akoestiek van gymzalen en sporthallen. Een aantal jaren geleden heeft de KVLO al eens een inventarisatie onder haar leden gedaan en nog steeds is het een veelvoorkomend probleem voor de collega's die onder slechte omstandigheden hun werk moeten doen.

Met dit document willen we je informeren en op weg helpen om stappen te ondernemen richting werkgever en eigenaar van de zaal. Dit is niet altijd dezelfde en dat maakt het in de praktijk erg lastig.

Door: Remon Bahnerth

Je hoeft er niet voor gestudeerd te hebben om te merken dat er iets niet klopt met de akoestiek in je zaal. Toch is het belangrijk om dit uit de sfeer van je gevoel te halen en het objectief te laten meten. Vaak begint het met hoofdpijn, stemklachten, vermoeidheid en oorsuizen na een dag werken. Dit zijn dan ook de klassieke symptomen van werken in een akoestisch slechte werkomgeving. Herken je dit? Overleg dan met je leidinggevende en vraag een onafhankelijk bedrijf om metingen te komen doen.

Nagalmtijd en meer

Hoewel er vaak naar nagalmtijd wordt gevraagd zijn er verschillende andere belangrijke zaken die gemeten dienen te worden. Zoals gezegd de nagalmtijd van de zaal (voor normen zie document *KVLO Normen* op de website onder de kop huisvesting).

- Het aantal decibel tijdens de lessen. Het gaat niet om de piekbelastingen, maar om de zogenaamde dagdosis: dit is de dosis die gedurende de *gehele* dag wordt gemeten. Bij 80 dB moet de werkgever persoonlijke gehoorbescherming verzorgen en bij 85dB moet de bron worden aangepakt (Arbowet).
- Laat nagaan of er sprake is van 'flutterecho', dit is vaak een bron van problemen.
- Laat je eigen gehoor testen, zowel voor als na een dag lesgeven. Hiermee leg je ook je eigen 'beginsituatie' vast (nulmeting). Dit geldt ook voor de collega's als je in een sectie werkt.

Bespreek de uitkomsten van de metingen met je collega's (indien van toepassing) en met je leidinggevende en vraag naar de termijn waarop hij/zij denkt dat de problemen gaan worden opgelost. Je werkgever is namelijk te allen tijde verantwoordelijk voor het welzijn en de veiligheid van de werknemer(s) (Arbowet). Je werkgever is dus ook verplicht om hiermee aan de slag te gaan. Leg het gesprek vast in een verslag, zodat je er later op terug kunt komen.

En dan begint het pas echt

Houd goed bij in een persoonlijk logboekje op welke dagen je welke klachten hebt. Dit geldt ook voor eventuele collega's. Op deze manier zijn de klachten die je hebt ook te herleiden naar je werk in de slechte ruimte. Dit is ook belangrijk voor als je op een later moment bij gehoorschade je werkgever aansprakelijk wilt stellen. Bij regelmatige klachten kun je altijd een bezoek brengen aan je bedrijfsarts en bespreek je klachten en de situatie.

Op veel scholen is ook een collega verantwoordelijk voor Arbo. Breng deze collega ook op de hoogte van de problemen, wellicht kan hij/zij je ook nog helpen. De school is verplicht een zogenaamde Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit te voeren op de werkplekken en de Arbo-coördinator kan je hier uitstekend mee helpen, dan staat het ook hierin.

Niet op korte termijn

De praktijk leert dat dit, ondanks de verregaande verplichting van de werkgever hierin, een traject is dat meestal niet op korte termijn is opgelost. Dit komt niet in de laatste plaats door de kosten die aanpassingen in en aan de zaal met zich meebrengen en werkgevers aangeven dit geld niet 'zomaar' te hebben liggen. Ons advies hierin is, dat zieke medewerkers en eventuele aansprakelijkheid bij gehoorverlies de werkgever uiteindelijk ook veel geld kost (misschien zelfs meer). Als het aan de KVLO ligt, weegt de gezondheid van medewerkers zwaarder dan de kosten van aanpassingen in de zaal. Tweede reden die veel wordt gebruikt, is dat de zaal van de gemeente is en niet van de school. Dit maakt het er inderdaad niet makkelijker op, maar ontslaat de werkgever niet van zijn verplichtingen om goed voor de werknemer(s) te zorgen. Het lastige hierin is, dat de school zou moeten investeren in een zaal die niet van hun is en de gemeente vaak zegt, dat er geen geld is. Hiervoor is goed overleg tussen gemeente en school van wezenlijk belang en is een cofinanciering wellicht te



Geluidsabsorberende stenen

overwegen. Op die manier worden de kosten gedeeld en kan het voor beide partijen meevallen.

We zien vaak dat de eerste stap die een directie zet op het gebied van gehoorbescherming ligt. Echter het standpunt van de KVLO is met betrekking tot het gebruik van zogenaamde otoplastieken, dat dit slechts *tijdelijk* een oplossing is en *geen permanente* oplossing. *Op de site staat* het document over otoplastieken. Uiteraard kun je hier ook zelf om vragen als de directie niet met dit voorstel komt. Ook hulpmiddelen als een draadloze headset worden soms aangedragen, maar hiervoor geldt uiteraard hetzelfde als voor de otoplastieken! En hoewel dit ook zeker geen permanente oplossing is, kun je uiteraard zelf ook rekening houden met de lesstof die je kiest. Vermijd dan bij voorkeur sporten en activiteiten die veel lawaai maken of oproepen in de zaal. Alle kleine beetjes kunnen immers helpen...

Lange adem

Als het hele traject je uiteindelijk echt veel te lang gaat duren en de directie geeft meerdere malen niet thuis, dan kun je altijd nog het hele dossier met alle stukken en overleggen naar de MR sturen of naar het schoolbestuur. Dit is in de praktijk ook wel vaak het moment waarop alle partijen niet meer graag met elkaar om de tafel zitten; jij vindt namelijk dat de directie niets doet en de directie voelt zich gepasseerd. Breng de directie dan ook op de hoogte van je stappen, zodat zij dit in ieder geval weten.

Ook komt in dit stadium vaak de vraag naar voren of mensen nu werk moeten gaan weigeren. Ons advies is om dit in ieder geval niet te doen. Dit werkt vaak averechts en is gevaarlijk voor jezelf: voor je het weet wordt je werkweigering ten laste gelegd en krijg je daardoor enorme problemen. Geef wel schriftelijk aan dat je je werk onder protest doet.

Hoe vervelend ook, maar blij vooral met elkaar in gesprek en geef wel de noodzaak van aanpassingen aan. Op het moment dat je in deze fase zit, zit het al een tijd erg hoog en sta je waarschijnlijk op het punt om je ziek te gaan melden en dat helpt jou op dit moment wel, maar daarmee is de zaal nog steeds niet aangepast. Wel heb je

alles tot nu toe gedocumenteerd en kun je daarmee dus nogmaals naar de Arboarts of het bestuur gaan.

Het blijft helaas vaak een verhaal van een lange adem, want de enkele keer dat we horen dat het snel is opgelost, is echt zeldzaam. De KVLO kan behalve adviseren over het proces en wat wel en niet te doen, niets anders voor de leden betekenen in het geval van slechte werkomstandigheden. Er zijn geen juridische stappen te ondernemen, voordat is aangetoond dat de werkomgeving heeft geleid tot gehoorschade en arbeidsongeschiktheid én dat de werkgever hierbij ernstig in gebreke is gebleven. Hoewel we dus alles doen om dit te voorkomen is het systeem hierin dus precies andersom: het moet eerst fout gaan, voordat er iets aan gedaan kan worden...

Nog even wat tips en tools op een rijtje

- Laat een meting uitvoeren door een onafhankelijk bureau, vraag meerdere offertes op en vraag of je dit zelf mag doen voor school. Mocht dit geweigerd worden, schrijf dan meteen naar de MR of het bestuur. Een objectieve meting is belangrijk.
- Laat je eigen gehoor meten en stop dit bij je dossier. Laat het eventueel na een half jaar weer meten, zodat eventuele achteruitgang ook inzichtelijk is. En als het echt nodig is ook weer na een jaar...
- Houd een logboek bij van wanneer je welke klachten had.
- Maak verslagen van alle bijeenkomsten en bevindingen van Arbo arts, audioloog, enz..
- Blijf in gesprek, dreig niet met werkweigering. Geef wel schriftelijk je bezwaren aan om in die zaal te gaan werken.
- Trek het op een hoger niveau: licht het bestuur in, dat je vindt dat jouw directie niets doet met jouw klachten.
- Vraag altijd om termijnen in reactie op je brieven en wanneer zij denken dat het opgelost is.
- Verzamel alles in een 'dossier' zodat duidelijk is wat je gedaan hebt en wat de directie niet gedaan heeft. Dit helpt je later in een eventuele aansprakelijkheidstelling van je werkgever.

Heb je na het lezen van bovenstaande alsnog vragen, neem dan contact op met de KVLO. ◀

Contact:

onderwijs@kvlo.nl