

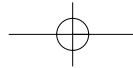
NUMMER 2 JAARGANG (17) 2006

**Nederlandse
Vereniging
voor
Arbeidshygiëne**

**THEMA:
KENNIS(SEN) UIT HET
BUITENLAND**

Redactie adres:
Postbus 1762
5602 BT Eindhoven

Nieuwswisbrief



NIEUWE LEDEN

J.M. van der Avert RPS Advies
 A.C.H. van Peski Journaal Stoffen en preparaten
 Mw. I. Sprong-
 de Bruijn Achmea Arbo

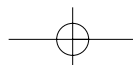
Wij heten deze leden van harte welkom.

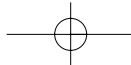
NVvA-KALENDER

Centrale en Bestuursagenda

2006

| | | | | | |
|-----------|----|---------------------------------------|----------|----|---|
| Juni | 6 | bestuursvergadering | November | 2 | verschijnen Nieuwsbrief 3 |
| Augustus | 22 | bestuursvergadering | | 2 | bestuursvergadering |
| September | 7 | sluitingsdatum kopij Nieuwsbrief 3 | | 15 | sluitingsdatum kopij Nieuwsbrief 4 |
| | 7 | 2e landelijke contactbije- komst | | 16 | 3e landelijke contactbije- komst incl. ALV |
| | 8 | bestuursbeleidsdag | December | 4 | verschijnen Nieuwsbrief 4 |
| | 25 | bestuursvergadering | | 4 | bestuursvergadering |





REDACTIONEEL

Laatst las ik op teletekst dat er dagelijks 2000 leerkrachten en 20.000 leerlingen ziek zijn als gevolg van de slechte luchtkwaliteit op scholen. Dagelijks. 22.000 mensen. In Nederland. De lucht in scholen is volgens het bericht twee- tot driemaal zo slecht van kwaliteit als die in gevangenissen en kantoren. Geen wonder dan dat het VMBO nog slechts boeventuig aflevert en het VWO het voorportaal is voor obscure managementfuncties van allerlei slag. Geen jongere wil nog wegen of huizen bouwen, laat staan in een fabriek werken: voor je gezondheid ga je naar een kantoor of naar de gevangenis.

Je kunt ook nog de politiek in, want de overheid geeft vastigheid: in Nederland verandert er bijna nooit wat, behalve de wetgeving. Neem de arbowet: binnenkort is het denk ik wel weer gedaan met de arbeidshygiëne in ons land.

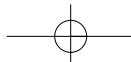
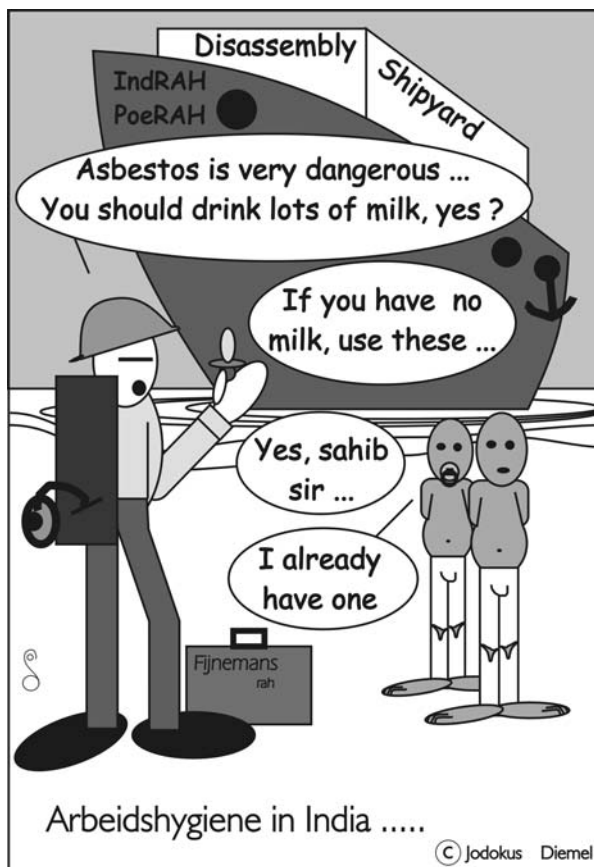
Maar na een studie vrijetijdswetenschap (bijvoorbeeld Filosofie van de Koude Grond, Visserlatijn of Semantiek van Voetbalsprekkoren) kun je in de Nederlandse politiek een flitsende carrière maken. Tenzij je een te mooi verhaal opgaf bij je sollicitatie of bij je asiel-aanvraag – daar kunnen Charles S. en Ayaan H.A. van meepraten, beide zijn inmiddels uitge-weken naar de Verenigde Staten. Niet alleen C.S. en A.H.A. gingen naar het buitenland, deze expats leiden ons naar het thema van deze Nieuwsbrief, AH in het buitenland.

Eigenlijk: Nederlandse arbeidshygiënisten werkzaam in het buitenland. Met dank aan Vivianne Raedts en Karin Heimericks voor het coördinerend werk. Heeft u dit redactioneel gelezen met plaatsvervangende schaamte, dan komt dat vermoedelijk omdat het is geschreven door de plaatsvervangend hoofdredacteur,

Jodokus Diemel

Redactioneel

**SLUITINGSDATUM KOPIJ
NIEUWSBRIEF
2006-03: 7 SEPTEMBER**



BERICHT VAN HET BESTUUR: KENNIS CENTRAAL (2)

Huib Arts, voorzitter NVvA

Zoals ik de vorige keer ook al besproken heb, zijn het erg roerige tijden. Roerig voor heel veel leden in onze vereniging. Zo vinden er binnen diverse arbodiensten reorganisaties plaats, waarbij wéér mensen ontslagen worden. Er is een groep van onze leden die zich zorgen moet maken over haar/zijn baan! Dan kan er wel in de krant staan dat de economie zo goed aantrekt, maar als individu heb je daar dan toch wel heel erg weinig aan!

Daarnaast geeft het natuurlijk ook te denken, dat arbodiensten die er tot voor korte tijd om bekend stonden dat ze erg veel oog voor preventie hebben, het klaarblijkelijk enorm moeilijk hebben! Mijn indruk uit de gesprekken die ik hier en daar voer, is dat de aandacht voor preventie op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland overal onder druk staat. Het lijkt er op dat (een deel van) de werkgevers het gevoel heeft dat er op een andere manier met preventie omgegaan kan worden, doordat de verplichting vervallen is om bij een arbodienst aangesloten te zijn.

Misschien is het ook wel zo dat een deel van de werkgevers al wel begrepen had dat de Arbowet nog verder ingrijpend vereenvoudigd zou worden en dat ze voortuitlopend daarop alvast minder aandacht hebben voor wat zij ervaren als "overbodige regeltjes".

Op basis van verzuimcijfers en WIA-instroom zou je de indruk kunnen krijgen dat er voldoende aandacht voor preventie is. De verzuimcijfers zijn in de meeste bedrijven laag en er zijn nog maar zelden zo weinig mensen in de WIA ingestroomd als nu het geval is. Wie, zoals de meeste arbeidshygiënist, wat beter ingevoerd is, weet natuurlijk wel dat de lage WIA-cijfers voor een deel toegeschreven kunnen worden aan de manier waarop de arbodiensten en andere adviesbureaus invulling gegeven hebben aan de Wet Verbetering Poortwachter. Een factor van recentere datum die hierin meespeelt, is de zeer stevige aanscherping van de criteria waaraan je moet voldoen om nog voor de WIA in aanmerking te kunnen komen. Bij een dwarsslasie ter hoogte van je nek maak je nog een redelijke kans, hoewel het verhaal heel erg hardnekkig is dat er op het UWV veel "wonderbaarlijke genezingen" zijn waargenomen.

Wijziging wetgeving

Voor ons als preventiedeskundigen zie ik in ieder geval geen redenen waarom je aan zou kunnen nemen dat er weinig verbetering meer te realiseren is aan de preventiekant. Natuurlijk zijn er landen waar de arbeidsomstandigheden veel slechter zijn dan hier. Maar er worden in Nederland nog steeds jaarlijks groepen mensen geconfronteerd met een beroepsziekte of met

voor hun gezondheid schadelijke arbeidsomstandigheden. Nog groter aantallen werkenden ondervinden hinder in enigerlei vorm op hun werk.

Begin mei heeft staatssecretaris Van Hoof zijn voorstel tot herziening van de Arbowet aangeboden aan de Tweede Kamer. Het poldermodel heeft bij dit wetvoorstel niet zodanig gewerkt dat er unanieme instemming is vanuit werkgevers- en werknemerszijde. Op 9 mei is door de FNV de volgende reactie gegeven op het voorstel (een citaat):

Teleurgesteld

De FNV is teleurgesteld en verbijsterd over deze valse start van de uitwerking van een unaniem SER-advies over een nieuwe arbostructuur.

Het kabinet komt volgens Nederlands grootste vakcentrale aan één van de belangrijkste succesfactoren voor zelfwerkzaamheid, de motor van de systeemaanpak in bedrijven: Het schrapt de verplichting tot een jaarlijkse schriftelijke voortgangsrapportage over de uitvoering van het plan van aanpak.

Daarnaast schrapt Van Hoof verplichtingen tot het actief verstrekken van informatie aan werknemers en hun vertegenwoordigers. Daarvoor in de plaats komt de passieve verplichting om de informatie beschikbaar te houden. Dat leidt naar het oordeel van de FNV tot inactiviteit waar (acuut) actief handelen geboden is.

Een zeer recent voorbeeld voor zelfwerkzaamheid is de preventiemedewerker. Alle bedrijven met ten minste 15 werknemers moeten een dergelijke gangmaker aanwijzen. De inkt in het Staatsblad is echter nog niet droog of bedrijven tot 25 werknemers worden vrijgesteld. De FNV vindt dat de wil om administratieve verplichtingen te beperken hier op een te kortzichtige manier de overhand krijgt.

Geen spreekuur

Tegen de expliciete wens van de SER en van Stichting van de Arbeid vervalt het arbospreekuur. Dat zet een rem op het nemen van stappen door de werknemer in het belang van diens eigen gezondheid en veiligheid en die van anderen.

Verder belemmert het kabinet het nemen van eigen verantwoordelijkheid door te formuleren dat de werknemer moet handelen 'in overeenstemming met de door de werkgever gegeven instructies'. Praktijk en rechtspraak laten echter zien dat het soms juist die – al dan niet uit economische overwegingen gegeven – instructies zijn die de veiligheid van werknemers en derden in gevaar brengen.

Ook merkt de FNV, mede naar aanleiding van de dodelijke ongevallen in de Amercentrale en in het Catshuis, op dat het instrumentarium voor strafrechtelijke handhaving in het wetvoorstel tekort schiet.

(Mede)verantwoordelijke rechtspersonen blijven te vaak buiten schot. En zowel de geëiste als de opgelegde straffen staan in geen enkele verhouding tot de ernstige inbreuken op de rechtsorde waarom het gaat. Ook dit verzwakt bij een steeds verder terugtrekkende overheid de positie van werknemers.

Het is uiterst zorgelijk dat de FNV zich niet kan vinden in het wetsvoorstel. Juist omdat de werknemers (-organisaties) één van de twee partijen zijn bij wie door dit wetsvoorstel nog meer verantwoordelijkheid wordt gelegd voor de zorg voor goede arbeidsomstandigheden. Het is ook vanuit dit gezichtspunt opmerkelijk dat de staatssecretaris op een aantal belangrijke punten het unanieme SER-advies naast zich neergelegd heeft.

Kennis

De kern van ons commentaar is dat als je de verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden bij werkgevers en werknemers wilt neerleggen, je tegelijkertijd een basis moet definiëren van waaruit je een minimaal beschermingsniveau omschrijft. Die basis dat kan er maar één zijn: KENNIS!

Kennis zou in deze wetgeving centraal moeten staan. Dat is nu nog veel te weinig het geval. Natuurlijk wordt er wel gesproken over arbocatalogi, in die zin is er een zekere plaats gegeven aan bepaalde kennis. Doordat we bij werkgevers en werknemers gehamerd hebben op het introduceren van de term "stand van de wetenschap", naast de term "stand van de techniek", is er weer wat meer "kennis" in het wetsvoorstel verwerkt, maar dat is nog steeds veel te weinig.

Allereerst is het goed om uit te leggen wat het verschil nu is tussen de "stand van de techniek" en de "stand van de wetenschap". Onder de stand van de techniek wordt door SZW/DGA (de Arbeidsinspectie) verstaan: "gangbare praktijkmethodes". Met andere woorden, als iedereen in een bepaalde sector tilhulpmiddelen gebruikt, dan is het gebruik van tilhulpmiddelen de "stand van de techniek". Stel dat Nederland, zoals sommigen wel beweren, "overspoeld" wordt door Polen die veel minder gebruik maken van technische hulpmiddelen dan nu bijvoorbeeld in sommige bouwsectoren het geval is, dan daalt de "stand van de techniek". Een ander voorbeeld waarbij de stand van de techniek daalt is het volgende: Albert Heijn stapt in een aantal distributiecentra af van het gebruik van tilhulpmiddelen, omdat niet alle concurrenten die middelen óók gebruiken.

De "stand van de wetenschap" op dit gebied "daalt" echter alleen als wetenschappers het met elkaar eens zijn dat een risico minder belangrijk is dan zij tot op dat moment ingeschat hadden.

Standpunt

Wat vinden wij als NVvA dat er nog niet goed geregeld is in de nieuwe Arbo-wet? Wij hebben vorig jaar, vooruitlopend op deze wetswijziging, op basis van het SER-advies en de reactie van de Staatssecretaris daarop, een brief gestuurd. Daarin hebben wij de volgende punten opgenomen (citaat):

Wij vragen u in uw beleidsvoornemens vast te leggen dat het niveau van gezondheidsbewaking, -bescherming en -bevordering van de werknemers door u periodiek geëvalueerd wordt. Bij deze evaluatie zou niet alleen gekeken moeten worden naar de mate waarin werkgevers aan wettelijke verplichting voldoen, maar juist naar de effectiviteit van de maatregelen die door werkgevers en werknemers genomen zijn op basis van publieke én private regelgeving. Deze evaluatie zou daarom niet door de Arbeidsinspectie moeten worden uitgevoerd, maar juist door onafhankelijke professionals. De verenigingen van kerndeskundigen zijn graag bereid deze evaluatie voor u uit te voeren. Een eerste evaluatie zou vanzelfsprekend plaats moeten vinden voordat de door u voorgestelde wetgeving van kracht wordt.

Wij vragen u verder de rol die branche organisaties in deze hebben te evalueren. Wij zijn er van overtuigd dat in een aantal branches de verantwoordelijkheid die bij werkgevers en werknemers is neergelegd bijzonder goed opgepakt wordt, bijvoorbeeld in de bouw (Arbouw) en het beroeps-goederenvervoer (BGZ), maar er zijn ook branches die op dit gebied minder goed toegerust zijn. Wij stellen voor dat u het niveau van gezondheidsbewaking, -bescherming en -bevordering op brancheniveau evalueert en vervolgens die niveaus onderling vergelijkt. Wij roepen u op een centrale database te creëren waarin voor alle werkgevers en werknemers inzichtelijk is welk niveau van bewaking, bescherming en bevordering van de gezondheid van werknemers van toepassing is.

Tot slot vragen wij nog uw aandacht voor de Nederlandse arbokennis-infrastructuur. De ingrijpende herzieningen op het gebied van arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid en gezondheidszorg vragen naar onze mening om de inzet van een flankerend overheidsbeleid gericht op stimulering en uitbouw van de Nederlandse arbokennis-infrastructuur. Overheid en sociale partners zullen immers de nieuwe rol en taakverdeling alleen waar kunnen maken als er voldoende wetenschappelijke kennis en deskundigheid beschikbaar is, zodat noodzakelijke instrumenten, zoals richtlijnen en doel- en middelvoorschriften, op wetenschappelijke basis ontwikkeld kunnen worden.

Binnen dit kader dient specifiek aandacht besteed te worden aan het onderzoeken van nieuwe arbeidsrisico's. Wij stellen het zeer op prijs in uw beleidsvoornemens de waarborgen dat dergelijke risico's blijvend aandacht (kunnen) krijgen nader te zien uitgewerkt.

Deze standpunten van het NVvA-bestuur blijven nog onverkort van kracht. Voldoende reden om weer een brief te sturen aan Van Hoof en de betreffende vaste kamercommissie van Tweede Kamer. We houden jullie op de hoogte!

Veel succes en wijsheid toegewenst en tot de volgende keer.

Huib Arts, voorzitter NVvA

Heb je vragen / opmerkingen: bel of mail me dan even.
Tel: 0182-504805. E-mail: huib.arts@arboprofit.nl

VOETBALLERS EN BEROEPSZIEKTEN

Aan het WK 2006 is niet meer te ontkomen.

Of je nu liefhebber bent of niet, iedereen wordt de laatste weken met grote regelmaat geconfronteerd met het feit dat er een groot voetbal spektakel gaande is. Ik persoonlijk ben niet zo'n enorme liefhebber, maar chauvinistisch genoeg om toch mee te doen met al die dolle pret. Nu verwerkt iedereen het "nieuws" dat over zo'n spektakel rondgaat op zijn eigen manier en zo ook een veiligheidskundige. Je hoort steevast dat professioneel voetbal big business is en dat profvoetbal een vak is. Trainers zijn vooral coaches en managers. Als het dan gewoon werk is dan zou hierop ook de elementaire arbo-wetgeving van toepassing moeten zijn.

Ik ben persoonlijk nog nooit in zo'n groot stadion geweest maar wat ik er van hoor op de radio doet mij vermoeden dat het geluidsniveau daar zeker boven de 80 en waarschijnlijk met golven boven de 90 dB(A) is.

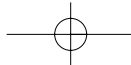
Gehoorscherming zou derhalve beschikbaar en waarschijnlijk verplicht gesteld moeten worden. Als ik sommige overtredingen en vreugde momenten zie dan zou een meldpunt seksuele intimidatie, agressie en geweld geen overbodige luxe zijn. Wat dacht u trouwens van het koppen van een bal. Het dragen van een helm of beter nog, bronmaatregelen, zoals bijv. een zachte wollen bal, zouden absolute noodzaak zijn. Het is sowieso dubieus of de arbeidsmiddelen (zoals veld, doel en cornerpalen) wel volgens de richtlijn arbeidsmiddelen worden geïnspecteerd of gekeurd. Ongevallen en beroepsziekten zijn er aan de orde van de dag.

Voetballer zijn is een gevaarlijk beroep en in plaats van die gigantische bedragen aan gevar- engeld zou een deugdelijk arbo- beleid geen overbodige luxe zijn.

Naar mijn mening is er dus noodzaak dat in het begeleidings- team van Nederland een veilig- heidskundige gaat plaatsnemen en ik heb de verantwoordelijke man dhr. Van Basten op mijn per- soon gewezen. U moet dus niet raar opkijken als u tijdens een van de wedstrijden ineens mijn gezicht ziet in de dug-out.

Cor van der Mije





NVVA-SYMPIOSIUM 22-23 MAART 2006: BLOOTSTELLING EN GEZONDHEID IN EEN VERNIEUWD PERSPECTIEF



Mooie titel voor een symposium dat wegens het succes van vorig jaar in een “gelijk gebleven perspectief” in Woudschoten werd gehouden. Dit is qua blootstelling en gezondheid absoluut geen verkeerde locatie! En de rest bleek gelukkig ook weer prima in orde te zijn: het was wederom een uiterst geslaagd symposium waarop de organisatie met trots kan terugkijken.



de rol van een werkgever in het gezondheidsmanagement. Zijn definitie van werkgeverschap luidt: “het is als een soort Tour de France zonder dat je ooit in Parijs aankomt. Je kunt hoogstens een etappe winnen”. Dat je onderweg aan allerlei ontberingen kan worden blootgesteld zoals risico's als Poortwachter en verzuimbegeleiding is wel eens lastig voor een werkgever, maar onontkoombaar. Hij had zich wel goed georiënteerd op het vak arbeidshygiëne. Dat de Praktijkgids Arbeidshygiëne in zijn ogen nog wat hoofdstukken mist, was een regelrechte sollicitatie naar het co-auteurschap.

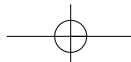
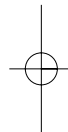
Hierna ging Herman Evers van Centraal Beheer Achmea fors in de aanval tegen de “arbodiensten in het algemeen”. De door hem genoemde “doe-het-zelfmarkt voor arbeid en gezondheid” werd als een voetbalwedstrijd gezien waarbij bijvoorbeeld de casemanager gezien wordt als mandekker van het elftal. Welke rol hij (adviseur sociale zekerheid) nu in dat voetbalelftal had, werd mij niet helemaal duidelijk. Is hij nu de trainer of een van die 10 miljoen bondscoaches op de tribune?

Ton Heerts, vice-voorzitter van het FNV wist als volgende spreker absoluut wel welke rol hij wilde spelen: vol de aanval in! Als een ervaren aanvaller werden de werkgevers in de verdediging gedrukt. Zij werden gewaarschuwd: als Europa de norm wordt, dan zullen de kosten ervan bij de werkgevers op het (score)bordje komen. De arbeidshygiënist zit in het begeleidingsteam van het 1^e elftal en zal zich goed moeten beraden op zijn rol en de ondersteuning die het werkgevers kan bieden.

Na een, wat langer dan bedoelde, pauze (er viel ook zoveel bij te praten door iedereen) maakte Dook Noy een einde aan ‘de mythe’ van de vergaderlocaties van de Bob van Beek-prijs commissie. Er wordt niet op een mooie locatie in Frankrijk of Toscane vergaderd, maar gewoon in een saai kantoor in ons eigen landje! Maar de beoordeling was er niet minder om. Twee kandidaten, Selma Hertsenberg en Maaïke Visser waren gese-



Na het welkomstwoord van de NVvA-voorzitter, Huib Arts mocht Christianne Derikx als voorzitter van de symposiumcommissie de circa 200 aanwezigen welkom heten en de eerste sprekers aankondigen. Ronald de Leij, van de werkgeverskoepel AWWN was de eerste spreker. Zijn verhaal had de wat cryptische titel: “lang ademen op de korte termijn” en ging over

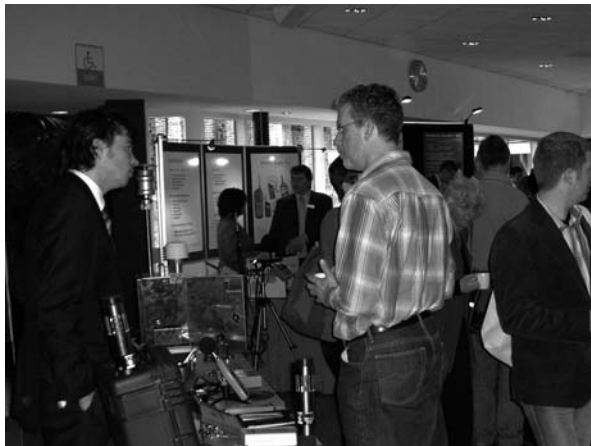


lecteerd voor een presentatie. Beiden waren helder en duidelijk in hun presentatie. Aan de jury de moeilijke taak om het finale oordeel te vellen.

Lunchtijd en sessies

Onder het genot van een goed verzorgde lunch werden de stands bezocht, de contacten weer aangehaald en roddels uitgewisseld. In de middag waren er diverse sessies.

In de sessie IA kwamen de normen en methoden micro-organismen en endotoxinen aan de orde. Na de introductie mocht Ineke Thierauf (Arbodienst Universiteit Utrecht) proberen orde te scheppen in de chaos van KVE, EU/m³, normen (of het ontbreken ervan) en de verschillende meetmethoden voor micro-organismen. Hierna vertelde Inge Wouters (IRAS) over het hoe en waarom van de (ingetrokken) norm van 200 EU/m³ voor endotoxinen. Jody Schinkel (eveneens IRAS) presenteerde een meetprotocol voor endotoxine. In de discussie bleek wel dat er veel belangstelling is voor de databank die IRAS ondertussen heeft opgebouwd van vele (endotoxine) metingen. Helaas werd ook geconstateerd dat we "in al die jaren nog niet veel zijn opgeschoten: nog steeds vage normen en meetmethodes!" De aanwezige firma's lijken eerder verwarring te scheppen dan duidelijkheid.



Na een korte theepauze vertelde Vanessa Zaat (IRAS) in de sessie "Luchtwegaandoeningen door oorzaken op de werkplek" als eerste over luchtwegklachten bij assistenten die histamine provocatietesten uitvoeren bij patiënten in een ziekenhuis. Het is goed dat er nu een meetmethode is voor het meten van histamine, maar helaas kwamen de oplossingen voor praktische beheersmaatregelen alleen uit de zaal. Gelukkig is het symposium een goede plek voor de uitwisseling en discussie tussen theorie en praktijk.



Hierna vertelde Liesbeth Preller (TNO) over haar statistische analyse op enorme databestanden om te achterhalen welke beroepsgroepen nu een hogere kans lopen op het ontwikkelen van longkanker. Het is te hopen dat snel duidelijk wordt waarom de NS-medewerkers tot die risicogroep behoren voordat ze er lucht van krijgen! Het feit dat zwemmen gezond is kreeg toch wel een bijsmaakje door het verhaal van José Jacobs (IRAS) waarin de luchtwegklachten bij personeel van zwemgelegenheden werden onderzocht. Helaas kwamen de praktische oplossingen wat minder aan bod doordat er gefocust werd op de techniek van de chlooraminemeting.

In sessie ID: geluid – van beoordeling tot beheersing van de blootstelling, werd onder andere de nieuwe EU-wetgeving die onlangs is geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving besproken. Verder werd aandacht besteed aan het opzetten van effectieve programma's om het gehoor van werkenden te beschermen. Hoewel dit voor een ervaren arbeidshygiënist niets nieuws was, was het wel goed alles op een rijtje nog eens de revue te laten passeren en de AH'ers in te laten zien dat met vrij eenvoudige maatregelen het gehoor van werknemers beschermd kan worden. Gedragsverandering, te bewerkstelligen door voorlichting, is hier een voorbeeld van. Erik Kateman is bezig met het zoeken van onderzoeksgegevens en meetresultaten van de effecten op het gehoor van getroffen beheersmaatregelen. Zo worden er binnen bedrijven beheersmaatregelen getroffen ter reductie van de geluidbelasting, maar of en vooral hoe en in welke mate maatregelen bijdragen tot vermindering van gehoorschade is niet bekend.

Actief bewegen en dan borrelen en feestavond

Bij de borrel kon al teruggekeken worden op een geslaagde eerste symposiumdag. Het werd tijd voor iets actiefs! Terwijl een deel kennis ging maken met het modernistische verschijnsel "Nordic walking" (lopen met hulpmiddelen) kon de rest zich competitief uitleven in hutjes bouwen voor doven, bruggen bouwen met te weinig materiaal en blindengeleidehond spelen. Nog voor het eten werd op de feestavond de Bob van Beekprijs uitgereikt aan Selma Hertsenberg. De overheerlijke tapashapjes vielen daarna goed in de smaak. Tussen de hapjes door werd door een aantal mensen een dansje gemaakt (beweging is en blijft gezond). En





ook deze avond werd door velen weer aangegrepen om onder het genot van een drankje lekker bij te kletsen. Pas tegen middernacht werd het rustig en stil.....

Tweede dag symposium



Op de tweede dag mocht na de opening dr. Lorenzo Tomatis (IARC past-president) zijn licht laten schijnen over "Companies responsibility for employees' health". Het duurde lang voordat hij zelf antwoord gaf op die vraag. Via vele omwegen en verhalen uit de oude doos, kwam hij tot de conclusie dat hij twijfelt of bedrijven wel goed omgaan met mensen en hun blootstelling aan chemicaliën. Verder sprak hij zijn hoop uit dat gerealiseerd gaat worden dat nieuwe producten die op de markt komen eerst onderzocht moeten worden op toxiciteit.



Dat er over elektromagnetische velden veel te vertellen valt, bewees Eric van Rongen (Gezondheidsraad). En zoals zo vaak: "hoe meer je er van weet, hoe meer je er achter komt dat je nóg meer niet weet". Voor schadelijke effecten van EMF zijn nog maar weinig bewijzen maar van het tegendeel eveneens. Dat maakt de discussie lastig en noopt tot zorgvuldige communicatie erover.

Na de koffie werden weer diverse sessies gehouden. In de sessie binnenmilieu mocht als eerste Huub

Agterberg (KLM Health Services) over zijn ervaringen vertellen bij zijn bijdrage aan de ontwikkeling van een nieuwe nieuwsvloer bij de NOS. Een goed en zeer herkenbaar verhaal waarin je de AH-kennis moet combineren met organisatieleer, politiek en onderhandelings technieken. Hierna stelde Stanley Kurvers (TU Delft) o.a. het Fangermodel ter discussie in zijn "onderzoek naar klachten in gebouwen". Met het door hun ontwikkelde meet- en beoordelings- (building in use)-methodiek wordt getracht een relatie te leggen tussen klachten, de meetresultaten en mogelijke oplossingen. Zijn ervaringen en gedachten zijn aan het eind van het jaar ook te lezen in een nieuwe Praktijkijds



Arbeidshygiëne. Atze Boerstra (BBA) sloot hierna naadloos aan met zijn verhaal over binnenmilieu, productiviteit en ziekteverzuim. Het moet werkgevers toch aanspreken als je door verbetering van het binnenmilieu de productiviteit met 10-15% kan verhogen en het ziekteverzuim 1,5-2,5 procentpunt kan verlagen. Zou dat, zo mijmer je wel eens tijdens een lezing, nu ook gelden voor de gemiddelde arbodienst?

Gevaarlijke stoffen en entertainment na de lunch



Na de lunch kwamen de gevaarlijke stoffen aan bod. Allereerst gaf Arnold van der Wielen (VROM) aan de enige in Nederland te zijn die alle 1200 pagina's van het REACH-document heeft gelezen. Of hij daar later die middag bij de presentatie van Professor Jan nog steeds zo trots op was? De gemiddelde down-stream user heeft nog niet goed in de gaten welke POP's & POC's er naast de VIB's allemaal zijn of moeten komen.



Hierna drukte Albert Hollander (SZW) ons nog VAS'ter met de neus op de gevaarlijke stoffen. Hij gaf een overzicht van de activiteiten die er in het land al gestart zijn. Zijn mooie uitspraak "het maakt niet uit wie het antwoord geeft, als het maar het goede is" was een mooi bruggetje naar de volgende spreker: Professor Jan Potter met zijn voordracht: Hoe laat gaan we eten?

Waar ziet U naar uit als U naar een symposium gaat?

| | |
|------------------------------------|-----|
| Het eten ("culi-oriëntatie") | 45% |
| De drankjes ("alco-oriëntatie") | 26% |
| De contacten ("socio-oriëntatie") | 34% |
| De toespraken ("audio-oriëntatie") | 2% |
| De samenzang ("harmo-oriëntatie") | 82% |

Na een aanvankelijk serieuze start werden zijn uitspraken steeds opmerkelijker en hilarischer. Nu is dat wel vaker bij professoren maar langzamerhand werd duidelijk dat we zijn statistieken en titel toch maar met een korreltje zout moesten nemen. Hij zorgde voor veel hilariteit door de eerste sprekers van de middag op de korrel te nemen. Want "persisterende accumulerende stoffen" is toch gewoon rotzooi? En de stoffenmanager, dat is zijn vrouw! En als een gemiddelde congresbezoeker maar maximaal 12 woorden per dag kan reproduceren, dan bevat zijn visitekaartje zeker niet veel tekst: alleen "Professor Jan" is vol-



doende voor onze geest om hem te blijven onthouden. Verder heeft hij ons laten zien hoe een rode doek op een stier eruit ziet, heeft hij ons laten inzien wat de meest betrouwbare communicatievorm is en heeft hij laten zien dat de meesten van ons (82%) tijdens een symposium uitkijken naar gezamenlijke zang. Erg



vreemd want velen moesten toch even wennen aan het idee om met volle overtuiging en uit volle borst te zingen. Maar hij had het goed aangepakt en zelfs een Russisch clublied voor ons geschreven. Uiteindelijk stonden dus alle aanwezigen te zingen onder zijn leiding. En wat bleek: na de gezamenlijke zang en dit zeer goed geplande intermezzo was iedereen weer bij de les en weer vol energie om ook nog een aantal woorden van de laatste sessie van het symposium te gaan onthouden.

Een van de laatste sessies had als titel "Fysieke belasting: heeft training zin?" Op verschillende wijzen gaven de sprekers hierop antwoord. Als eerste vertelde prof. Willem van Mechelen (VU mc) over zijn vele onderzoeken naar de effectiviteit van diverse behandelingsmethoden bij rugklachten. Zijn conclusie was dat trainingen zin hebben maar sommige effectiever zijn dan andere. Hierna mocht ik zelf (Edwin Hagelen, UMC Utrecht) vertellen over het preventieprogramma fysieke belasting zoals we dat in het UMC Utrecht uitvoeren. Mijn conclusie was ook dat trainen zin heeft. Als laatste spreker vertelde Peter van Scheijndel (VHP) over zijn inspanningen in het kader van een "Brancheaanpak fysieke belasting in de vleessector". Dat er in die sector maar "weinig vlees op het bot zit" maakt het lastig om arbobeleid goed van de grond te krijgen.

Tot slot

Na een snelle borrel vertrokken alle symposiumbezoekers huiswaarts. Iedereen kan terugkijken op een geslaagd symposium waar theorie en praktijk goed samenkwamen. De slides van de lezingen kan je op de NVvA-website vinden.

Edwin Hagelen, met bijdrage van Vivianne Raedts

JURY-RAPPORT NVvA BOB VAN BEEK-ONDERWIJS- PRIJS 2006

Bob van Beek-prijs 2006

Voorgedragen kandidaten

Voor de negende NVvA Bob van Beek-onderwijsprijs zijn zeven afstudeerscripties voorgedragen:

| | | |
|---------------------|--|--|
| Nelleke Bruckwilder | Luchtblootstellingsonderzoek formaldehyde bij het VU medisch centrum | Avans+, Breda |
| Selma Hertsenberg | Self assessment of exposure to solvents in the shoe repairbranche | Arbeid, Milieu en Gezondheid, Epidemiologie en Biostatistiek, Universitair Medisch Centrum, Nijmegen |
| Irene Jonkers | Prevalence of self-reported respiratory symptoms in workers from different spray-painting industries | Institute for Risk Assessment Sciences, Universiteit Utrecht |
| Liesbeth Keilman | Medicijnverneveling gezond? | Saxion Hogescholen, Deventer |
| Joris van Loenhout | Rapportage gezondheidskundig onderzoek Meneba Weert | Institute for Risk Assessment Sciences, Universiteit Utrecht |
| Maaïke Visser | Endotoxinen blootstelling tijdens schoonmaakwerkzaamheden op RWZI's | Universiteit Wageningen en Institute for Risk Assessment Sciences, Universiteit Utrecht |
| Jelle Vlaanderen | Exposure assessment of isocyanates in car body repair shops | Institute for Risk Assessment Sciences, Universiteit Utrecht |

Het aantal scripties dat is ingezonden is hopelijk een voorbode van grote interesse en aandacht voor het vakgebied van de arbeidshygiëne, al moet hieraan worden toegevoegd dat een van de onderwijsinstellingen hier wel een erg groot stempel op heeft gedrukt. Een andere instelling zal in de toekomst niet meer bijdragen. De ingezonden scripties hebben een relatief breed scala aan onderwerpen en getuigen alle van (redelijk) goede kwaliteit en creativiteit. Alle scripties voegen verder nieuwe kennis en ervaring toe aan het onderhavige kennisdomein.

Beoordelingsprocedure

De beoordelingsprocedure van de afstudeerscripties is doorlopen in twee rondes door een jury van zes arbeidshygiënist afkomstig uit arbodiensten en de (toegepaste) wetenschappelijke wereld. Omdat een van de juryleden (Joop van Hemmen) zich te nauw betrokken voelde bij de scriptie van een van de kandidaten, daar dit werk in zijn instituut is uitgevoerd, is door hem niet actief aan de beoordeling deelgenomen. Zijn scores zijn niet in de beoordeling van de eerste ronde betrokken, maar gaven wel eenzelfde beeld als de som van de wel deelnemende juryleden.

In de eerste ronde is beoordeeld of de aangeboden scripties van voldoende niveau waren om de auteurs te vragen een presentatie te verzorgen op het NVvA symposium van maart 2006. Daarnaast is een selectie van scripties gemaakt die conform het reglement

daarvoor het meest in aanmerking kwamen. De jury heeft het werk van de kandidaten beoordeeld op onderwerpkeuze (drie elementen), inhoud (vier elementen) en stijl (twee elementen).

Tijdens het congres zijn de twee beste (op basis van hun scriptie) kandidaten beoordeeld op drie elementen tijdens hun presentatie. De totaalscore van beide rondes heeft uiteindelijk de definitieve keuze voor de winnaar van de Bob van Beek-onderwijsprijs 2006 bepaald.

Voor een nadere toelichting op de beoordelingscriteria en de wijze van selectie van de uiteindelijke winnaar wordt verwezen naar het jury reglement.

Beoordeling eerste ronde

Hieronder volgen de gesommeerde scores van de vijf juryleden uit de eerste ronde. Zoals verwacht mocht worden op basis van het scoringssysteem is er aanzienlijke spreiding over kandidaat en jurylid, maar dit heeft het eindoordeel niet bemoeilijkt. Uit de hoogte van de scores in onderstaande tabel kan worden afgeleid dat naar het oordeel van de jury er in ten minste twee gevallen sprake is van ruim voldoende originaliteit en kwaliteit (norm hierbij is 108 punten).

De uiteindelijke selectie van twee kandidaten is, zoals blijkt, dwingend uit de scores af te leiden.

| | Onderwerpkeuze | | | Inhoud | | | | Stijl | | |
|----------------------------|----------------|----|----|--------|----|----|----|-------|----|------------|
| Nelleke Bruckwilder | 8 | 7 | 10 | 12 | 9 | 8 | 8 | 8 | 11 | 81 |
| Selma Hertsenberg | 13 | 10 | 14 | 13 | 12 | 13 | 12 | 11 | 14 | 112 |
| Irene Jonkers | 8 | 10 | 7 | 12 | 10 | 8 | 9 | 10 | 11 | 85 |
| Liesbeth Keilman | 12 | 7 | 10 | 11 | 6 | 8 | 8 | 9 | 8 | 79 |
| Joris van Loenhout | 9 | 8 | 10 | 11 | 11 | 11 | 11 | 8 | 8 | 87 |
| Maaïke Visser | 13 | 11 | 14 | 14 | 12 | 10 | 12 | 15 | 14 | 115 |
| Jelle Vlaanderen | 8 | 10 | 9 | 9 | 11 | 12 | 8 | 9 | 10 | 86 |

Beoordeling tweede ronde

De beoordeling van de presentatie tijdens aan sessie op het symposium telt voor een kwart mee in het uiteindelijke resultaat. Beoordeeld zijn de wijze van presentatie, de opbouw van het betoog en de beantwoording van vragen. Een van de juryleden was hierbij, vanwege verplichtingen elders, niet aanwezig. Voor beide presentaties gold dat ze inhoudelijk uitstekend waren opgebouwd. Selma Hertsenberg wist haar presentatie naar de mening van de aanwezige juryleden net iets overtuigender aan het publiek over te brengen en kwam in de beantwoording van de vragen net iets beter voor de dag dan Maaïke Visser. Dit komt tot uiting in de scores in de onderstaande tabel.

| | Presentatie | Opbouw | Beantwoording vragen | |
|--------------------------|-------------|-----------|----------------------|-----------|
| Selma Hertsenberg | 14 | 14 | 12 | 40 |
| Maaïke Visser | 9 | 11 | 10 | 30 |

De jury is er gelukkig mee dat de kandidaten, zoals niet altijd in de afgelopen jaren, nu wel de kans hebben gekregen hun scripties te presenteren in een voltallige sessie voor het front van de leden van de NVvA. In onderstaande tabel zijn de totaalscores weergegeven.

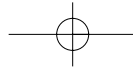
| | Eerste ronde | Presentatie | Totaal score |
|--------------------------|--------------|-------------|--------------|
| Selma Hertsenberg | 112 | 40 | 152 |
| Maaïke Visser | 115 | 30 | 145 |

De jury van de NVvA Bob van Beek-onderwijsprijs heeft na overleg op basis van het bovenstaande besloten om de prijs toe te kennen aan Selma Hertsenberg op grond van het hoogste aantal punten.

De prijs is door de vervanger (Dook Noy) van de voorzitter van de jury uitgereikt aan Selma Hertsenberg in aanwezigheid van veel leden van de NVvA bij het symposium diner in Zeist op 22 maart 2006.

Birgitte Dings-Schroijen
Joop J. van Hemmen (voorzitter)
Lou Meertens
Dook Noy
John Peters
Jack Smit





Door een wat ongelukkige samenloop van omstandigheden zijn in de vorige Nieuwsbrief drie artikelen opgenomen van Ton Spee, voorzitter van de IOHA. Deze artikelen waren bestemd om in deze Nieuwsbrief te worden opgenomen als bijdragen bij het thema 'AH in het Buitenland'. Om de thema-artikelen bij elkaar te houden heeft de redactie besloten om twee artikelen uit het vorig nummer nogmaals te plaatsen. Met excuses aan alle lezers voor de vergissing, vragen wij in dezen begrip voor het tweemaal plaatsen van deze artikelen.
De redactie

Thema: kennis(sen) uit het buitenland



INTERNATIONAL OCCUPATIONAL HYGIENE ASSOCIATION (IOHA)

Ton Spee

De IOHA is de internationale koepel van verenigingen voor arbeidshygiëne. Dus een vereniging van verenigingen, die geen individuen als lid heeft. Voor Nederland is de NVvA lid en ook de RAHN was lid toen dit een zelfstandige vereniging was. De IOHA telt 24 leden uit 22 landen, vanuit de VS en Japan zijn twee verenigingen lid. De lidverenigingen hebben in totaal ongeveer 24 000 leden. In Figuur 1 staat een overzicht van de landen met één of meer lidverenigingen.

Het bestuur van de IOHA bestaat uit één vertegenwoordiger van alle verenigingen. Uit de gewone bestuursleden worden een secretaris/ penningmeester en een aankomend voorzitter gekozen. De aankomend voorzitter wordt na een jaar voorzitter, na nog een jaar oud-voorzitter en vervolgens weer gewoon bestuurslid.

Het jaar 2004/2005 kwam de voorzitter uit Nederland, in de persoon van ondergetekende. De voorzitter is verplicht aan het eind van zijn/haar jaar een verslag te maken en dat verslag geeft een beeld van de activiteiten van het afgelopen jaar. Het verslag tref je hierna aan.

Tijdens het verslagjaar heeft de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organisation, ILO) de eerste stappen gezet om tot een nieuwe indeling van beroepen te komen: de "International Standard Classification of Occupations" (ISCO). De laatste versie van de ISCO dateert van 1988 en de nieuwe versie moet in 2008 gereed zijn. Gestart is met een inventarisatie van nieuwe beroepen. De IOHA heeft het beroep Arbeidshygiënist, dat nog niet in de classificatie voorkwam, aangemeld met het verzoek dit beroep in de ISCO op te nemen. Aan de ISCO hangt een beschrijving van alle beroepen op de lijst. Door plaatsing op de ISCO zal de zichtbaarheid van de arbeidshygiëne als vakdiscipline wereldwijd toenemen. Na uitgebreide discussie

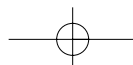


binnen de IOHA is de beschrijving van het beroep arbeidshygiënist vastgesteld en bij de ILO ingediend.

De enorme culturele verschillen tussen de landen maken het werken in de IOHA gecompliceerd, maar ook uitermate boeiend. Het heeft me geruime tijd gekost om de ingewikkelde structuur van internationale organisaties te doorgronden. De IOHA heeft een officiële erkenning van de WHO en de ILO als non-gouvernementele organisatie (NGO), maar het duurt even voordat duidelijk is wat dat inhoudt, wat de verplichtingen zijn en hoeveel werk daaruit voortkomt. Het internationale werk leert ook de problemen in eigen land in perspectief te zetten. Het leert me mij te realiseren dat we bevoorrecht zijn in een schatrijk land te leven waar het niet hoort dat mensen ziek worden van hun werk. Laten we dat als een zegen ervaren en alles doen om dat in stand te houden.

Ik heb het voorzitterschap van de IOHA met buitengewoon veel plezier vervuld.

Ton Spee



IOHA PRESIDENT'S REPORT 2004 – 2005

Ton Spee

The term of my presidency started in June, 2004 in Utrecht, the Netherlands, where the IOHA Board met before the conference of the Dutch Occupational Hygiene Society and the Exposure 2004 Conference. It ended in September, 2005, in Pilanesberg, South-Africa, just before the 6th IOHA Conference.

The work in the board is a continuous process of sowing, growing and harvesting. I am fortunate that my predecessors have dedicatedly made contacts, started projects and put effort in keeping projects going. The harvest is the most visible, but certainly not always the most difficult part of the process. I attribute a great deal of what has been achieved this year to the enthusiasm of my predecessors.

Co-operation with WHO and ILO

The WHO has evaluated our activities during the past three years. This evaluation gave sufficient grounds to maintain the official relationship between WHO and IOHA, and to continue IOHA's status as a NGO. This is the best reward we can get for our efforts during the past three years and I wish to express my thanks to everyone who contributed to this.

The WHO Collaborative Center (CC) meeting took place in Johannesburg, just before the IOHA Board meeting and the IOHA Conference, both in Pilanesberg. IOHA considers it an honour that this meeting took place so close to IOHA activities. This emphasises the good relationship of WHO and IOHA.

The WHO has evaluated the activities in the CC work plan 2001 – 2005. This evaluation revealed that the activities, to which IOHA had committed itself, generally went very well.

The IOHA co-chairs Task Force 10, Preventive Technologies. An important project from this Task Force, and also one of the key projects within IOHA, is Control Banding. This project in which WHO, ILO, IOHA and many national organisations like HSE and NIOSH co-operate is co-ordinated by IPCS. The project aims to classify substances and products into hazard categories and to advise on measures accordingly.

Originally developed in the UK for small and medium sized enterprises, the Task Force co-ordinates initiatives to make the concept suitable for developing countries. Several pilot projects indicate that the concept is suitable or can be made suitable for many situations. Co-operation with the IEA has begun to see if the concept of control banding can be applied to ergonomics.

Three international control banding workshops have taken place in recent years, the third one during IOHA 2005.

At the CC meeting on 16 and 17 September a first draft

for the 2006 -2011 work plan has been produced. The work will be divided into six activity areas. IOHA takes part in three of these: Area 3: Practical approaches to identify and reduce occupational risks. This is where the control banding project takes place. Area 4: education, training and technical materials; and Area 5: development and expansion of occupational health services.

IOHA has been represented in several ILO meetings. When it was impossible to send a representative, input in writing has been provided wherever possible. An example is input for a guideline for the iron- and steel industry.

ILO updates its International Standard Classification of Occupations (ISCO) periodically. The occupation 'occupational hygienist' is not on the current list, which dates from 1988. IOHA has agreed upon a description and the name of the profession. The name will be 'occupational hygienist' and 'industrial hygienist' will be a synonym. The description of the profession has been submitted to the ILO and the ILO members will vote by the end of 2005 about adding the profession to the ISCO list.

Certification

Standards for occupational hygiene competences differ from country to country, as does the status of occupational hygiene. In some countries occupational hygiene has a legal status where the regulatory authorities define the occupational hygiene competence, in other countries there is no such regulation at all. It is therefore very important for IOHA to define standards of competence. One possibility is to create an international certification scheme for occupational hygienists. The disadvantage is, however, that establishing and maintaining a certification system is expensive. And those who want to be certified must pay for these costs. Many competent occupational hygienists will not be able to afford such an international certificate. IOHA has, therefore, chosen to recognise occupational hygiene certification systems. During the past year the IOHA Board has approved the criteria and procedure for recognition of national accreditation schemes. This made it possible to formalise the recognition of the American and British scheme. Those schemes were already assessed during a pilot period. The Dutch certifying body's scheme is currently being reviewed by the relevant IOHA Committee.

Contacts with other organisations.

Part of the efforts to promote occupational hygiene world wide and to promote its place in occupational health care are by contacts with related international

organisations. Examples are the International Commission on Occupational Health (ICOH), the International Ergonomics Association (IEA) and the European Committee for Standardisation (Comité Européen de Normalisation, CEN).

ICOH

There is a continuous exchange of information between the two organisations. ICOH was invited to the IOHA 2005 conference and ICOH has invited the IOHA to actively contribute to the ICOH 2006 Conference in Milan, Italy. IOHA will contribute to the topics control banding and certification.

Within WHO CC activity Area 5: development and expansion of occupational health services ICOH and IOHA work together.

IEA

Also with IEA there is a continuous exchange of information. The IEA has invited IOHA to contribute to the IEA 2006 Conference in Maastricht, the Netherlands.

CEN

IOHA has a formal cooperation status with the CEN for two of its Technical Committees. CEN gives the IOHA the opportunity to comment on draft standards, which are disseminated among those Board members interested, providing valuable information to anticipate future developments.

Contacts within IOHA

For a world-wide organisation like IOHA the internet is an invaluable tool. IOHA has a website, www.ioha.net and a newsletter, which is also posted on the website. In addition, there is a triennial international conference.

The IOHA board has met twice, in May in Anaheim, USA, and in September in Pilanesberg, South Africa.

IOHA website

The IOHA website is the key tool in exchanging information between IOHA and its member organisations, as well between IOHA and individual occupational hygienists. It contains information about activities, who is who, reports and much more. The website is visited about 15 000 times per month.

IOHA Newsletter

The IOHA Newsletter is issued three times each year and contains information from member organisations, as well as from ILO, WHO and CEN.

Conferences

The 6th IOHA conference was held in Pilanesberg, South-Africa, with approximately 300 delegates, just after my term of presidency.

The IOHA Board has assigned the 7th conference to Taiwan from 18 to 22 February, 2008, in Taipei.

Co-operation Committee

Two years ago the IOHA has structured its co-operation activities in a committee. This makes it easier to set priorities when assigning scarce time and resources and

to deal with questions of co-operation in an efficient way. IOHA has been able to send a representative to the occupational hygiene conference in Brazil and to present a paper at the conference. IOHA was also represented at occupational hygiene conferences in Taiwan and Malaysia. And at the 10th International Conference on Occupational Respiratory Diseases in Beijing, China.

An important task of the co-operation committee is to promote the occupational hygiene profession where no national organisation exists and to help develop the occupational hygiene discipline and preventative action in these countries. One way is to stimulate establishing professional occupational hygiene organisations. In the past, there have been contacts with India, South Korea and Indonesia. Regretfully, no developments have taken place in the past year.

A Chinese delegation attended the IOHA Board meeting in Pilanesberg as observers. Information about developments on occupational hygiene has been exchanged.

Incorporation

The importance of incorporation was explained in the 2003/2004 report:

“As IOHA becomes more complex and increases its influence, we need to take steps to protect the organization and its member organizations in an increasingly litigious world. As a result, we are pursuing obtaining charitable status as a company limited by guarantee, in the British jurisdiction. This has meant refining our by laws and drafting Articles and Memorandum of Association that comply with the Companies Act. We are close to completion of this complex task, and IOHA will be the safer for it.”

The IOHA Board has accepted the new corporate structure for the IOHA and the new structure will be effective as soon as possible.

Conclusions

The past fifteen months have been a busy and productive period. The positive evaluation of the work within the framework of the WHO Collaboration Programme may be considered a recognition and a reward for all efforts from many people within the Association. A first step has been taken to include the occupational hygienist profession in the International Standard Classification of Occupations. This will raise the profile of occupational hygiene and of the occupational hygienist.

I want to thank everybody who has contributed to these successes. Heather Jackson, my predecessor, who has excellently introduced me into the complicated matter that an international organisation is. David Zalk for his continuous efforts for Control Banding. The IOHA Board members, especially the chairs of the Committees and the officers Tai Wa Tsin and Paul Swuste. Berenice Goelzer and David Bloor for their invaluable contribution to the internal communication within the Association. And Pamela Blythe and her staff at the IOHA Secretariat, for their outstanding support. It was an honour to serve 15 months as the President of this organisation of dedicated professionals.

OCCUPATIONAL HYGIENE IN SOUTH AFRICA

Rob Ferrie

History of the Occupational Hygiene Profession in South Africa

Professional occupational hygiene structures in South Africa have evolved along similar lines to those in other countries except that the numbers are much smaller. One significant difference may be that there has been, and still is to some extent, a strict separation of the profession into mining and non-mining practitioners.

Formation of the Southern African Institute for Occupational Hygienists

The Occupational Hygiene Association of South Africa (OHASA) was established in 1983 to bring together anyone interested in occupational hygiene practice. This was also the year that new health and safety legislation, the Machinery and Occupational Safety Act, was introduced in South Africa. For the first time elements of occupational hygiene practice were specifically referred to for the first time.

A Technical Committee was established in 1987 by the Department of Labour to investigate the training and regulation of occupational health and safety practitioners. Their findings, published in 1992 included the recommendation that lead bodies for occupational health and safety be established to determine standards for these professions.

Around that time a working group of concerned occupational hygienists came together to identify how best the training and regulation needs for ensuring the professionalism of occupational hygienists in South Africa could be achieved. This included developing and maintaining independent and credible standards and mechanisms for the education and training of occupational hygienists; ensuring their ongoing professional development; registering those occupational hygienists meeting the laid down standards; and disciplining those found guilty of misconduct.

The proposed formation of a local organisation for the professional registration of occupational hygienists created a great deal of debate and discussion amongst those practising occupational hygiene in South Africa at that time. Up until then there were only a few occupational hygienists with formal training. Many practising occupational hygienists had little formal training in the profession (mostly attendance at short courses) and had gravitated to occupational hygiene from other fields. They were however in general very knowledgeable about the health risks in the workplaces of their clients. These practitioners were natu-

rally concerned that any registration system would leave them out.

It was finally agreed that a separate body for the professional registration of occupational hygienists should be formed. In February 1992, at the OHASA National Conference, a Transitional Committee was elected to oversee the formation of this body. A unique process in this Committee was the concept of electing one representative from each employment sector in which occupational hygienists are active - i.e. Industry, Mining, Education, Trade Unions etc.



The organisation was formally launched in February 1994 as the Institute of Occupational Hygienists of Southern Africa (IOHSA) and a draft Constitution and set of Bye-Laws were developed to ensure the Institute operated in an independent but accountable manner. The Institute formed a Board to set standards for professional occupational hygiene practice; to process and evaluate applications; and to hold oral and written examinations for occupational hygiene candidates.

A "grandfather clause" was adopted that exempted those hygienists who had been practising for more than 5 years from the need to hold post-graduate qualifications in occupational hygiene or associated fields. They were however required to pass a written examination and an oral competency interview.

IOHSA began registering those occupational hygienists meeting the laid down standards, set up a system to ensure their ongoing professional development; and developed a disciplinary procedure for those found guilty of any misconduct.

The Occupational Health and Safety Act was implemented in 1993 and replaced the Machinery and Occupational Safety Act. For the first time in South African health and safety legislation, occupational medicine and occupational hygiene received equal attention to safety. Under this Act, the Regulations for Hazardous Chemical Substances were brought into place in 1995. These are similar to the UK Control of Substances Hazardous to Health (COSHH) Regulations. In these regulations the Department of Labour specifically required that compliance air monitoring had to be carried out by an "approved authority" and that in order to obtain approval the person had to be registered with IOHSA as an occupational hygienist. This legal recognition encouraged hygienists

to register with the Institute and membership grew quickly.

Finally in 1998, after lengthy discussions with OHASA, it was decided to amalgamate the two organisations. This was eventually accomplished in November 1999 with the inauguration of the Southern African Institute for Occupational Hygiene (SAIOH). SAIOH now had ordinary membership for those interested in occupational hygiene and registered membership for those seeking professional recognition.

Objectives of SAIOH

The three main objectives of the Institute are:

- a) To promote and develop the profession of occupational hygiene to meet the needs of industry and the community at large.
- b) To promote and encourage the study of and teaching and training in occupational hygiene.
- c) To regulate the profession of occupational hygiene with particular reference to professional registration, use of title and ethical conduct of members of the Institute.

Membership Categories of SAIOH

- **Ordinary Member**

Anyone with an interest in the field of occupational hygiene

- **Occupational Hygiene Assistant**

A person currently training in the field of occupational hygiene and who has less than two years of practical experience

- **Occupational Hygiene Technologist**

A person, active in the field, who has at least an appropriate undergraduate (M+3) qualification* and less than five years practical experience of occupational hygiene practice

- **Occupational Hygienist**

A person, active in the field, who has at least an appropriate post graduate (M+4) qualification* and at least five years of comprehensive practical experience of occupational hygiene practice

**Studies in the physical sciences, engineering, medical technology as well as occupational hygiene itself are generally regarded as appropriate educational qualifications for the practice of occupational hygiene. The SAIOH Certification Board also considers applications from candidates who can demonstrate that they have at least two years of additional comprehensive field experience for every one year of shortfall in their formal education.*

Candidates meeting the above pre-requisites are required to submit themselves for a competence evaluation, which consists of a comprehensive written and oral examination, before being awarded certification.

A Continuing Professional Development programme has also been implemented. In order to maintain their

membership status members must demonstrate that they are continuing to update and improve their knowledge and practice of occupational hygiene.

SAIOH has recently applied to the International Occupational Hygiene Association for recognition of its accreditation process.

As of the end of March 2006 SAIOH had a total of 192 registered members. These include:

| | |
|------------------------------------|------|
| Occupational Hygiene Assistants | : 59 |
| Occupational Hygiene Technologists | : 40 |
| Occupational Hygienists | : 93 |

Unfortunately, this very small number of occupational hygiene specialists is totally inadequate for the 283 782 employers registered with the South African Compensation Commissioner in March 2005 (this excludes mining operations).

References

1. Department of Labour, Technical Committee 8, Report 1992.
2. Erasmus Commission of Enquiry on Occupational Health. Government Gazette, No 295, 14 February 1995.
3. The evolution and establishment of a South African Institute of Occupational Hygienists, Truter R; Ferrie R; OCCUPATIONAL HEALTH – SOUTHERN AFRICA, Vol. 3, No 1 Jan/ Feb 1997.
4. Department of Labour, Compensation Fund Annual Report 2005.

ARBEIDSHYGIENE IN SPANJE

Rudolf van der Haar

Sinds een viertal jaren ben ik (Rudolf van der Haar) werkzaam bij een Spaanse arbodienst (MMC-Prevención). In Spanje heb ik eerder nog bij een Franse multinational gewerkt. Daarvoor was ik in dienst bij de WHO en het Ministerie van Buitenlandse Zaken als consultant in Latijns Amerika. Mijn loopbaan ben ik begonnen bij de Chemiewinkel van de Universiteit van Amsterdam, na in 1986 mijn studie arbeidshygiëne afgerond te hebben aan de Landbouwwuniversiteit in Wageningen.

In 1995 werd in Spanje de arbowet ingevoerd (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*) als antwoord op de Europese richtlijn 89/391/EC.

Dat moment kan gezien worden als een duidelijke omkering in de ontwikkeling van arbeidshygiëne in Spanje.

Voor die tijd waren er relatief weinig mensen die zich bezig hielden met dit vakgebied. Ze waren grotendeels werkzaam op het *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, INSHT (= nationaal instituut voor veiligheid en hygiëne op het werk) of bij de meer grotere bedrijven (multinationals). De meesten hadden zich op autodictatische wijze de kennis eigen gemaakt, anderen hadden zich in het buitenland gevormd.

Het waren die mensen die in 1985 *Asociación Española de Higienistas Industriales*, (AEHI) (spaanse vereniging van industriële hygiënisten) vormden, een vereniging geassocieerd aan de AIHA.

De AEHI organiseerde diverse congressen en participeerde in de vertaling van diverse publicaties, maar, hoewel ze officieel nog bestaat, funcioneert ze tegenwoordig niet meer.

In Spanje bestonden geen opleidingen in arbeidshygiëne. Het *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT) was (en is nog steeds) het belangrijkste instituut die korte specifieke cursussen aanbiedt op het gebied van arbeidsomstandigheden, waaronder arbeidshygiëne.

Met de invoering van de arbowet en het daaraan verbonden *Reglamento de Servicios de Prevención* (reglement van arbeidsgezondheidsdiensten), is de situatie drastisch veranderd.

De wet stelt namelijk verplicht dat ieder bedrijf van zekere omvang (meer dan 6 werknemers) of een eigen arbodienst heeft, of de diensten van een externe arbodienst moet hebben gecontracteerd. Bedrijven met meer dan 500 werknemers, of 250 werknemers als het gaat om een bedrijf met specifieke arbeidsrisico's, zijn verplicht een eigen arbodienst te hebben. Tevens wordt in de wet aangegeven waaraan die arbodiensten moeten voldoen. Zo is bepaald dat er bij externe arbodiensten minimaal 1 geregistreerde arbodeskundige¹ werkzaam moet zijn in ieder van de 4 door de wet gedefinieerde specialisaties, waaronder dus ook arbeidshygiëne. Eigen arbodiensten moe-

ten deskundigheid hebben op minimaal 2 vakgebieden. Interessant hierbij is om op te merken dat de wet openlaat of de uitvoering gebeurd door 1 of meerdere personen.

Om als arbodeskundige werkzaam te kunnen zijn, is men

Spaanse ARBO-wet onderscheidt 4 specialisaties

- Ergonomie en toegepaste psychosociologie
- Veiligheid
- Bedrijfsgeneeskunde
- Arbeidshygiëne

verplicht geregistreerd te staan bij het *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (Ministerie van Werk en Sociale Zaken) en men moet daarvoor aan twee voorwaarden voldoen:

- Een universitaire opleiding hebben genoten
- Met succes een cursus van minimaal 600 uur hebben afgerond.

Dit geldt voor de vakgebieden ergonomie en toegepaste psychosociologie, veiligheid en arbeidshygiëne. Voor bedrijfsgeneeskunde geldt een aparte regeling, waar in het kader van dit artikel niet verder op zal worden ingegaan.

Minimale eisen waaraan het cursus programma van arbeidsdeskundigen moet voldoen volgens de Spaanse arbowet.

Algemeen gedeelte: 350 uur

- Basische concepten van arbo (20 uur)
 - Arbeidshygiëne (70 uur)
 - Veiligheid (70 uur)
 - Arbeidsgeneeskunde (20 uur)
 - Ergonomie en toegepaste psychosociologie (40 uur)
 - Training en communicatie (30 uur)
 - Management (40 uur)
 - Milieu en veiligheid op de weg (20 uur)
 - Wetgeving (40 uur)
- Specialisatie: 250 uur
- Theorie (100 uur)
 - Praktijk (150 uur)

Het onderdeel arbeidshygiëne omvat de volgende onderwerpen

- Algemene concepten
- Toxicologie
- Blootstelling evaluatie
- Beheersmaatregelen (ventilatie, persoonlijke beschermingsmiddelen)
- Normstelling en wetgeving
- Fysische risicofactoren: gezondheidseffecten, blootstelling evaluatie en beheersmaatregelen
- Biologische risicofactoren: gezondheidseffecten, blootstelling evaluatie en beheersmaatregelen

In de arbowet wordt een overzicht gegeven van het programma waaraan die cursussen moeten voldoen. Het bestaat uit een algemeen gedeelte, welke hetzelfde is voor iedereen onafhankelijk van de specialisatie die men daarna kiest.

Aan de inhoud van de specialisatie wordt geen verdere invulling gegeven en volstaat de wet door te zeggen dat de onderwerpen, zoals die in het algemene gedeelte aan de orde komen, nader uitgewerkt moeten worden. Het praktijkgedeelte kan bestaan uit het maken van een eindwerkstuk of het uitvoeren en beschrijven van een risico evaluatie in een bedrijf. De titel die men verkrijgt is die van arbodeskundige (*técnico superior de prevención de riesgos laborales*) met de aantekening van de specialisatie die men gedaan heeft.

¹ In het Spaans worden arbodeskundigen "técnicos superiores de prevención de riesgos laborales" genoemd.

Met het in werking treden van de arbowet is met name in de eerste jaren de vraag naar arbodeskundigen enorm sterk gestegen. Al gauw ontstond er een wildgroei van instituten die cursussen aanboden in allerlei mogelijke varianten, zelfstudie, e-learning, bijeenkomsten en allerlei tussenvormen. Het was en is nog steeds een lucratieve "business" omdat er voor die cursussen betaald moet worden (€ 1.000 – € 1.500). De opleidingsinstituten die deze cursussen aanbieden, moeten aan zekere eisen voldoen en geregistreerd staan bij het *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. In Catalunya² zijn op dit moment zo'n 30 geregistreerde instituten.

Doordat het bij de wet vastgelegde cursus programma in vrij algemene termen is omschreven, wordt er veel ruimte gelaten om naar eigen inzicht invulling te geven aan dit programma. Dit wordt nog eens versterkt doordat de arbowet niet duidelijk aangeeft wat de functies zijn van de arbodeskundige (met uitzondering van de bedrijfsarts) en over welke technische vaardigheden men moet beschikken.

Dit heeft er toe geleid dat de inhoud van de aangeboden cursussen sterk kan variëren en dat de kwaliteit bij velen te wensen over laat. Ook vertonen ze weinig diepgang mede veroorzaakt door de relatieve korte duur van de cursussen, gebrek aan goed gekwalificeerde docenten en de heterogene academische achtergrond van de studenten. Dit alles heeft het mogelijk gemaakt dat er vele arbodeskundigen zijn met een niet exacte academische achtergrond (letteren, sociologie etc.) en met geen of nauwelijks kennis van chemie en /of natuurkunde, die als specialist in arbeidshygiëne geregistreerd staan.

Diverse mensen hebben zich daarom ook kritisch uitgelaten over deze ontwikkeling waarbij de kanttekening geplaatst wordt dat die opleidingsinstituten zich niet altijd laten leiden door academisch kwaliteit maar dat de economische interesses de boventoon voeren.

Ook doet zich het fenomeen voor dat veel mensen geregistreerd staan als arbodeskundige in twee of zelfs alle drie specialisaties tegelijkertijd. Het is namelijk een feit dat men met weinig extra inspanning meerdere specialisaties kan halen, vanwege het al eerdere genoemde relatief laag academisch niveau en de korte duur van elke specialisatie (250 uur). Sommige opleidingsinstituten geven zelfs financiële kortingen als men alle drie specialisatie tegelijk doet.

Deze ontwikkeling is ook door de arbodiensten gestimuleerd. Op die manier verkrijgt men arbodeskundigen die breed inzetbaar zijn. Voor bedrijven die verplicht zijn om eigen arbodienst te hebben, speelt daar nog bij dat men op deze manier kan volstaan met het contracteren van slechts 1 persoon.

Het grote aanbod van cursussen heeft het wel mogelijk gemaakt om in een vrij korte periode een groot aantal mensen te scholen in arbeidsomstandigheden. Er moest een inhaalslag gemaakt worden omdat voorheen weinig gedaan was en op deze manier heeft dit een positieve bijdrage geleverd aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

Momenteel worden er pogingen ondernomen om de opleiding arbodeskundige officieel onder te brengen bij

het Ministerie van Onderwijs. Op die manier hoopt men aan die opleiding en de bijbehorende titel een wat meer academisch en officiële karakter te geven en zo ook een einde te maken aan de wildgroei van aanbod van cursussen.

Het feit dat in Spanje de opleiding van arbodeskundige met een specialisatie in arbeidshygiëne niet erkend is door het Spaanse ministerie van onderwijs, maakt het voor mensen met een arbeidshygiënische opleiding van een ander Europees land onmogelijk hun titel als zodanig te laten erkennen en zij kunnen dus niet als geregistreerd arbodeskundige in Spanje werken.

Nu de ontwikkeling van arbo in een wat rustiger vaarwater terecht is gekomen, wat bijvoorbeeld blijkt uit het feit dat de meeste bedrijven nu een risico-inventarisatie hebben, is er een duidelijke tendens gaande om antwoorden te kunnen geven op de meer complexere problemen of om die problemen aan te pakken die in eerste instantie wel signaleerd maar niet verder onderzocht zijn. Dit blijkt uit het feit dat bedrijven met een eigen arbodienst steeds meer behoefte hebben aan technische specifieke ondersteuning. Ook binnen de externe arbodiensten is noodzakelijk gebleken om deskundigen in dienst te hebben die zich verder en diepgaander specialiseren in de verschillende arbeidshygiënische onderwerpen, om zo een gepaste ondersteuning te kunnen geven aan collega's binnen de arbodienst en aan bedrijven. Zelf heb ik zo'n functie binnen de arbodienst.

Ook de Europese richtlijnen zoals de onlangs in de Spaanse wetgeving opgenomen richtlijn over trillingen en electromagnetische velden, maakt het noodzakelijk dat men zich verdiept in dergelijke onderwerpen, die in de eerder genoemde opleidingscursussen nauwelijks aandacht krijgen.

Deze nieuwe situatie heeft een duidelijke behoefte gecreëerd voor uitwisseling van ervaringen en nascholing van arbo-deskundigen, waarvan op dit moment wat betreft arbeidshygiëne geen of weinig aanbod is. Wat dit laatste betreft bestaat de indruk dat die zich beperken tot de organisatie waar men werkt. Binnen de grotere arbodiensten wordt wel aan methodiek- en instrumentontwikkeling gedaan, maar ontstijgen de structuren van die arbodiensten niet. Het ontbreekt dan ook aan een duidelijk platform waar dergelijke uitwisselingen zouden kunnen plaatsvinden zoals specifieke congressen, tijdschrift en/of nieuwsbrief op het gebied van arbeidshygiëne. Ook is het van belang om aansluiting te zoeken met die landen waar arbeidshygiëne een veel langere traditie heeft en op een hoger peil staat. Op die manier wordt het mogelijk gemaakt om het isolement waarin de ontwikkeling van arbeidshygiëne in Spanje de laatste jaren verkeert, te doorbreken en van nieuwe impulsen te voorzien.

Met de enorme toename van arbodeskundigen hebben zich diverse beroepsverenigingen gevormd zoals die van bedrijfsartsen en ergonomen, met daarnaast verenigingen die de alle arbodeskundigen groeperen ongeacht de specialisatie die men gedaan heeft.

Wat betreft arbeidshygiëne, een aantal mensen zijn geïnteresseerd om de in het begin genoemde AEHI nieuw leven in te blazen. Mocht dit lukken dan mag het duidelijk zijn dat het de AEHI niet aan werk zal ontbreken.

² Spaanse deelstaat met ongeveer 8 miljoen inwoners en qua oppervlak te vergelijken met Nederland

ARBEIDSHYGIËNIST IN NOORWEGEN

Saskia Wanders

Al in 1989 verhuisden we (Saskia Wanders) naar Noorwegen. Mijn partner had daar een baan gekregen. We woonden eerst op het platteland en via kennissen kreeg ik dan ook al gauw een baan aangeboden als arbeidshygiënist. Inmiddels, al weer 18 jaar verder, ben ik nog steeds, of misschien beter: weer, als arbeidshygiënist aan het werk. Het werk is de afgelopen jaren zeer afwisselend geweest. Ik heb als inspecteur bij de Noorse Arbeidsinspectie gewerkt. Ben hoofd van een klein arbeidshygiënisch laboratorium geweest, heb les gegeven aan een Hogeschool, heb onderzoek gedaan, heb gewerkt op een afdeling waar ze patiëntkeuringen verrichtten voor de WAO, en tegenwoordig werk ik voor 50 % binnen een ziekenhuis als arbeidshygiënist waar ik me voornamelijk bezig houd met radioactieve straling. En verder werk ik twee dagen in de week bij een arbodienst met voornamelijk industriële klanten waarbij we vooral RI&E's gericht op chemische blootstellingen uitvoeren.

Als ik zo de afgelopen jaren kijk wat ik gedaan heb, is het toch vooral reageren geweest op nieuwe wetgeving die vooral de laatste jaren uit Europa afkomstig is (ondanks dat Noorwegen nog steeds niet bij de EU is en wil). In Zuid-Noorwegen ben ik veel bezig geweest met het organiseren van cursussen voor arbeidshygiënist en andere arbo-deskundigen. Deze cursussen gingen vooral over chemische probleemstellingen zoals isocyanaten, lasrook, EASE, maar ook trillingen.

Verschillen tussen arbeidshygiëne in Nederland en Noorwegen zijn niet zo gemakkelijk aan te geven, daar ik al 15 jaar in Noorwegen woon! Van een afstand gezien lijkt het wel of de Nederlandse arbeidshygiënist het erg druk hebben gehad met het maken van RI&E's, zodat aan de wettelijke verplichtingen werd voldaan, en met het feit dat dit door kerndeskundigen wordt uitgevoerd. En minder met waar het eigenlijk om gaat: goede werkomstandigheden voor de werknemers (?). En nu afgelopen jaar de wetgeving veranderd is, wordt er druk nagedacht over de toekomstige rol van de arbodeskundige. Hier hebben we nooit wettelijk goedgekeurde Arbodiensten gehad. Wel is het opleiden van arbeidshygiënist iets waar ik mee bezig ben geweest. Ik ben actief binnen de Noorse Arbeidshygiëne vereniging (onze website is www.nyf.no) en met het opleiden en certificeren van de AH'er. Ook heb ik de afgelopen jaren lesgegeven aan de Hogeschool in Telemark in arbeidshygiëne. En meegewerkt aan het organiseren van examens voor de certificatie. De Noorse NVvA heeft ongeveer 300 leden. Deze vereniging organiseert o.a. een jaarlijkse driedaagse conferentie die door ongeveer 120 leden bezocht wordt (waarbij het feestdiner en feest daarna zeer aan te bevelen zijn).

Scandinavië

Scandinavië, zo denken veel Nederlanders, is één land.

Maar dat is niet zo, er zijn grote verschillen tussen de Scandinavische landen. Er is vanuit Noorwegen bijvoorbeeld weinig contact met Finland. Ook voor mij is het Fins onbegrijpelijk, en ze hebben nog steeds veel hygiënist in overheidsdienst die de bedrijven helpen. Wel zijn ze druk bezig met Evidence Based Medicine. In Zweden en Denemarken is de laatste jaren veel bezuinigd bij de nationale instituten op de natuurwetenschappelijke kant en meer aandacht voor de psychosociale problematiek. Binnen Zweden is er veel aandacht voor het MKB, en de Denen hebben een zeer goede statistiek opgezet dat goed gebruikt kan worden om te kijken welke belastingen in welke branches spelen.

Waar ben ik de afgelopen jaren mee bezig geweest?

De afgelopen jaren ben ik het meest met de chemische blootstelling bezig geweest (zoals asbest, isocyanaten, lasrook, narcosegassen, styreen bij plastic boten) en algemeen chemische blootstelling die kan leiden tot een beroepsziekte. Verder ben ik veel bezig geweest met nieuwe overheidsvoorschriften, onder andere met de OAR (Occupational Air Requirement voor oplosmiddelen). Dit voorschrift is bij ons afgeschaft vanwege de EU aanpassing terwijl IVAM in Amsterdam nu juist hard bezig is om deze OAR geïmplementeerd te krijgen in Europa!!! Ik hoop dat het lukt want de arbeidshygiënist en werknemers, en eigenlijk ook wel de werkgevers, willen dit systeem nog steeds. Mijn interesse gaat eigenlijk de laatste jaren meer uit naar cultuur voor gezondheid. Je collega's en het gemeenschappelijk koffie drinken zijn misschien wel belangrijker voor je gezondheid op de werkplek dan de zaken waar wij arbeidshygiënist toch dagelijks mee bezig zijn.

Huidige thema's die in Noorwegen spelen

Noorwegen heeft 4 miljoen inwoners waarvan 2 miljoen werkenden. Er werken hier veel vrouwen in de industrie, maar velen werken deeltijd. En het zijn bijna altijd de dames die het lange zwangerschapsverlof van 1 jaar nemen. (Dat die mannen dat goedvinden, of denken die meest aan hun carrière?).

Aandacht voor chemische arbeidsomstandigheden wordt gestuurd door de Arbeidsinspectie die elk jaar bepaalde branches bezoekt. De afgelopen jaren waren dit vooral de mechanische industrie, ziekenhuizen en de polyester(botenbouw). Dit levert de arbeidshygiënist dan weer werk op.

Een andere actor is een nationale krant, Dagbladet, die samen met werknemers van de olie-industrie de aandacht heeft weten te richten op de chronische effecten van het werken met chemicaliën op de olieplatforms bij functionarissen als onderhoudsmonteur, mecanicien en kraandrijver. Ik heb zelf veel van deze werknemers geïnterviewd om te bekijken of ze voor een beroepsziekte-

uitkering in aanmerking komen. Ondanks dat velen weten dat ze die uitkering niet krijgen, omdat hun aandoening niet in de literatuur beschreven is, willen ze toch hun bijdrage leveren dat de huidige werkers niet dezelfde klachten krijgen. (Wie wat foto's wil zien zoek op <http://www.dagbladet.no> en zoek op hydraulikkolje of Ekofisk). Werknemers hebben MS-achtige invaliderende klachten, zonder dat we precies kunnen uitvinden wat er aan de hand is. Eerst was er focus op hydraulische olie en de organofosfaten (hetzelfde als bij piloten zie bv www.aopis.org). Maar nu is er toch meer focus op andere stoffen zoals amines, oplosmiddelen, kwik, H2S en alle andere hulpstoffen die toegevoegd worden om de olie uit de grond te halen. Wat eigenlijk het meest opvallende is dat er zo ontzettend weinig onderzoek is gedaan bij oliewerknemers. Wel bij diegene die op raffinaderijen werken en ook nog wel bij degenen boren (de rednecks), maar voor alle anderen aan boord heb ik geen onderzoeksresultaten kunnen vinden.

Nu wordt er steeds noordelijker naar olie en gas geboord, met alle gevaren voor het milieu. De natuur in het Noorden is veel kwetsbaarder dan in Nederland of nog zuidelijker. Alles groeit langzamer vanwege de kou, dus ook de bacteriën die de olie in zee kunnen afbreken. Doordat Noorwegen veel waterkrachtcentrales heeft is de elektriciteit hier jarenlang spotgoedkoop geweest en dus ook het verbruik navenant hoog. Het is heel gewoon om het buitenlicht de gehele dag aan te hebben, vaak zit er niet eens een schakelaar op om hem uit te doen. Maar 's winters moet ook Noorwegen elektriciteit importeren, en dat kan dan doordat de Denen oude vervuilende kolencentrales in gebruik nemen.

Een andere groep die aandacht heeft gekregen zijn de tandartsassistenten die in de jaren zestig, zeventig en tachtig onze amalgaamvullingen hebben aangebracht. Als iemand weet of hier in Nederland ooit eens onderzoek aan gedaan is dan hoor ik dat graag. Hebben de Nederlandse tandartsassistenten geen klachten, of zijn de klachten niet herkend als typische aan kwikblootstelling gerelateerde klachten?

Toekomstige ontwikkelingen?

Wat in Noorwegen aan de gang is, is eigenlijk in heel West Europa aan de gang: de globalisering en het sluiten van fabrieken hier. Machines worden geëxporteerd, maar het daarbij mee-exporteren van de mechanische ventilatiesystemen is te duur. Een ander voorbeeld: binnen de ziekenhuizen is er minder blootstelling aan narcosegassen door de snelle technologische ontwikkeling. 'Oude' narcoseapparaten worden naar Oost Europa geëxporteerd, waardoor ze daar te maken krijgen met dezelfde problemen die wij in Noorwegen (en ook Nederland) in de jaren tachtig en negentig hadden. Er zijn hier dan ook minder arbeidshygiënisten werkzaam nu dan een paar jaar geleden.

De ontwikkelingen voor bedrijven in Noorwegen

Er is net als in Nederland veel aandacht voor het ziekteverzuim. Ter informatie: hier is nog steeds nationale gezondheidszorg voor iedereen. Gemeentes zijn verantwoordelijk voor alle (ziekte, AOW, sociale) uitkeringen. Nieuw is dat je nu als burger/werknemer maar naar één

gemeenteloket hoeft voor een uitkering. En dat de uitkeringsinstanties dus meer gecoördineerd kunnen werken. Dit is ook grotendeels doorgevoerd voor bedrijven. Veel bedrijven hebben dan ook een overeenkomst met het gemeente-/arbeidsbureau gesloten als IA-bedrijf (Inkluderende Arbetsliv, je ziet, Noors is niet zo moeilijk). Voordeel voor de werknemer is dat ze niet binnen drie dagen naar de huisarts moeten om een ziektemelding te halen. De bedrijfsartsen hebben hier trouwens nooit een rol gehad als controleur in tegenstelling tot in Nederland. In totaal mag je 18 dagen ziek zijn per jaar zonder documentatie.

Voordeel voor het bedrijf is dat ze contact hebben met één ambtenaar die redelijk veel bevoegdheden heeft om een werknemer met behoud van (ziekte)uitkering te laten werken, etc. Verder is er veel aandacht voor het behouden van oudere werknemers binnen het bedrijf, het binnenhalen van gehandicapten en werknemers met "een andere culturele achtergrond". Deze IA-ontwikkeling heeft wel tot gevolg gehad dat een deel van de werkzaamheden van de Arbodiensten zijn overgenomen door de overheid die dit gratis doet. Zo organiseert de overheid bijvoorbeeld 'antistress cursussen' en doet ze werkplekaanpassingen voor de individuele werknemer. Hierover is veel discussie binnen de arbowereld. Tot voor een paar jaar geleden waren er nog veel gemeenschappelijke Arbodiensten waarbij de bedrijven eigenaar waren. Dit is nu, in 2006, totaal veranderd. Er zijn nu twee grote conglomeraties: Hjelp24 waar een verzekeringsmaatschappij de eigenaar is en Bedriftshelse.

Is er iemand die wil vragen / commentaar heeft naar aanleiding van dit stukje: mijn werk mailadres is saskia.wanders@sthf.no



Thema: kennis(sen) uit het buitenland

REISTIP: BOHS ANNUAL CONFERENCE

Ronald Frencken

Als trouw en enthousiast bezoeker van de jaarlijkse conferentie van de British Occupational Hygiene Society, is me door de redactie gevraagd daar wat over te schrijven. En dat met een krappe deadline... Ik heb mezelf maar geïnterviewd.

Wat is het?

De BOHS is de Britse zustervereniging van de NVvA. En net als de NVvA (maar al langer) organiseert zij een jaarlijks meerdaags symposium. 25 tot 27 april 2006 was de meest recente 'event' in Newcastle-upon-Tyne, England

Wie organiseert het?

Voor elke conference wordt een driehoofdige symposiumcommissie in het leven geroepen. Deze wordt ondersteund door het BOHS-secretariaat en ongetwijfeld door meer actieve leden. Afzonderlijke sessies worden soms door aparte subgroepjes georganiseerd.

Wie komen er?

Voorname arbeidshygiënist die werkzaam zijn in de Britse Arbeidsinspectie (HSE; een organisatie die nog veel eigen onderzoek doet, vanuit een eigen lab - HSL), of die werkzaam zijn als zelfstandig consultant of voor een (grote) arbeidsorganisatie, of die werkzaam zijn aan een universiteit of onderzoeksinstituut. Regionale of landelijke Arbodiensten kent alleen Nederland.

Deelnemers en sprekers zijn afkomstig uit alle werelddelen (hoewel ik mij niemand uit Zuid-Amerika kan herinneren, maar dat kan ook aan mijn geheugen liggen).

Opvallend is de meestal grote vertegenwoordiging uit Nederland. Zo waren in Newcastle van de ruim 300 deelnemers er ca. 20 vanuit Nederland of met een Nederlandse achtergrond. Met name TNO en Arbo Unie waren ruim vertegenwoordigd.

Wat is de structuur?

Britain zou Britain niet zijn als niet ook de BOHS-conference een aantal traditionele elementen zou bevatten. Laatste jaren is de start op dinsdagochtend en de afsluiting halverwege de middag van de donderdag. Drie dagen dus, die over het algemeen voldoende ruimte bieden om tussen het programma door met collega's contact te hebben, of een kijkje in de omgeving te nemen.

De drie dagen starten over het algemeen met een plenaire sessie, waarna gekozen kan worden voor diverse thematische sessies. Er is geen inschrijving vooraf op de sessies; in de afgelopen jaren was ik één keer de enige aanwezige bij een sessie....(we hebben

een half uurtje gezellig gepraat); maar er waren ook sessies waar men buiten de deur moest staan. Reden hiervoor is dat men gelegenheid wil geven tot keuzevrijheid en switchen tijdens de sessie (tussen twee sprekers door).

Tijdens de conference worden stands bemenst van onder andere leveranciers van meetapparatuur en software en van consultancy bureaus. Deze 'exhibition' wordt traditioneel geopend op de dinsdagavond met een borrel.

Ook houdt de BOHS haar ALV tijdens de conference, eind van de woensdagmiddag. Daar ben ik nog nooit bij geweest.

Als slot van de woensdag vindt het conference-diner plaats. Een formeel diner (vier gangen), met tussen-door o.a. een prijsuitreiking aan een veelbelovende arbeidshygiënist en een toespraak door een speciaal daarvoor uitgenodigde gast. Speciaal is dan de wedenschap over de duur van die toespraak.

Ik heb het diner een aantal jaren bijgewoond, maar de laatste jaren toch meer gekozen voor de toeristische weg : rondje door de stad + eten met maatjes.

Waar is het?

Elk jaar ergens anders. Mijn eerste keer was in 1993 in Swansea, Wales; daarna is elk jaar een andere stad in Engeland aangedaan (waarvan 3 keer Londen, waar ik niet ben geweest). Dit jaar was het in Newcastle-upon-Tyne, waar de Romeinen ooit Hadrian's Wall hebben aangelegd, ter verdediging tegen barbaren uit het Noorden. In 2007 zal de conference bij die barbaren plaatsvinden.

Elk jaar ook weer een ander soort locatie. De BOHS-conferences begonnen ooit op universiteitslocaties. Er werd geconfereerd in de universiteitsgebouwen en er werd voor overnachting en maaltijden gebruik gemaakt van de studentenvoorzieningen op de campus. Swansea was de laatste in dit format; vanaf 1994 (Torquay) werd gebruik gemaakt van andere vergaderfaciliteiten en werden deelnemers geacht zelf voor hun onderdak en maaltijden (except lunch) te zorgen. De lunches worden in de vorm van een lopend (staand eten is niet mijn hobby) buffet geserveerd. Ook hier goede Britse traditie : het personeel is zeer voorkomend en het eten ziet er netjes opgemaakt uit. En over smaak valt niet te twisten, toch?

De conference-locaties zijn veelal antiek en zeer sfeervol. Zie als voorbeeld de foto uit Newcastle : een gebouw uit 1887. Dat komt niet altijd de goede verstaanbaarheid of de leesbaarheid van met moderne middelen geprojecteerde lezingen ten goede; maar ook hier springen snelle dames en heren in om extra

luidsprekers te plaatsen of luiken in de bovenlichten te sluiten ter wering van zoninval.



Wat levert het op?

Drie dagen kennisuitwisseling door lezingen en workshops van een meestal hoog niveau, door een internationaal gezelschap; en drie dagen van informeel contact met collega-arbeidshygiënist(en). En ja : ook punten voor de certificering. 0.5 per dagdeel, dus 3 in totaal.

Wat kost het?

De conference kostte in 2006 ca. € 533,- voor leden + lidmaatschap van de BOHS à € 58,-. Dat lidmaatschap zorgt voor een aanzienlijke korting op de niet-leden-prijs (en biedt nog een aantal voordelen, zoals een gratis abonnement op de Annals of Occupational Hygiene, de Newsletter en toegang tot het ledendeel van de website).

Voor de puntentellers : dat is dus ongeveer € 200 per SKO-punt. En als je spreker bent, kun je mogelijk nog wat extra punten krijgen en krijg je korting op de prijs, dus is de ratio nog wat gunstiger.

Daarnaast natuurlijk reis- en verblijfkosten. Groot-Brittannië is niet goedkoop, maar met een beetje gepuzzel is het mogelijk relatief goedkoop te reizen, te overnachten en te eten.

Wat maakt het leuk?

Te zien dat de organisatie vrijwel vlekkeloos verloopt: sprekers uit de hele wereld zijn aanwezig en hebben voldoende voorbereidingstijd gehad, sessies zijn op tijd, lunches op tijd, altijd iemand beschikbaar om mee te helpen met zoeken naar je koffer/jas/whatever je maar ergens hebt laten liggen of je de weg te wijzen naar het station. Knap hoor!

Telkens een andere locatie, waarbij ik verrast ben door de verscheidenheid van landschappen en steden in Groot-Brittannië.

Aanwezigheid van 'maatjes', diverse Nederlandse collega's met wie ik (door de modder, door natte sneeuwbuien, maar gelukkig ook -recent- in de stralende zon) de vrije uren heb doorgebracht. Bier: je moet er van houden, en dat doe ik. Even op afstand zijn van het dagelijks werk, maar toch

bezig met het vak.

En tot slot: de Britse binnensteden zijn zich in record-tempo aan het moderniseren; met name de oude Engelse industrie- en havensteden. Moderne architectuur, vaak door ombouw van bestaande industriële gebouwen of pakhuizen, of experimentele (speelse) zaken maken een bezoek de moeite waard. (Zie de foto van de voetgangersbrug (Millennium Bridge) in Newcastle). En moderne eetgelegenheden, waar onder invloed van beroemde televisiekoks als Jamie, Nigel en Nigella aandacht besteed wordt aan smaak.



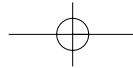
Wanneer kan je weer?

Van 17 – 19 april 2007, Glasgow, Scotland !

Meer info op www.bohs.org

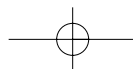
Ronald Frencken
arbeidshygiënist/veiligheidskundige Arbo Unie
mailto : ah.rlf@wxs.nl

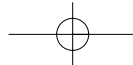
Thema: kennis(sen) uit het buitenland



YANT AWARD 2006 TOEGEKEND AAN LEX BURDORF

In de vorige Nieuwsbrief is bekend gemaakt dat aan Lex Burdorf de Yant Award 2006 van de American Industrial Hygiene Association is toegekend. Deze prijs, die jaarlijks wordt uitgereikt aan een persoon woonachtig buiten de Verenigde Staten voor eminente prestatie op het gebied van arbeidshygiëne of aanverwante gebieden, is op 15 mei aan Lex overhandigd. Vincent Correia was hierbij aanwezig en via zijn foto's krijgt u een impressie van deze memorabele dag.





**HIER HAD EEN ARTIKEL VAN JOUW HAND
KUNNEN STAAN.**

DOOR JEZELF.

REDACTEUREN GEZOCHT

De redactie van de Nieuwsbrief en website is (nog) op zoek naar versterking. De redactie houdt zich bezig met het up-to-date houden van de website en met de uitgave van de Nieuwsbrief. Elk jaar verschijnt viermaal een Nieuwsbrief, steeds met artikelen rondom één bepaald thema. De artikelen zijn afkomstig van verschillende schrijvers, veelal leden van onze vereniging.

Recentelijk is de website geheel vernieuwd, waar veel tijd en energie in is gaan zitten. Het up-to-date houden van de website vereist onder andere het verzamelen van nieuwtjes en het plaatsen van samenvattingen daarvan, maar bijvoorbeeld ook het actueel houden van de links naar andere sites.

Omdat een aantal ervaren redacteuren de redactie hebben verlaten en er nog niet voor allen een vervanger is gevonden, dreigt de werkbelasting voor de zittende redactieleden op te lopen. Daarom zijn wij op zoek naar versterking.

WIE ZOEKEN WIJ?

Je bent NVvA-lid met belangstelling voor wat er speelt in en rond het vakgebied van de arbeidshygiëne maar ook met de wens om wat meer mensen binnen de vereniging te leren kennen. Het redactiewerk biedt bij uitstek de gelegenheid om meer actief deelgenoot te worden van een leuke, zeer divers samengestelde vereniging. Altijd goed voor je netwerk, je weet nooit wanneer het van pas komt.

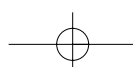
Wat wordt er zoal binnen of door de redactie gedaan?

- Nadenken over de ontwikkelingen in en rondom ons vakgebied.
- De website actueel houden: nieuwsberichten plaatsen, de links naar andere sites up-to-date houden.
- Nieuwe ideeën voor themanummers van de Nieuwsbrief genereren.
- Overleg en coördinerend werk (e-mail, telefoon).
- Maximaal 3 vergaderingen per jaar.

Doorgaans wordt een themanummer gecoördineerd door twee redacteuren samen, zodat het werk per persoon binnen de perken kan blijven. Voor het produceren van de thema-artikelen voor de Nieuwsbrief is vooral coördinatiewerk nodig: overleg met mede-redactieleden, mailtjes sturen naar potentiële schrijvers van artikelen, soms wat telefoontjes of extra mailtjes om toegezegde artikelen ook daadwerkelijk vóór de deadline binnen te krijgen. Natuurlijk lees je ook de ingezonden artikelen en overlegt over eventuele aanpassingen met de schrijvers. Allemaal niets moeilijks, het is zelfs leuk om te doen, je komt in contact met NVvA-leden die je anders hooguit van naam of gezicht zou leren kennen.

Het coördinatiewerk kost een paar avonden per jaar en we proberen met de vergadertijden aan te sluiten op een landelijke contactbijeenkomst zodat het niet veel extra tijd hoeft te kosten. En we streven ernaar éénmaal per jaar de vergadering te combineren met een gezellig etentje na afloop. Heb je nog wat tijd over? Wil je meer doen voor de vereniging? Meld je dan aan bij één van de redactieleden of bij het secretariaat van de NVvA.

e-mail: nvva@arbeidshygiene.nl
telefoon: 040-2926575





CURSUSSEN EN SYMPOSIA

12 juni 2006

Arbeids en organisatiekunde, Amsterdam
Info: tel: 020-5664949, website: www.nspoh.nl

15 juni en 6 december 2006

Gespreksvoering voor vertrouwenspersoon, Amsterdam/Utrecht
Info: Arboplan, tel. 020 – 6716121, arboplan@arboplan.nl, website: www.arboplan.nl

22 juni 2006

Kennis van arbeidsgelateerde luchtwegklachten: wie doet de screening? Den Bosch
Info: CGC-secretariaat: tel. 040 – 2926575, info@epsnet.nl

22 juni 2006

Succesvol adviseren in de ergonomie, Den Haag
Info: Ellen Roos, tel. 070 - 3892010 of ellenroos@vhp-ergonomie.nl of website: www.vhp-ergonomie.nl/opleidingen

10-14 juli 2006

IEA-congres 2006, MECC, Maastricht
Info: Nederlandse Vereniging voor Ergonomie, www.iea2006.org

7 september 2006 – juni 2008 (25 cursusdagen per jaar)

Masteropleiding voor Arboconsultants (OAC), Amsterdam
Info: tel: 020-5664949 of website: www.nspoh.nl/oac

7, 8, 28 en 29 september en 15 december 2006

Training adviesvaardigheden, Amsterdam
Info: NSPOH, tel. 020 – 5664949, info@nspoh.nl of website: www.nspoh.nl/progres

11 september 2006 – juni 2007 (25 maandagen)

Kerntraject Opleiding voor Arboconsultants (OAC), Amsterdam
Info: tel: 020-5664949 of website: www.nspoh.nl/oac

11 en 12 september, 10 oktober, 7, 8 en donderdag 9 november 2006 en 1 dag in februari 2007

Trainers-training: Gezondheid- en stressmanagement, Nunspeet
Info: tel: 020-5664949 of website: www.nspoh.nl/progres

11 en 18 september, 2, 9 en 30 oktober, 6 en 13 november 2006

Beleidsadvisering, Amsterdam
Info: NSPOH, tel. 020 – 5664949, info@nspoh.nl of website: www.nspoh.nl/progres

14 september 2006

Arbocoördinator, uw preventiemedewerker binnen de industriële en technische sector
Info: Arboplan, tel. 020 – 6716121, arboplan@arboplan.nl, www.arboplan.nl

19-20 september 2006

Drogen in de procesindustrie, Zwolle, Rotterdam
Info: PaON; tel. 071-5214155; e-mail: office@paon.nl; website: www.paon.nl

26 september 2006

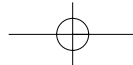
Validatie van meetresultaten, Rotterdam, Zwolle
Info: PaON; tel. 071-5214155; e-mail: office@paon.nl; website: www.paon.nl

2 en 30 oktober 2006

RI&E-toetser, Nijmegen
Info: tel: 020-5664949 of website: www.nspoh.nl/progres

9 oktober, 13 november en een opdrachtdag 2006

Naar een activerende benadering in reïntegratie, Utrecht
Info: tel: 020-5664949 of website: www.nspoh.nl/progres



12 oktober 2006

Landelijk Arbo Congres 2006, Utrecht
Info: tel. 070 - 441 50 00, website: www.or-net.com/congres

26 oktober en 9 november 2006

Basiscursus RSI Consulent, Den Haag
Info: Ellen Roos, tel. 070 - 3892010 of ellenroos@vhp-ergonomie.nl of website: www.vhp-ergonomie.nl/opleidingen

31 oktober 2006

Workshop: "Het expert systeem EASE - Hèt hulpmiddel voor de arbeidshygiënische beoordeling van blootstelling aan stoffen op de werkplek zonder te meten", Nijmegen.
Info: IndusTox Consult, tel. 024-3528842, e-mail: info@industox.nl, website: www.industox.nl

2 november 2006

Workshop: "Biologische monitoring - Training in inzet van urine- of bloedmetingen bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkplek", Nijmegen.
Info: IndusTox Consult, tel. 024-3528842, e-mail: info@industox.nl, website: www.industox.nl

7 november 2006

Workshop: "COSHH essentials - Tool voor het selecteren van beheersmaatregelen bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen", Nijmegen.
Info: IndusTox Consult, tel. 024-3528842, e-mail: info@industox.nl, website: www.industox.nl

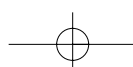
30 november en 14 december 2006

Meetmethoden Fysieke belasting inclusief software-methode Fysibel 2.0, Den Haag
Info: VPH, Ellen Roos, tel. 070 - 3892010 of ellenroos@vhp-ergonomie.nl of website: www.vhp-ergonomie.nl/opleidingen

14 november en 28 november 2006

Succesvol adviseren in de ergonomie, Den Haag
Info: VHP, Ellen Roos, tel. 070 - 3892010 of ellenroos@vhp-ergonomie.nl of website: www.vhp-ergonomie.nl/opleidingen

Cursussen en symposia



Colofon

De Nieuwsbrief is het officiële orgaan van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA). Het bundelt bestuursmededelingen, verenigingsnieuws, aankondigingen van symposia en cursussen, mededelingen over verschenen publicaties en staat open voor bijdragen van leden. De Nieuwsbrief wordt 4 maal per jaar gratis toegezonden aan leden van de NVvA.

Kopij aanleveren

Kopij voor de Nieuwsbrief dient bij voorkeur op DOS-geformateerde diskette of per e-mail aangeleverd te worden. Tekst liefst in MS-Word en afbeeldingen in tiff-format of JPEG-format. Bij aanlevering wordt u verzocht een print van de beoogde tekst en/of afbeelding mee te sturen.

Advertenties

De Nieuwsbrief biedt u de mogelijkheid tot plaatsing van personeels-, producten- en dienstadvertenties die relevant zijn voor het vakgebied en als doel hebben de arbeidshygiënist te informeren over te leveren diensten, arbeidshygiënische apparatuur en/of speciale arbeidshygiënische aspecten.

Tarieven voor plaatsing:
voor A4 formaat € 350,-, voor A5 formaat € 300,- en voor A6 formaat € 200,-. Deze tarieven zijn exclusief BTW. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het secretariaat van de NVvA, tevens redactie-adres. Advertenties kunnen naar het redactie-adres gezonden worden.

Redactie Nieuwsbrief-website

John Matulesy (hoofdredacteur)
Jodokus Diemel
Karin Heimeriks
Wendel Post
Vivianne Raedts
Jurriaan van Velden

Vormgeving en druk

Ontwerp: C.J.M. van de Ven (Almere)
Productie/druk: Van Stiphout drukkerij plus (Helmond)

Secretariaat NVvA/Redactie-adres

Postbus 1762
5602 BT Eindhoven
Tel.: 040 – 292 65 75
Fax: 040 – 248 07 11
E-mail: nvva@arbeidshygiene.nl
www.arbeidshygiene.nl

INHOUD

Nieuws uit de vereniging
Voetballers en beroepsziekten
Verslag NVvA symposium 2006
Redacteuren gezocht
Cursussen en symposia

KENNIS(SEN) UIT HET BUITENLAND

International occupational hygiene association (IOHA)
Occupational Hygiene in South Africa
Arbeidshygiëne in Spanje
Arbeidshygiënist in Noorwegen
Reistip: BOHS Annual Conference
Yant award 2006

Verschijnt 4 maal per jaar