

NUMMER 4 JAARGANG (17) 2006

Nederlandse  
Vereniging  
voor  
Arbeidshygiëne

**THEMA:**  
**De A van Arbeidshygiëne**

Redactie adres:  
Postbus 1762  
5602 BT Eindhoven

*Nieuwsofsbrief*



## NIEUWE LEDEN



I.M.J. Erens  
T.P.M. Hulsen  
Mw. J.R. Muijtjens  
E.Voskuil

Hexion Speciality Chemicals  
BGZ Wegvervoer  
Océ Technologies  
Andromi

Wij heten deze leden van harte welkom.



## NVvA-KALENDER

### Centrale en Bestuursagenda

17 januari	Bestuursvergadering	1 oktober	Bestuursvergadering en
8 februari	Landelijke		bijeenkomst met
	Contactbijeenkomst		sleutelfiguren
6 maart	Bestuursvergadering	5 november	Landelijke
21/22 maart	NVvA-symposium incl.ALV		Contactbijeenkomst
17 april	Bestuursvergadering	7 november	Bestuursvergadering
26 juni	Bestuursvergadering	10 december	Bestuursvergadering
6 september	Landelijke		
	Contactbijeenkomst		
7 september	Bestuursbeleidsdag		



## REDACTIONNEEL

Al dan niet toevallig, werd net voor het sluiten van onze deadline bekend dat de leerstoel Arbeidshygiëne in Utrecht bekleed zal worden door Hans Kromhout, in arboland geen onbekende. Proficiat Hans, we komen er nog op terug.

Maar intussen stoten de arbodiensten de kerndeskundigen bij bosjes de deur uit en de Arbowet is ook alweer gewijzigd. Nog weer minder werkgevers zijn verplicht een (gecertificeerde) deskundige in te schakelen voor de RI&E. Maar, een oud Indiaans zegswijze is: "When the going gets tough, the tough get going."

De die-hards onder ons blijven geloven dat er voldoende werk is voor arbeidshygiënist, tot ver na het uitgestelde pensioen. Want er moeten nog arbocatalogi worden ingevuld en ARIE, ATEX en REACH spelen onder één hoedje, zodat bedrijven die met chemische stoffen werken, diverse verplichtingen erbij hebben gekregen. En wat dacht u van de trillingsnorm? Of van de toenemende straling in onze omgeving (al dan niet UMTS)?

Het is dus maar de vraag wat het resultaat van alle wijzigingen zal zijn op het werk van de arbeidshygiënist. Minder werk voor adviseurs bij arbodiensten, maar juist meer werk voor adviseurs bij bedrijven en bij externe adviesbureaus? Wij wisten het antwoord niet, daarom zijn we het gaan vragen aan arbeidshygiënist die momenteel al buiten een arbodienst werken. Wat doen zij zoal en wat voor toekomst zien zij voor de arbeidshygiëne?

Deze vragen en vele andere zullen al dan niet worden beantwoord in deze aflevering van de Nieuwsbrief. Lees en huiver!

*Namens de redactie, Jodokus Diemel*

**DEADLINE KOPIJ  
NIEUWSBRIEF  
2007-01: 17 JANUARI 2007**



## BERICHT VAN HET BESTUUR: DE NIEUWE ARBO- WET

Huib Arts, voorzitter NVvA

Zoals inmiddels bekend is geworden, wordt de nieuwe Arbowet van kracht per 1 januari 2007. Vlak voor het ter perse gaan van deze Nieuwsbrief werd bekend dat de Eerste Kamer de wet heeft aangenomen.

### *Wat houdt die nieuwe Arbowet nu in?*

Voor mijn gevoel niet minder dan een enorme breuk met ons arbo verleden. Vrijwel alle Arbowetgeving die alleen in ons land is opgesteld wordt afgeschaft. Het gaat dus om die delen die niet, direct of indirect, voortkomen uit Europese wetgeving. Dit heet in het jargon: "de nationale kop verdwijnt".

De rol van werkgevers en werknemers komt centraal te staan en die van de overheid wordt veel kleiner. Doelvoorschriften zijn ons nieuwe "houvast". Werkgevers en werknemers gaan, met de branche daarin als centraal element, een deel van de regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden in onderling overleg vastleggen in (branchegerichte) arbocatalogi.

### *Ben ik ongelukkig met de nieuwe Arbowet?*

Op een aantal punten zonder meer. Onze huidige wetgeving is ontstaan doordat werkgevers en werknemers daar aan meegewerkt hebben. Mede daardoor zijn we vaak een soort gidsland op het gebied van arbeidsomstandigheden binnen Europa geweest. Bij een bezoek aan België dat ik laatst als voorzitter van de NVvA heb afgelegd, sprak men daar alom haar verbazing uit over het "teruggeven" van die rol. Voor hun gevoel gaan we van "het slimste jongetje van de klas" (in de zin dat we het misschien wel het beste begrepen hadden waar het nu echt om gaat) naar "het meelopertje".

Waarom is het nog meer jammer? Omdat het systeem dat we er voor in de plaats krijgen er van uitgaat dat het in alle branches op het gebied van arbeidsomstandigheden allemaal even goed geregeld is als bijvoorbeeld in de bouw. Daar heeft men Arbouw als een instituut om enorm trots op te zijn. Mijn ervaring leert me dat er veel branches zijn waar aandacht voor arbeidsomstandigheden helemaal niet vanzelfsprekend is of dat daar nauwelijks branchespecifieke arbokennis aanwezig is. Ook de wetenschap heeft de arbeidsrisico's bij sommige branches veel minder uitgebreid in kaart gebracht dan in de "grotere branches" zoals de metaal en de bouw. Dan zijn er nog branches waar werkgevers en werknemers helemaal niet samen aan tafel zitten en/of geen branche-organisatie opgericht hebben. Ik vraag me af hoe we nu in redelijkheid mogen ver-

wachten dat er in deze branches initiatieven genomen zullen worden, om de bescherming van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers op een niveau te houden dat bij Nederland past! Deze vraag hebben we als beroepsverenigingen de politiek wel vaak gesteld, maar we hebben er, vind ik, nooit een bevredigend antwoord op gekregen.

### *De nieuwe wet in de praktijk*

Daarnaast maken we ons als beroepsverenigingen erg veel zorgen over een aantal praktische consequenties van de wet. Bijvoorbeeld dat er nu concreet de mogelijkheid is ontstaan dat er een verschillend beschermingsniveau voor werknemers is, afhankelijk van de branche waarin men werkt. De regels hoeven immers niet meer in alle branches gelijk te zijn.

Ook de aandacht voor nieuwe risico's lijkt een ondergeschoven kind te worden. Ik zie werkgevers nog niet voorop lopen met het in kaart brengen van nieuwe risico's.

Verder is het principe van vraagsturing voor mijn gevoel wel heel ver doorgeschoten. Het is prima dat de vragen van werkgevers en werknemers centraal staan. Zo is elke vraag die een relatie heeft met de prioritaire risico's in de branche vanzelfsprekend een prima vraag. De term prioritaire risico's is misschien nog niet bij iedereen bekend. Hiermee worden die risico's bedoeld die (direct) kunnen leiden tot ziekteverzuim, WIA-instroom, beroepsziekten en/of ernstige ongevallen.

Maar er zijn natuurlijk ook talloze vragen die wel gesteld hadden moeten worden, maar nooit gesteld zijn, omdat je daar nu eenmaal meer inzicht en achtergrondkennis voor nodig hebt om de goede vraag te kunnen formuleren. Daarnaast zijn er nog veel meer punten waar werkgevers en werknemers en professionals zich druk over gemaakt hebben, maar die uiteindelijk niet tot een andere wettekst hebben geleid. Kortom, er zijn veel redenen waarom je kritisch kunt staan ten opzichte van deze nieuwe wetgeving.

### *Ben ik blij met de nieuwe Arbowet?*

Op een aantal punten zonder meer. Natuurlijk had de toenmalig staatssecretaris Rutte helemaal gelijk dat het onzin is dat in de wet is vastgelegd dat er per 25 mannen en 15 vrouwen een toilet moet zijn. Als er één punt is waar werkgevers ongetwijfeld erg pragmatisch zullen zijn, dan is het dit wel. Je moet er als werkgever toch niet aan denken dat er files voor het toilet ontstaan, doordat er te weinig toiletten

zijn. De tijd die daarmee verloren gaat is natuurlijk heel snel terugverdiend met een extra toilet ;-). Naast dit erg gemakkelijke voorbeeld, zijn er natuurlijk nog veel meer regels waarvan we ons kunnen afvragen of het vervallen van die regel nu als een adering moet worden beschouwd. Of sterker nog: dat het een zegen is dat we die regeltjes niet meer hoeven te kennen!

Minder regels is een prima plan als de tijd die we eerder aan die "overbodige" regels besteedden, nu geïnvesteerd wordt in prioritaire risico's. Het is direct helder dat 'onvoldoende toiletten' niet in de categorie prioritaire risico's terecht komt. Als bij alle Plannen van Aanpak die op basis van RIE's gemaakt worden het aanpakken van de prioritaire risico's centraal komt te staan, dan wordt er een belangrijke stap vooruit gezet. Omdat die prioritaire risico's ook de voor de werkgever en werknemer herkenbare risico's zijn, zullen de discussies over RIE's waarin vooral gefocust wordt op die risico's op een heel andere manier kunnen lopen. De werkgever wordt dan geattendeerd op (de omvang van) de risico's die er voor hem, dan wel voor zijn bedrijf, echt toe doen!

Dan speel je als adviseur ook een heel andere rol: je helpt de werkgever in plaats van hem te "pesten" met voor zijn gevoel onzinnige regeltjes.

#### *De ene RIE is de andere nie*

Nu hoor ik jullie natuurlijk al zeggen: "Maar dat deden we toch al". We hebben toch bij elke RIE zo'n mooi prioriteitenlijstje gemaakt. Daar zaten bij de weging van de risico's die factoren die jij net aangaf zonder meer in. Ik denk ook dat velen van jullie daar in gelijk hebben. Toch heb ik de laatste tijd heel wat RIE's mogen toetsen. Bij veel van de beoordeelde RIE's (die van jou natuurlijk uitgezonderd) dan snap ik direct waarom veel werkgevers de RIE een echte verschrikking vinden. Bij een deel van die rapporten is het gewoon nooit goed in een bedrijf: als je het goed voor elkaar hebt in een bedrijf krijg je 50 "onzinnige" (of in ieder geval geen prioritaire) risico's voorgeschoteld. Dit ongetwijfeld in de filosofie dat als een klant je veel geld voor een rapport betaalt, het ook een dik rapport moet zijn. Maar in een bedrijf waar arbeidsomstandigheden nauwelijks prioriteit krijgt, worden er ook 50 risico's gepresenteerd, maar dan echte, ofwel prioritaire! Dan kun je er als bedrijf dus eigenlijk beter een potje van maken: de RIE die je dan krijgt, snijdt tenminste meer hout!

#### *Goede praktijken*

Deze prioritaire risico's zullen ongetwijfeld ook centraal komen te staan in het zoeken van werkgevers (en werknemers) naar goede praktijken. Op brancheniveau zal in kaart worden gebracht welke beheersmaatregelen wel en welke niet of nauwelijks effectief dan wel niet efficiënt zijn. Deze wijsheid zal dan een belangrijk onderdeel worden van de arbocatalogi die door werkgevers en werknemers (moeten) worden opgesteld.

Vanzelfsprekend moet ook de stand van de wetenschap bij deze prioritaire risico's goed in kaart worden gebracht en op peil worden gehouden. Wellicht dat de beroepsverenigingen daar nog een rol voor zich op kunnen eisen! Als werkgevers en werknemers verder op het idee zouden komen dat vraagstuk bij arbobeleid in feite gaat over het toegang hebben tot alle relevante informatie met betrekking tot prioritaire (branche) risico's, dan hebben we ook op dat gebied in arboland een stap vooruit gezet.

Als de nieuwe Arbowet tot gevolg heeft dat in Plannen van Aanpak de prioritaire risico's echt centraal komen te staan en dat de inzet van "goede praktijken" daarbij helpt om de omvang van de prioritaire risico's te beperken, dan is dat op beschermingsniveau zeker geen stap terug. Als werkgevers en werknemers de beroepsverenigingen in staat stellen om leidraden en richtlijnen op het gebied van deze prioritaire risico's op te stellen, dan wordt de nieuwe Arbowet misschien voor ons als adviseurs toch nog een fantastische wet. Maar dan moeten werkgevers, werknemers en SZW de arboinfrastructuren waarin dit allemaal geborgd moet worden, wel samen met ons (de beroepsverenigingen) gaan opstellen. Ik ben er echt van overtuigd dat als we de uitwerking samen maken, er een veel beter systeem opgezet wordt dan als werkgevers en werknemers onze kennis en (praktijk)ervaring niet meenemen.

#### *Arbocatalogi*

Nog tot slot wat over de arbocatalogi die in de nieuwe wetgeving geïntroduceerd zijn. Zoals jullie uit het bovenstaande stuk kunnen opmaken zitten daar naar mijn mening goede kanten aan, maar er is ook reden voor zorg.

De goede kanten: de focus op prioritaire risico's en het loskomen van onzinnige regeltjes zijn helder. Er zijn echter ook punten van zorg die de beroepsverenigingen bij werkgevers en werknemers nadrukkelijk onder de aandacht proberen te brengen. We zien bijvoorbeeld het probleem, dat er een soort wildgroei kan ontstaan.

Als beroepsverenigingen constateren wij dat de wijze waarop arbocatalogi in de diverse branches vorm gegeven worden, sterk van elkaar verschilt. Dat is vanzelfsprekend geen probleem, maar wij zien hierdoor wel dat vergelijkbare of identieke werkzaamheden door verschillende partijen tegelijkertijd uitgevoerd worden.

Ter illustratie: door de beroepsverenigingen is de richtlijn "gehoor en arbeid" opgesteld. Deze richtlijn geeft een professioneel handvat, dat door de professionals in het veld gebruikt zal gaan worden. Bijvoorbeeld bij het vaststellen van zaken als de manier waarop geluidmetingen worden uitgevoerd en wat de stand van de techniek is met betrekking tot de manier waarop gehoorschade het beste tegengegaan kan worden. In de Arbocatalogus die door ArboPodium opgesteld is wordt op hetzelfde probleem ingegaan. Ook hier is de literatuur bestu-

deerd en is bijvoorbeeld aangegeven hoe geluid gemeten kan worden en hoe audiogrammen beoordeeld kunnen worden.

#### *Vragen bij de invoering*

Als beroepsverenigingen vragen wij ons aan de hand van bovenstaand voorbeeld af of werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers het wenselijk vinden:

- Dat vergelijkbare onderzoeken gelijktijdig door meerdere partijen worden uitgevoerd;
- Dat er voor één onderwerp meerdere richtlijnen of leidraden zijn, zodat er bijvoorbeeld verschillende manieren omschreven kunnen zijn voor de uitvoering en interpretatie van een bepaald type meting. Met andere woorden, dat de meetmethode die toegepast moet worden om bepaalde risico's te inventariseren, afhankelijk kan zijn van de branche waarbij de werkgever is aangesloten.

De beroepsverenigingen NVAB, BA&O, NVvA en NVVK stellen voor om een werkconferentie te houden over de wijze waarop werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en de beroepsverenigingen de arbocatalogi beschouwen en hoe deze vorm gegeven zouden kunnen worden. Of het ons lukt om die werkconferentie georganiseerd te krijgen en zo ja, wat de uitkomsten daar van kunnen zijn, daar ga ik wellicht in een komende bijdrage uitvoeriger op in. Jullie allemaal 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](mailto:huib.arts@arboprofit.nl)*

## IN MEMORIAM: MARC SOL

Diepbedroefd hebben wij kennisgenomen van het overlijden van Marc Sol. Hij is op 30 oktober 2006 onverwacht overleden op 36-jarige leeftijd.

Veel arbeidshygiënisten kenden Marc Sol vanwege zijn werkzaamheden bij RPS Analyse (voorheen Ascor) in Ulvenhout, alwaar hij 8 jaar werkzaam is geweest en heeft meegewerkt aan de opbouw van de "Arbo-poot" van het bedrijf. Marc, chemisch analist van origine, heeft met zijn energieke persoonlijkheid en zijn gedrevenheid voor het analytische gedeelte van ons vak, veel arbeidshygiënisten geholpen in de uitvoering van hun werkzaamheden. Met name bij het uitvoeren van gespecialiseerde metingen hadden velen van ons aan hem een goede steun. Hij dacht mee over onze onderzoeken en hoe de metingen het best konden worden uitgevoerd. Veelal via de telefoon werden wij door Marc altijd enthousiast en vriendelijk geholpen. Tevens bezocht Marc het jaarlijkse NVvA-Symposium, waar velen van ons kennis hebben gemaakt met de Marc die ons tot dan alleen bekend was via de telefoon. Mede om zijn kennis op het gebied van arbeidshygiëne te verbreden was Marc onlangs gestart met de opleiding arbeidshygiëne bij de Saxion Hogeschool in Deventer.

Wij wensen Marc's vrouw, dochter en familie, maar ook zijn collega's en vrienden ontzettend veel sterkte om dit verlies te dragen. Ook wij zullen hem missen.

Namens de NVvA, de redactie Nieuwsbrief en Website





# HANDHAVING REACH KRIJGT VORM

Bas Coolsma RAH, DHV BV, senior adviseur HSE management

De voorgestelde Europese verordening Registratie Evaluatie en Authorisatie Chemische stoffen (REACH) moet er toe leiden dat meer bekend wordt over de gevaren van stoffen voor mens en milieu. REACH vergroot de verantwoordelijkheid van chemie producenten, importeurs en gebruikers. Maar hoe wordt die grotere verantwoordelijkheid gehandhaafd?

De REACH handhaving krijgt namelijk langzaam maar zeker vorm. Kennis van de handhaving is een randvoorwaarde om je als arbeidshygiënist effectief op deze nieuwe regels voor te bereiden. In dit artikel zet ik de huidige feiten op een rij en kijk vooruit naar de mogelijke vorm en structuur van de REACH handhaving in Nederland.

*Nationale aangelegenheid.....met Europese inmenging*  
De voorgestelde REACH verordening zal rechtstreeks in werking treden. De verordening komt in plaats van ruim zestig bestaande Europese richtlijnen en verordeningen. Onder meer de huidige stoffenrichtlijn (67/548/EG) wordt gewijzigd. Een groot deel van de verplichtingen uit die regeling zal worden opgenomen in REACH.

De uitvoering en handhaving van de REACH-verordening wordt in Nederland geregeld in een nieuw hoofdstuk 9 van de Wet milieubeheer (WM). De Wet milieugevaarlijke stoffen (WMS) komt te vervallen. Onderwerpen die in de huidige WMS geregeld zijn, maar geen onderdeel uitmaken van de REACH-verordening, worden ook opgenomen in hoofdstuk 9 van de Wet milieubeheer. Vlak vóór de val van het kabinet Balkenende 2 zijn de tweede kamerstukken voor deze aanpassingen verspreid. De verwachting is dat de stemming in de tweede kamer niet eerder zal plaatsvinden dan dat de definitieve tekst van de regulering is vastgesteld door de EU.

In de handhaving van REACH speelt het Europese Chemicaliën Agentschap (EChA) een belangrijke rol. Het EChA controleert op volledigheid van de registratie verplichtingen en op juistheid van de ingediende informatie. Daarmee voorziet EChA de nationale bevoegde instanties van belangrijke informatie die de basis vormt voor handhaving. Handhaving is dan dus een nationale aangelegenheid, met verregaande Europese inmenging.

## *Verwachte handhavingsstrategie*

Zoals gezegd is de handhaving van REACH een nationale aangelegenheid. Bij het ontwerp van REACH is rekening gehouden met de handhaafbaarheid. Centraal staat de erkenning dat veel gebruikers (en inspecteurs) geen competenties hebben voor het objectief schatten van risico's van stoffen. De bedoeling is daarom dat

producenten en nationale agentschappen zorgen voor betrouwbare exposure scenario's. Die scenario's beschrijven de omstandigheden waarin de stof veilig gebruikt kan worden. Veilig voor de gezondheid van de mens en veilig voor het milieu. Met die informatie kunnen gebruikers en hun inspecteurs veilige toepassingen realiseren.

De handhaving van REACH zal in de praktijk vermoedelijk draaien om de controle van de beheersmaatregelen uit het exposure scenario. Daarnaast kan bij de verlening van een vergunning eenvoudig administratief worden gehandhaafd. Dat gebeurt dan door de gegevens uit het exposure scenario te vergelijken met de informatie uit de vergunningaanvraag. Wat de impact daarvan kan zijn, wordt geschetst met bijgaande casus (zie kader).

### **Uitbreiding van een spuitbusfabriek**

Een grote spuitbusfabriek vraagt in 2011 een vergunning aan in verband met uitbreiding van de capaciteit. Er is een nieuwe lijn gebouwd waarvoor een aantal nieuwe grondstoffen wordt toegepast. De HSE manager van de fabriek heeft voor de aanvraag informatie opgevraagd over de grondstoffen bij zijn leverancier(s). Het gaat om het extended Safety Data Sheet (met Exposure Scenario). De leverancier heeft aangegeven voor welk gebruik de grondstof is bedoeld. De HSE manager komt er achter dat de nieuwe grondstof X kankerverwekkend is. In het Exposure Scenario van grondstof X staat daarom onder meer dat de lucht op de werkplek niet gerecirculeerd mag worden.

De HSE manager heeft nu een groot probleem. De lijn is geplaatst in een bestaande hal. Die hal heeft een topkooling met variabele recirculatie. Hij overlegt met het hoofd van de TD over oplossingen. Het hoofd TD rekent voor dat de goedkoopste oplossing is omkassen en apart afzuigen. Dit kost ongeveer 100.000 euro. De HSE manager overlegt met de algemeen directeur. Ze besluiten deze informatie niet in de aanvraag te betrekken. Er is namelijk geen budget voor de goedkoopste oplossing. Echter, de ambtenaar die de aanvraag behandelt zoekt in de EChA Reach database de exposure scenario's op. Hij constateert dat grondstof X niet gerecirculeerd mag worden. Omdat de aanvraag daar niet op ingaat, verzoekt hij om aanvulling.

De HSE manager staat nu voor het blok:

- Als hij geen aanvulling indient krijgt hij nooit een vergunning rond. Dan riskeert hij stillegging van de nieuwe lijn.
- Als hij doorproduceert riskeert hij een sanctie.
- Als hij een aanvulling indient is een extra onvoorziene investering nodig.

### Welke sancties zijn aan de orde?

Overtredingen van een rechtstreekse Europese verordening hebben zonder regeling in het Nederlands recht geen sanctie. Zonder Nederlandse wetswijziging heeft het niet naleven van REACH bepalingen geen sanctie tot gevolg.

Uit het Nederlandse wetsvoorstel blijkt dat het handelen in strijd met REACH in essentie twee gevolgen kan hebben:

1. Strafrechtelijke handhaving, met name bij overtreding van bepalingen die gericht zijn op het veilig gebruik van stoffen.
2. Bestuursrechtelijke handhaving, met name bij overtreding van informatieverplichtingen.

Voor de *strafrechtelijke* handhaving bevat het Nederlandse ontwerp wetsvoorstel een opsomming van bepalingen die kunnen worden vervolgd. De bedoeling is om overtredingen van REACH-bepalingen te beschouwen als economische delicten. Dit wordt verder geregeld in de bestaande Wet op de economische delicten (WED). Deze handhavingstrategie sluit aan bij de huidige regeling in de WMS.

De *bestuursrechtelijke* handhaving zal aansluiten bij de wet milieubeheer (artikel 18). De minister van VROM is dan bevoegd gezag. In de uitvoering van zijn toezicht kan hij ambtenaren van andere betrokken instanties betrekken, bijvoorbeeld van de arbeidsinspectie. De bestuurlijke handhaving krijgt op dit moment vorm. Voor een aantal overtredingen is al aan te geven hoe de handhaving er uit kan komen te zien, zie onderstaande tabel.

#### Gevolgen voor de arbeidshygiëne

Het ziet er naar uit dat REACH grote gevolgen gaat

hebben voor de dagelijkse praktijk van de arbeidshygiënist. De gevolgen zullen nog wel afhangen van de uiteindelijke details van de handhaving. Het eerste voorstel daarvoor laat de vraag nog open welk gewicht de afwezigheid van beheersmaatregelen gaat krijgen in de REACH handhaving.

Het lijkt er op dat zwaarder gehandhaafd gaat worden op technische beheersmaatregelen, brongericht en gerelateerd aan de vergunning. Daarbij is het opvallend dat de REACH handhaving steviger wordt ingezet dan de handhaving van de Arboret. Nu is de maximale sanctie op een overtreding van de Arboret: 6 maanden gevangenisstraf. Deze straf wordt vrijwel nooit opgelegd. De straf voor een overtreding van de REACH verordening kan oplopen tot 6 jaar. Vanuit het oogpunt van preventie is dat brongericht handhaven natuurlijk een goede zaak. Maar wat betekent dit voor de prioriteit die technische aanpassingen na een advies van de arbeidshygiënist nog gaan krijgen? In ieder geval zal het voor arbeidshygiënist nog belangrijker worden om samen te werken en te communiceren met de andere disciplines.

Bas Coolsma, DHV BV

<http://www.dhv.nl/mvi>

#### Bronnen

<http://ecb.jrc.it/REACH/>  
<http://www.vrom.nl/reach>  
<http://www.cleen-eu.net>  
<http://www.milieuloket.nl>  
<http://www.infomil.nl>  
<http://www.dhv.nl/mvi>

Casus	Mogelijkheden afhankelijk van de zwaarte van het vergrijp	
	Strafrechtelijke handhaving	Bestuursrechtelijke handhaving
Bevoegd gezag constateert productie van een stof die niet is geregistreerd conform REACH.	WED Zware categorie	Bijvoorbeeld in de vorm van een dwangsom
Bevoegd gezag constateert op de markt brengen van een stof waarvoor autorisatie nodig is	WED Zware categorie	Aanvullend op strafrechtelijk, bijvoorbeeld een dwangsom
Bevoegd gezag constateert ontbreken van informatie uit REACH (verkregen van EChA) in een vergunningaanvraag WVO of WM	WED Lichte categorie Heeft niet de voorkeur	Bijvoorbeeld uitstel van behandeling of niet ontvankelijk verklaren van de aanvraag (Nota Bene!)
Bevoegd gezag constateert overtreding van arbovoorschrift	WED Lichte categorie Vanuit arboret gezien heeft waarschijnlijk een bestuurlijke boete de voorkeur	Bijvoorbeeld periode geven waarbinnen naleving gerealiseerd kan worden
Importeur levert geen informatie aan EChA in verband met registratie	WED Lichte categorie Heeft niet de voorkeur	Ja, bijvoorbeeld een dwangsom
Importeur levert stelselmatig geen informatie aan EChA	WED Zware categorie Alleen op grond van ontbreken van intentie tot naleven	Aanvullend op strafrechtelijk, bijvoorbeeld dwangsom





## THEMA: De A van Arbeidshygiëne

### VAN ARBODIENST NAAR KENNISCENTRUM

Floor van der Heijden – ICET BV: International Centre for Emergency Techniques

Na de studie Biomedische Gezondheidswetenschappen in Nijmegen te hebben afgerond (afstudeerrichting arbeid, milieu en gezondheid), ben ik in 2001 begonnen als arbeidshygiënist bij Arbo Unie te Gouda. Destijds heb ik ervoor gekozen om bij Arbo Unie te gaan werken vanwege het gedegen inwerkprogramma dat men mij aanbood. Ik had het er erg naar mijn zin en werkte samen met een team van enthousiaste arbeidshygiënist, veiligheidskundigen, arbeids- en organisatiedeskundigen en natuurlijk bedrijfsartsen. Mijn mentor Marcel Willemsen heeft mij kennis laten maken met het vak en mij geleerd hoe ik een bedrijf kon voorzien van goede, praktische adviezen. Na drie jaar gewerkt te hebben bij een arbodienst besloot ik dat het tijd werd voor een nieuwe uitdaging. Ik ging op zoek naar een baan waarin ik, naast advisering, ook bezig zou zijn met productontwikkeling, relatiebeheer en accountmanagement. Kortom meer verantwoordelijkheden, maar ook meer bevoegdheden. Daarnaast wilde ik ook graag verhuizen naar Noord-Brabant.

Uiteindelijk heb ik deze baan gevonden middels een advertentie in de Intermediair. Sinds 2004 ben ik werkzaam als Consultant risk management c.q. arbeidshygiënist bij ICET BV te Raamsdonksveer. ICET BV is een kenniscentrum op het gebied van risico-, crisis- en rampenmanagement. ICET BV ondersteunt zowel Nederlandse organisaties als buitenlandse overheden bij het ontwikkelen, implementeren en integreren van plannen op het gebied van risico-, crisis- en rampenmanagement.

#### *Calamiteitenvoorzorg*

Bij ICET BV heb ik samen met de directeur Jan Meertens het werkveld 'Calamiteitenvoorzorg' ontwikkeld. De basisgedachte van Calamiteitenvoorzorg is ervoor te zorgen dat in geval van een calamiteit, de bedrijfscontinuïteit zoveel mogelijk gewaarborgd kan worden. Deze insteek verschilt dus met die van een arbodienst al zijn er wel degelijk overeenkomsten. De zorg voor arbeidsomstandigheden is van invloed op het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit.

Een voorbeeld van Calamiteitenvoorzorg is de uitbreiding van de risicoinventarisatie en –evaluatie. Deze is niet alleen gericht op de onderwerpen zoals vermeld in Arbo Informatieblad I, maar in onze risicoinventarisatie en –evaluatie wordt ook aandacht besteed aan vragen op het gebied van Calamiteitenvoorzorg. Bij een gehandicapteninstelling bijvoorbeeld, is het in het kader van Calamiteitenvoorzorg van belang dat in het bedrijfs-

hulpverleningsplan vermeld is wie verantwoordelijk is voor de opvang en het verzorgen van overnachtingsmogelijkheden van de cliënten, wie familieleden en medewerkers die op dat moment niet aan het werk zijn informeert en wie in het crisisteam deelneemt. Maar ook vragen op het gebied van IT en stroomvoorzieningen komen aan de orde.

#### *Bedrijventerreinen*

Een ander voorbeeld is de samenwerking op bedrijventerreinen. Organisaties hebben te maken met zowel interne als externe risicofactoren. Een gaslek bij een bedrijf kan grote gevolgen hebben voor nabij gelegen bedrijven. Medewerkers kunnen gevaar lopen, wegen kunnen worden afgesloten waardoor medewerkers niet naar het werk kunnen, of aanwezige goederen kunnen het bedrijventerrein niet af. Door te zorgen voor meer openheid tussen organisaties onderling, kunnen organisaties hun veiligheidsmaatregelen ook instellen op de activiteiten van de burens: een uitslaande brand is immers niet alleen een individueel bedrijfsongeval. Het is hierbij van belang dat organisaties van elkaar weten welke bedrijfsactiviteiten aanwezig zijn, wat de risico's zijn, wie de bedrijfshulpverleners zijn en wat hun gezamenlijke taak zou kunnen zijn bij een calamiteit. Een hoofdoelstelling kan bijvoorbeeld zijn, het formuleren van een gezamenlijk plan, zodat gezamenlijke expertise voor calamiteitenvoorzorg en ongevallenmanagement wordt opgebouwd. Zo kunnen ongevallen en negatieve gezondheidseffecten uiteindelijk voorkomen en teruggedrongen worden.

Om een gezamenlijk plan op te kunnen stellen is het van essentieel belang om een volledig beeld te hebben van de aanwezige risico's bij de deelnemende organisaties. Daarom is het ook belangrijk om zicht te hebben in potentiële gevaren binnen de deelnemende organisaties. Hiertoe is de nodige expertise noodzakelijk. Het is dan ook belangrijk om vooraf na te gaan wat de gevolgen van calamiteiten op het bedrijventerrein zijn voor een organisatie en haar medewerkers, maar ook voor het bedrijfsproces. Immers, als bedrijfsprocessen niet gecontinueerd kunnen worden, brengt dit zeer hoge kosten met zich mee.

#### *Risicobeheersing en preventie*

Een voorbeeld van een project waar ik momenteel als projectcoördinator bij betrokken ben, is het project 'Risicobeheersing en preventie' te Oss. Dit project is gericht op het optimaliseren van arbeidsomstandigheden en calamiteitenvoorzorg binnen en tussen

bedrijven van bedrijventerrein Moleneind-Landweer. Het project wordt gesubsidieerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het begon met een toevallige samenloop van omstandigheden. Een student had voor Stichting Bedrijventerreinen Moleneind-Landweer (SBML) onderzoek verricht naar de mogelijkheden voor het opzetten van een gezamenlijk calamiteitenplan. Vervolgens kwam SBML samen met ICET BV op het idee om dit onderzoek verder uit te werken. Alle bedrijven op bedrijventerrein Moleneind-Landweer en alle leden van Osse Industriële Kring (OIK) zijn in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan dit project.

De locatie bestaat eigenlijk uit twee bedrijventerreinen, namelijk Moleneind en Landweer. Dit zijn de belangrijkste –en tevens oudste- bedrijventerreinen in Oss. Er zijn hier ongeveer 75 bedrijven gevestigd, waarvan er 45 (waarin ca. 90% van het aantal werknemers vertegenwoordigd is) lid zijn van SBML. Op dit bedrijventerrein in Oss is een aantal grote bedrijven gevestigd die actief zijn op het gebied van voedingsmiddelen en chemie, met daaromheen veel toeleveranciers. Bij 94% van de ondernemers zijn gevaarlijke stoffen aanwezig. Tot op heden zijn er 35 bedrijven die deelnemen aan het project Risicobeheersing en preventie.

#### Project Moleneind-Landweer

Op het bedrijventerrein Moleneind-Landweer is gestart met het in kaart brengen van de veiligheidssituatie per bedrijf en het aantal arbeidsongevallen in de afgelopen drie jaar. In deze nulmeting komen onderwerpen als calamiteitenplan, risico-inventarisatie, preventiemedewerker en gevaarlijke stoffenbeheer aan de orde. De ingevulde vragenlijst is daartoe per individueel bedrijf beoordeeld.

Daarnaast zijn de resultaten van de individuele beoordelingen gebruikt om te bepalen op welke expertisegebieden workshops georganiseerd worden. De gezamenlijke resultaten wijzen uit dat bedrijven behoefte hebben aan workshops over risicoinventarisatie en –evaluatie, bedrijfshulpverlening, calamiteitenplan, gevaarlijke stoffen en het motiveren van veilig gedrag. Alle deelnemers mogen kosteloos aan deze bijeenkomsten deelnemen. Door gezamenlijk op te trekken kunnen bedrijven toewerken naar een gebiedsgerichte aanpak. Veiligheid is immers een gezamenlijk belang!

#### Landelijk project

Momenteel ben ik ook betrokken als regiocoördinator Zuid binnen het project 'Bedrijventerreinen in Nederland'. Tamara Onos (Arbo Advies Onos) is projectleider van dit project.

Het doel is om zoveel mogelijk bedrijven op bedrijventerreinen te bereiken met de resultaten van het beleidsprogramma VASt. Het gaat daarbij om de binnen VASt ontwikkelde (branche)instrumenten en om de ervaringen en producten van de VASt-pilotprojecten op bedrijventerreinen in Coevorden en in Oss. Als regiocoördinator Zuid benader ik bedrijven en bedrijventerreinen in het zuiden van Nederland en geef hen voorlichting over de toegevoegde waarde

van samenwerking op bedrijventerreinen en het gebruik van instrumenten zoals de Stoffenmanager en PIMEX.

Tijdens het symposium van de NVvA in 2007 zal ik samen met Tamara Onos meer vertellen over de resultaten van bovenstaande projecten.

#### Arbeidshygiëne

Ook al ben ik niet meer werkzaam als arbeidshygiënist bij een arbodienst, arbeidshygiënische werkzaamheden zijn in mijn huidige baan bij ICET B.V. nog volop te vinden. Daarnaast ben ik nu in vergelijking met mijn werkzaamheden bij de arbodienst veel meer bezig met accountmanagement en relatiebeheer. Ik denk dat dit ook de toekomst van de arbeidshygiëne is. Bedrijven hechten waarde aan korte communicatielijnen, het gevoel dat de adviseur dichtbij de praktijk staat en het herkennen van 'het gezicht' achter de adviseur. Enerzijds zijn er generalisten, zoals ik, en daarnaast zijn er specialisten die worden ingeschakeld bij specifieke projecten, zoals bijvoorbeeld het uitvoeren van nadere inventarisaties (bijvoorbeeld biologische agentia). Vanzelfsprekend was het in het begin wennen om te acquireren, een omzetverantwoordelijkheid te hebben en na te denken over een tekst in bijvoorbeeld een folder of op een website. Toch ben ik blij met de keuzes die ik heb gemaakt. Mijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, de veelzijdigheid van mijn functie en het werken bij een kleine organisatie maken het voor mij tot een wereldbaan!

Floor van der Heijden – ICET BV

[www.icet.nl](http://www.icet.nl)





# ARBEIDSHYGIËNE IN EEN KLINISCHE SETTING

Remko Houba, Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen

## *Wat is het NKAL?*

Sinds enkele jaren werk ik in deeltijd bij het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen (NKAL), nu gevestigd in Utrecht. Het NKAL heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een centrum voor klinische arbeidsgeneeskunde en heeft als doel om de kwaliteit van de zorg voor arbeidsrelevante longaandoeningen te bevorderen. Een multidisciplinaire werkwijze is hierbij essentieel en het NKAL koppelt daarom de verschillende expertises aan elkaar in de keten van de arbozorg (arbeidshygiëne, bedrijfsgeneeskunde, longziekten). Naast een longarts en meerdere bedrijfsartsen zijn er dus ook arbeidshygiënisten werkzaam (Vanessa Zaat en ondergetekende).

## *Wat doe ik als arbeidshygiënist bij het NKAL?*

Bij het NKAL houd ik me bezig met arbeidshygiëne, maar in tegenstelling tot het arbeidshygiënisch werk bij een arbodienst ligt de focus niet zozeer op de primaire preventie. De vraagstukken worden vooral gesteld vanuit het oogpunt van ziekte. Dat kan zijn in het kader van onze polikliniek of in het kader van wetenschappelijk onderzoek dat veelal in samenwerking met het IRAS (Universiteit Utrecht) wordt uitgevoerd. Ik zal ter illustratie hieronder een paar voorbeelden geven. De redenen dat ik als arbeidshygiënist bij het NKAL ben gaan werken zijn tweeledig. Enerzijds vanwege de verrijking van mijn werkzaamheden door de nauwe multidisciplinaire samenwerking en de benadering van de arbeidshygiëne vanuit de andere kant van het spectrum (lees: ziekte). Anderzijds vanwege een verdieping van mijn werkzaamheden door de betrokkenheid bij zeer specialistische vraagstukken.

## *Arbeidshygiënische werkzaamheden in de polikliniek*

Werknemers bij wie een arbeidsrelevante longaandoening wordt vermoed, kunnen worden verwezen naar de polikliniek van het NKAL. Meestal gebeurt dat door bedrijfsartsen of longartsen. Grofweg kunnen er twee typen van activiteiten voor een arbeidshygiënist worden onderscheiden:

### 1. De diagnose en het causale agens is bekend

In dit geval is de belangrijkste vraag meestal of de blootstelling op de werkplek voor de patiënt kan worden verlaagd tot een niveau waarbij de werknemer met die (ernst van de) aandoening toch werkzaam zou kunnen blijven. Het werkplekonderzoek richt zich dan vaak vooral op beheersmaatregelen en/of op het vaststellen van alle werkzaamheden waarbij blootstelling aan het agens relevant kan zijn. Voorbeeld kan zijn een tandarts met een acrylaat-

allergie, waarbij eerst moet worden vastgesteld in welke producten de acrylaten zitten, of die vervangen kunnen worden door andere producten, of dat er andere maatregelen mogelijk zijn om de blootstelling te verlagen.

### 2. De diagnose en de relatie met het werk is bekend, maar het causale agens is onbekend.

In dat geval is het vaak complex en gaat het in eerste instantie om een kwalitatieve beschrijving van de werkplek en het benoemen van alle agentia die mogelijk in relatie kunnen staan tot de ziekte. In sommige gevallen kan dat gecombineerd worden met metingen. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is de aard van de ziekte van groot belang. Bij een extrinsieke allergische alveolitis zal men immers naar andere agentia moeten speuren dan bij een pneumoconiose. Voorbeeld is een casus van een persoon die werkt in een agrarische omgeving en waarbij een extrinsieke allergische alveolitis is gediagnosticeerd. Het vermoeden van een oorzakelijke relatie met het werk is zeer sterk, maar men tast in het duister over de exacte oorzaak van de ziekte. In dat geval voert de arbeidshygiënist een werkplekonderzoek uit en gaat op zoek naar agentia die mogelijk de ziekte kunnen veroorzaken. Naast werkplekonderzoek kan literatuuronderzoek een belangrijk onderdeel vormen. Bij de casus in dit voorbeeld is door de arbeidshygiënist een lijst opgesteld van alle schimmels die voor deze werkplek relevant kunnen zijn, gewogen naar de mate en duur van de blootstelling. Bij de werknemer kan vervolgens worden getest of er sprake is van een allergie voor een van deze schimmels. In dit geval zit de rol van een arbeidshygiënist niet in de eindfase van het traject (tertiaire preventie), maar heeft hij/zij een centrale rol in het klinische traject.

## *Arbeidshygiënische werkzaamheden in het kader van onderzoek*

Het NKAL voert bij diverse bedrijven ook onderzoek uit naar zogenaamde 'disease outbreaks' op het gebied van longen. Dit gebeurt dan in nauwe samenwerking met de bedrijfsarts (arbodienst) en het bedrijf zelf. Werknemerspopulaties kunnen klinisch worden onderzocht en er kan advisering plaatsvinden over de inrichting van een gezondheidsbewakingssysteem (secundaire preventie) of over blootstellingreductie (primaire preventie).

Enkele voorbeelden van onderzoek waarbij het NKAL betrokken is:

1. Onderzoek naar een zeldzame maar ernstige ziekte (bronchiolitis obliterans) in een diacetyl producerend bedrijf. In dit bedrijf is een cluster gevonden

van deze ziekte, vergelijkbaar met de clusters die in de popcornindustrie in de Verenigde Staten is gevonden (popcorn lung). Dit onderzoek heeft onder andere geleid tot een signalering vanuit het NCvB (centrum beroepsziekten) aan alle bedrijfsartsen in Nederland over de mogelijke effecten op de longen van diacetyl en andere voedingsadditieven. De rol van de arbeidshygiënist in dit onderzoek was om de blootstelling aan diacetyl en andere agentia zo gedetailleerd mogelijk in kaart te brengen.

2. Onderzoek naar een mogelijke cluster van gesensibiliseerde werknemers met klachten bij een wasmiddelenproducent. Dit onderzoek is nog gaande, maar bevat alle elementen van de bedrijfsgezondheidszorg: schatting van de blootstelling en reductie van blootstelling (arbeidshygiëne), epidemiologisch onderzoek en statistische analyse van gegevens, gezondheidsbewaking (arbeidsgeneeskunde) en klinische evaluatie van werknemers (longziekte/klinische arbeidsgeneeskunde)

De belangrijke input die de arbeidshygiëne kan hebben in zulke klinische vraagstellingen is voor mij illustratief voor de mogelijkheden die de arbeidshygiëne kan bieden.

Arbeidshygiënisten hebben zich noodgedwongen lange tijd bezig moeten houden met meer algemene RI&E's. Mijn ervaring is dat de vragen die aan arbeidshygiënisten worden gesteld steeds specialistischer, moeilijker en complexer worden en dus interessanter. Dat zie ik zowel bij het NKAL als bij mijn werkzaamheden binnen de kaders van een arbodienst. Ik zie mijn toekomst daarom vooral in de specialisatie en multidisciplinaire samenwerking.

*Remko Houba, Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen*

*Wil je meer weten over het NKAL? Bezoek dan onze website ([www.nkal.nl](http://www.nkal.nl)) of stuur een mail ([r.houba@nkal.nl](mailto:r.houba@nkal.nl) of [v.zaat@nkal.nl](mailto:v.zaat@nkal.nl)).*

*Het NKAL heeft ook een helpdesk ([helpdesk@nkal.nl](mailto:helpdesk@nkal.nl)) waar inhoudelijke vragen op het gebied van arbeidsrelevante longaandoeningen kunnen worden gesteld.*

## HET LEVEN BUITEN DE ARBODIENST: NIET ALLEEN BEDRIJFSLEVEN

*Yvette Oostendorp, secretaris Adviesraad Gevaarlijke Stoffen*

Na ruim 18 jaar werken bij een arbodienst ben ik vertrokken uit de arbowereld. Een hele stap, want ik was verbonden met mijn baan. Arbeidshygiëne is natuurlijk ook een heel leuk vak, dat hoef ik hier niet te vertellen. Ik heb het altijd een puzzel gevonden, om de vraagstukken bij een klant te lijf te gaan met de arbeidshygiënische methoden. Het gezamenlijk werken met andere disciplines binnen de arbodienst bracht nieuwe mogelijkheden. De laatste jaren leerde ik vooral veel van de arbeids- en organisatiedeskundigen.

### *Een nieuwe raad*

In september 2004 ben ik gaan werken bij de spiksplinternieuwe Adviesraad Gevaarlijke Stoffen. Dit is misschien nog niet bij iedere arbeidshygiënist een bekende organisatie, daarom zal ik er even bij stil staan. In het heuse Haagse kantoorgebouw ontmoette ik mijn vier nieuwe collega's. Een echte frisse start, want de eerste drie pioniers waren net een jaar bezig met het opstarten van de nieuwe raad. Het advies van de Commissie Oosting over de Vuurwerkkramp Enschede leidde onder andere tot het instellen van deze adviesraad. De tien kersverse raadsleden verheugden zich op wat extra ondersteuning in het secretariaat. En ik sprong in het diepe: nieuwe termen en nieuwe Haagse culturen. De Adviesraad Gevaarlijke Stoffen is formeel ingesteld in juni 2004 en bestaat uit tien raadsleden die worden

ondersteund door een secretariaat. De afgelopen twee jaar was het secretariaat nog erg klein, totaal vijf medewerkers. Afgelopen september kwamen er gelukkig twee collega's bij.

### *Wat doet de adviesraad GS*

Het is een nieuwe organisatie en er zijn geen gebaande paden. Natuurlijk er zijn andere adviesraden in Den Haag waar je van kunt leren, maar deze raad kent een bijzonder werkgebied. Het voorkomen van rampen met gevaarlijke stoffen en het beperken van de gevolgen. Het gaat in eerste instantie om een sterk technisch onderwerp: het ontwerpen van veilige installaties en doorrekenen van de restrisico's voor de omgeving. Maar ook de organisatorische kanten van de problematiek krijgen terecht veel aandacht (veiligheidsmanagement en –cultuur, risicocommunicatie en risicoperceptie). Het secretariaat en de raad vormen een kleine enthousiaste groep die zich inspant om snel te leren en gezamenlijk een werkwijze te ontwikkelen voor het opstellen van adviezen en het ingang zetten van de benodigde verandering.

De raad richt zijn adviezen aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer. In de kern zijn er vijf ministeries (VROM, BZK, VenW, VWS en SZW) bij het werkterrein betrokken. De raad is bezig met adviezen over enkele publicaties uit de Praktijkreeks Gevaarlijke Stoffen. Deze richtlijnen zijn misschien bij



een ieder nog het best bekend als de CPR-richtlijnen. We zijn ook druk met tactische adviezen over de methoden voor kwantitatieve risicoanalyses. Dit zijn methoden die worden gebruikt om zogenoemde risicocontouren vast te stellen rondom bedrijven of langs wegen en spoorlijnen. Tot slot werken we ook aan een aantal strategische adviezen onder andere over de kennisinfrastructuur. Daarbij kijken we naar de aandacht voor veiligheid in opleidingen, naar de vragen in de praktijk en het daarvoor benodigde onderzoek.

#### *Raakvlak met arbeidshygiëne*

Dit lijken misschien onderwerpen waar een arbeidshygiënist niet warm voor loopt. Het is mij de afgelopen twee jaar wel degelijk gelukt. Misschien heeft dit te maken met de vele raakvlakken met de arbeidshygiëne: afwegen van risico's, invloed van de cultuur op de veiligheid, effectiviteit van maatregelen. Er zijn boeiende dilemma's in de externe veiligheid – een begrip dat wordt gehanteerd tegenover de interne veiligheid bij een bedrijf.

- Hoe kun je de ingrepen in de interne veiligheid tot uiting laten komen in het berekende (maar vooral grof geschatte) veiligheidsrisico voor de omgeving?
- Kun je de effectiviteit van een veiligheidsmanagementsysteem meten en verdisconteren in het berekende risico?
- Waarom rekent men bij het toetsen van plannen alleen met de kans op doden en laat men de werknemers buiten beschouwing? Terwijl de hulpverlening zich moet voorbereiden op de aard en het aantal gewonden en daarbij geen onderscheid mag maken tussen bewoners, verkeersdeelnemers of werknemers?

#### *Van chronische naar acute effecten*

Het is bovendien zeer verfrissend om risico's van gevaarlijke stoffen nu vanuit een ander perspectief te bezien. Jarenlang leek mijn blikveld niet verder te reiken dan werkgevers en werknemers. Nu komen ook burgers, overheid en bestuurders nadrukkelijker in het vizier. En tegelijkertijd verschuift mijn aandacht van de chronische effecten naar de acute effecten van gevaarlijke stoffen. De grote verschillen in risicoperceptie zijn altijd weer intrigerend. Aan de ene kant de angst voor het grote ongeluk dat een zeer kleine kans heeft om plaats te vinden en aan andere kant de vrij algemene acceptatie van chronische blootstelling aan stoffen, waarvan de kans op effecten vele malen groter is.

#### *Ander werk: anders werken*

Er is voor mij heel wat veranderd. In plaats van in de auto van klant naar klant te rijden, geniet ik 's ochtends en 's avonds over het algemeen van een half uurtje rust in de trein. Maar de grootste verandering is het werken binnen de wereld van de overheid en dan niet binnen een van de ministeries, maar als adviesorgaan voor vijf ministeries.

De verplichting om gevraagd en ongevraagd te adviseren op basis van wetenschappelijke inzichten

wordt zeer serieus genomen. De inhoudelijke kwaliteit is heel belangrijk en het werkveld zeer breed. Het strekt van veilig ontwerpen van installaties en transportmiddelen, het veilig inrichten van de ruimte, het veilig managen van de uitvoering, tot het goed voorbereiden van de rampenhulpverlening. Wat me zeer boeit is de combinatie van kennis die nodig is de veiligheid te bevorderen, zoals de harde technische kennis en de zachtere organisatorische kennis. Het is nu vooral veel lezen in Den Haag: de nota's, rapporten en wetsontwerpen vliegen je om de oren. Er zijn ook veel gesprekken met mensen vanuit allerlei overheidsinstellingen, kennisinstituten en bedrijven. De praktijk is meer op afstand, geen dagelijkse input meer vanuit de bedrijven. Ik teer nog op mijn ervaring, maar zal toch regelmatig op pad moeten om te kunnen blijven begrijpen waarom in een bedrijf de dingen soms gaan zoals ze gaan. Ik hoop op dat gebied ook op inspiratie van mijn collega arbeidshygiënist bij voorbeeld tijdens contactbijeenkomsten of congressen.

*Yvette Oostendorp,*

*[www.adviesraadgevaarlijkestoffen.nl](http://www.adviesraadgevaarlijkestoffen.nl)*

## WERKEN BUITEN DE ARBO-WERELD

Joe Leijten & Atze Boerstra, BBA Binnenmilieu

Boerstra en Leijten hebben beide kortere of langere tijd voor één of meer grote arbodiensten gewerkt en werken nu als directeur/eigenaar, respectievelijk als adviseur, bij een binnenmilieu adviesbureau. Het bureau (BBA Binnenmilieu) richt zich met name op lucht, klimaat, geluid en licht in niet-industriële omgevingen. De verschillen tussen het werken vanuit een arbodienst en een adviesbureau laten zich in een aantal hoofdpunten weergeven.

### *Niet alleen de werkomgeving*

Wij richten ons niet alleen op werkomgevingen, zoals kantoren maar ook op woningen. Daar waar wij adviseren over ziekenhuizen, scholen en kinderdagverblijven richten we ons niet alleen op de omstandigheden waar de werknemers aan blootstaan, maar ook op de invloed van de omgeving op patiënten, respectievelijk kinderen. Vooral bij kinderdagverblijven leidt dit tot een heel andere aanpak dan normaal (de standaard arbo-benadering). Bijvoorbeeld: "kleine" tekortkomingen van het binnenmilieu die voor de volwassen hoogstens een beetje hinderlijk zijn, kunnen voor de (zeer) jonge kinderen uitermate schadelijk zijn.

### *Meerdere soorten opdrachtgevers*

Hoewel de adviesvragen aan een arbodienst vaak van de werkgever of van de OR komen, adviseert de arbodienst in principe gelijktijdig aan de werkgever en de OR. Bij BBA echter komen verschillende opdrachtgevers voorbij. Dit kan zijn de werkgever of de OR, maar bijvoorbeeld ook woningcoöperaties, installatiebedrijven, technische adviesbureaus, individuele woningeigenaren, of bezorgde ouders (in het geval van scholen of kinderdagverblijven) komen voor. En ook arbodiensten zelf zijn soms onze opdrachtgever. Met name voor zeer specialistische zaken waar de eigen (doorgaans breed opgeleide) arbeidshygiënist niet uit komen.

Dit brede scala aan typen opdrachtgevers leidt soms tot verrassende wendingen. Zo adviseren wij op dit moment bijvoorbeeld een OR van een groot overheidsorgaan over het ontwerp van een nieuwbouw kantoor. De startvraag betrof risico's voor gezondheid en welzijn van werknemers. In onze adviezen aan de OR hebben we echter en passant ook effecten van 'fouten' in het ontwerp op productiviteit en ziekteverzuim genoemd. Met als gevolg dat nu ook de directie van de bewuste organisatie geïnteresseerd is geraakt en voor het vervolg medeopdrachtgever wil worden.

### *Meerdere adviesrollen*

Als adviseur bij een arbodienst ligt de rol voor een

belangrijk deel vastgelegd in de arbowet.

Bijvoorbeeld in het geval van nieuwe huisvesting kunnen de wettelijke verplichtingen als volgt worden samengevat:

- De werkgever moet bij een nieuwbouw, een renovatie of het huren van een bestaand gebouw de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk maken, tenzij dit niet redelijkerwijs kan worden gevergd. Dit laatste is het geval indien de positieve effecten voor de arbeidsomstandigheden (de verhoging van het beschermingsniveau) niet opwegen tegen de negatieve effecten voor de werkgever van de geadviseerde maatregelen.
- Bij een nieuwbouw, een renovatie of het huren van een bestaand gebouw laat de werkgever vooraf de bestaande RI&E aanpassen of aanvullen, teneinde risico's te voorkomen.
- De arbodienst toetst deze RI&E en adviseert daarover.
- Alle verplichtingen die gelden voor de RI&E in het algemeen gelden ook bij een nieuwbouw, een renovatie of het huren van een bestaand gebouw. Dit houdt onder andere in dat de advisering volledig moet zijn, gebaseerd moet zijn op de actuele stand van kennis en techniek en dat de arbodienst onafhankelijk adviseert aan de werkgever en de werknemers.

Adviseren binnen dat wettelijk kader houdt bijvoorbeeld in dat de arboadviseur bij een nieuwbouwproject bij voorkeur niet deel uitmaakt van het ontwerpteam, omdat de arboadviseur een onafhankelijk oordeel over voorgenomen maatregelen moet geven aan werkgever en OR (zie ook: Praktijkguides Arbeidshygiëne – Arbo-advisering bij nieuwe huisvesting, Kluwer 2002).

Dit is toch redelijk afwijkend van hoe we hier als zelfstandig adviesbureau in staan. Wij kunnen er van geval tot geval voor kiezen om wel of niet actief lid te worden van het ontwerpteam, afhankelijk van de vraag van de opdrachtgever en onze eigen inschatting van de meest 'effectieve strategie' leidend tot een zo 'gezond' mogelijk gebouw.

### *Intrinsieke behoefte van de opdrachtgever*

Een ander verschil betreft het volgende: Onze opdrachtgevers komen niet bij ons omdat zij "moeten" van de arbowet, maar omdat zij zelf echt met bepaalde vragen of problemen zitten. Dit betekent dat zij intrinsiek geïnteresseerd zijn in de adviezen en daardoor des te meer gemotiveerd zijn om deze uit te voeren. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat een werkgever de adviezen niet volledig uitvoert,



omdat deze niet geheel te verenigen zijn met een efficiënt werkproces of anderszins tot te hoge kosten leiden. In dat geval is er een opener dialoog tussen de werkgever als opdrachtgever en ons als adviseurs om tot optimale oplossingen te komen. Daardoor worden we in veel gevallen een soort beleidsadviseur op het gebied van gezondheid en productiviteit. En juist in die positie kunnen we het ons ook permitteren om altijd de boodschap te geven die wij nodig vinden. Daar waar we onoverkomelijke problemen op het gebied van gezondheid verwachten, rapporteren we dat altijd.

*Niet alleen wettelijk kader en algemene richtlijnen*  
Arbo-advisering speelt zich hoofdzakelijk af binnen een wettelijk kader. Ook waar de arbowet vraagt om optimalisering van arbeidsomstandigheden, wat dus uitgaat boven de concrete verplichtingen in arbowet en arbobesluit etc., wordt in de arbopraktijk toch vaak uitgegaan van algemeen aanvaarde publicaties op arbogebied. Wij gaan in de eerste plaats uit van de meest recente stand van de wetenschappelijke kennis. Een voorbeeld hiervan is dat we de recente kennis betreffende de invloed van binnenmilieu op productiviteit van werknemers of op de leerprestaties van kinderen integraal in onze adviezen opnemen. Ook nemen we in veel gevallen de effecten van maatregelen op het energieverbruik van gebouwen mee. Concreet geven we dan adviezen die zowel de (arbeids) omstandigheden verbeteren als het energieverbruik verlagen. Verder maken we beoordelingsmethoden op maat voor unieke situaties (denk bijvoorbeeld aan klimaat in cabines) waarvoor geen richtlijnen bestaan.

*Echte interdisciplinaire samenwerking*  
In grotere arbodiensten zijn meerdere disciplines vertegenwoordigd, maar door de gebruikelijke werkverdeling, die ook samenhangt met de verplichtingen van de arbowet, leidt dit niet altijd tot een echte interdisciplinaire werkwijze. In ons adviesbureau zijn, in een klein aantal adviseurs, zowel technische en sociale als gezondheidswetenschappen op academisch niveau vertegenwoordigd. Zij werken zonder vaste taakverdeling naast en met elkaar, afhankelijk van de vraagstelling die wordt voorgelegd.

*En dan nog...*  
Wist u overigens dat het door ons bureau geschreven Arbothemacahier 7 inmiddels vervallen is? In plaats daarvan is Arbo Informatieblad AI 24 gekomen dat via de Sdu is te bestellen.

BBA Binnenmilieu, raadgevend ingenieursbureau gespecialiseerd in binnenlucht, thermisch binnenklimaat, licht en geluid. Zie: [www.binnenmilieu.nl](http://www.binnenmilieu.nl)

Joe Leijten & Atze Boerstra, BBA Binnenmilieu

## NEWSPEAK EN KWAAITAAL TELETEKST

Het was niet Teletekst, maar het TV-geluid dat er doorheen tetterde: "Meer dan 200.000 professionals werken in Nederland samen om de kans op een terreuraanslag zo klein mogelijk te maken." Als door een wesp gestoken. Ja, ik.

Alleen al omdat het er minstens 200.470 zijn. Wij arbeidshygiënisten zijn toch ook betrokken bij preventie van schade door chemische en biologische agentia? Nou dan.

Maar het meest stak die term: "professionals". De wereld, die steeds transparanter wordt, lijkt nu overbevolkt te raken met professionals. Bij ons in de arbo gaat het er ook steeds over. Is hier sprake van fenomeen- of van kreto-logie? Ik ben eens nagegaan van wie die term komt en wie ermee bedoeld worden. Uit mijn analyse bleek, dat niet de secretariële en administratieve medewerkers tot de professionals gerekend worden. Vreemd, want die werken er hard genoeg voor. De term komt dan ook uit het hoofdkantoor, waar de managers zetelen. En ze bedoelen er ons mee! En ook de artsen en andere adviseurs.

Maar waarom heten wij professionals en anderen niet? Wat is de rest dan? Toch geen amateurs, in de zin van mensen die het werk doen zonder betaling, puur uit gedrevenheid, want dat gaat niet op. Het secretariaat wordt evengoed (maar dan minder) betaald voor hun werk als u en ik.

Of worden wij professionals genoemd om ons te onderscheiden van mensen die weliswaar goed betaald worden, maar amateurs zijn in de zin van 'goedwillende lieden die niet beter weten' of, in het negatieve: 'klunzen die er een potje van maken'?

Ik denk dat dát het is. De grote arbodiensten zitten namelijk vol met zulke amateurs, met name in staf- en leidinggevende functies. Hoe dat zo? Vroeger kon een klant van de arbodienst telefonisch via de receptie beneden met mij verbonden worden. Tegenwoordig krijgt men een call-centre (in Nieuwegein), dat verwijst naar het bedrijfsbureau (in Houten), dat de vraag doorgeeft aan de gecentraliseerde administratie (in Gorinchem) die vervolgens mij (in Amsterdam) verzoekt contact op te nemen met de klant (in Knollendam). Een eventuele offerte gaat dan weer retour over evenzoveel schijven. Leidt dit niet tot fouten en vertragingen, denkt u? "Daar maken we goede afspraken over", repliceert de amateur die dit bedacht. "En we zetten er een proces- en een communicatiemanager op." De klant betaalt. Die afspraken zijn er overigens niet om de klant beter te bedienen, maar om de zwarte piet in geval van ontevreden klanten te kunnen leggen bij ...

uw transparant professional      Ir. O.J. de Zemel

## VAN MILIEU-ADVIES NAAR ARBEIDSHYGIËNE

Geke van Meer, Syncera

Er is mij gevraagd om een stuk te schrijven over mijn werkzaamheden als arbeidshygiënist bij een adviesbureau. Mijn naam is Geke van Meer, ik ben 32 jaar en ben sinds 2003 arbeidshygiënist. Sinds deze zomer ben ik hiervoor gecertificeerd. Ik ben tijdens mijn studie met name geïnteresseerd geraakt in de zogenaamde 'grijze' milieuvraagstukken. Hiermee worden bedoeld: de bodem, de kwaliteit van de lucht (stank, stof), schadelijk geluid, veiligheid (bijvoorbeeld risico's voor brand, gifstoffen) en afval. Het was dus een logische stap om bij een bedrijf te gaan werken om zo een bijdrage te kunnen leveren aan het verbeteren van het milieu. Na mijn studie Milieukunde ben ik begonnen als milieu & kwaliteitsmedewerker bij EcoTechniek BV.

### Kwaliteitsmedewerker

EcoTechniek (inmiddels bestaat dit bedrijf niet meer in deze hoedanigheid) had verschillende bedrijfsonderdelen, namelijk:

- Ophalen en verwerken van chemisch afval bij bedrijven
- Reiniging van verontreinigde grond door middel van thermische technieken
- Uitvoering van bodem- en watersaneringen
- Technisch adviesbureau.

Ik hield me voornamelijk bezig met ISO 9000, I4001 en VCA\*\* normering. Dit gaf mij de kans om alle processen binnen het bedrijf te leren kennen. Ik begon mij steeds meer te interesseren voor de risico's van de medewerkers. Na een paar jaar gewerkt te hebben ben ik daarom begonnen aan de avondstudie arbeidshygiëne. Na verschillende reorganisaties binnen EcoTechniek heb ik als KAM-coördinator gewerkt bij het bedrijfsonderdeel bodemreiniging en -sanering, inmiddels is dit SITA Remediation BV. Mijn werkzaamheden waren zeer divers: het opstellen van de RI&E, het zorgdragen voor het jaarlijkse evalueren en het plannen van de RI&E. Andere taken waren: het uitvoeren van locatiebezoeken, het meten van de luchtkwaliteit op locatie, gesprekspartner zijn voor de gehele organisatie op het gebied van arbo & veiligheid.

### Arbo en Veiligheid

Inmiddels ben ik sinds januari 2006 werkzaam Syncera BV, een advies- en ingenieursbureau. We houden ons bezig met thema's waar onze samenleving nu en in de toekomst mee in aanraking komt.

Voorbeelden van deze thema's zijn:

- de duurzame (her)ontwikkeling van het stedelijk en landelijk gebied
- de gebiedsgerichte en integrale planvorming en

–uitvoering

- de zorg voor de kwaliteit van de openbare ruimte
- het digitaal ontsluiten van overheidsinformatie
- het optimaliseren van de werkprocessen van overheid en bedrijfsleven op het gebied van milieu, arbeidsomstandigheden & veiligheid, ruimte en bouwen.

Ik houd mij vooral bezig met de aspecten arbeidsomstandigheden en veiligheid. Wij leveren ondersteuning inzake arbobeleid, inventariseren en beoordelen van veiligheids- en gezondheidsrisico's binnen organisaties. Tevens verzorgen wij een totaalpakket aan praktijkgerichte voorlichting en onderricht voor werknemers op kantoor of in de uitvoering. Een goed voorbeeld hiervan is de cursus 'Deskundig leidinggevende projecten'. Wij geven deze cursus aan mensen die in hun dagelijks werk te maken krijgen met het werken in of met verontreinigde grond en grondwater. Tevens verzorgen we workshops om mensen te leren hoe ze een interne Risico-Inventarisatie kunnen uitvoeren en opstellen.

Daarnaast beoordelen wij RIE's en adviseren wij in zaken die betrekking hebben op luchtkwaliteit, inclusief het binnenmilieu. Op dit moment zijn wij vooral in het bodemsegment aan de slag. Dit is voor mij, gezien mijn werkzaamheden bij mijn vorige werkgevers, een gespecialiseerd vakgebied.

In de Arbowet is opgenomen dat bedrijven als het gaat om werken in of met verontreinigde grond, een arbeidshygiënist of een hoger veiligheidskunde moeten inschakelen. Deze deskundige beoordeelt het V&G plan, geeft voorlichting en adviseert tijdens de uitvoering van het werk. Als er tijdens de uitvoering sprake is van de hoogste veiligheidsklasse (3T/2F) is er continue begeleiding op het werk noodzakelijk.

### Verskil met arbodienst?

Wat is voor mij nou het verschil tussen werken bij een adviesbureau of werken bij een arbodienst? Als je het mij vraagt zou ik bij een arbodienst hetzelfde werkpakket kunnen hebben, misschien dat de structuur en de bedrijfscultuur bij adviesbureaus anders is. Ik denk dat arbodiensten echter steeds meer op adviesbureaus zullen gaan lijken, wat ze uiteindelijk ook zijn.

Grote landelijke arbodiensten kennen echter een zeer hoge kostenstructuur (denk ik) waarbij kostenbeheersing kan leiden tot standaardisatie van de dienstverlening. Dit is tegenstrijdig aan de ontwikkeling in de markt omdat er steeds meer om maatwerk gevraagd wordt. Adviesbureaus zoals Syncera zijn

hier al beter op ingespeeld en kunnen met hun bestaande klanten een nieuw product op de markt zetten. Arbodiensten hebben gemiddeld een hoger tarief en zullen door de huidige concurrentie op den duur een stuk markt gaan verliezen. Daarentegen blijft de vraag naar arbozorg bestaan.

#### *De toekomst?*

Wat mij opvalt is dat arbodiensten vooral bezig zijn met ziekteverzuim en dat verzekeringsmaatschappijen arbodiensten overnemen. Het ziek worden van het werk zal in de toekomst nog beter inzichtelijk worden. De werkgevers zijn gebaat bij een goed arbobeleid en het actief bestrijden van de oorzaken van dit soort verzuim. In de toekomst zal ziekteverzuim indien veroorzaakt door het werk, waarschijnlijk door werkgevers betaald moeten worden. Bedrijven zullen een bewust arbobeleid moeten voe-

ren omdat ze anders hoge "arbofaalkosten" voor hun kiezen zullen krijgen. De vraag naar arbeidshygiënisch advies zal daarom niet afnemen.

Arbeidshygiënisten moeten waken voor teveel commerciële belangen. Ik vind dit persoonlijk erg zorgelijk. De arbodiensten van vroeger waren 'onafhankelijk' en hadden weinig tot geen commercieel belang. Dit was blijkbaar ook niet optimaal. Maar als arbeidshygiënist zou je bezig moeten zijn met je vak en niet alleen met je productiviteit. Het is belangrijk om hierin een goede balans te vinden. Het certificeren van arbeidshygiënisten is daarom ook belangrijk, het zorgt voor ontwikkeling en verdieping zodat er kwalitatief goede arbeidshygiënische adviezen worden gegeven.

*Geke van Meer, Syncera BV*  
[www.syncera.nl](http://www.syncera.nl)



## VAN ARBEIDSHYGIËNIST NAAR REISBEGELEIDER

*Pieter Ruigewaard, DEXIS Arbeid*

Laat ik als eerste mijn werkhistorie schetsen. Dan begrijp je waarom ik nu doe wat ik doe. Als Wageningse arbeidshygiënist wilde ik graag aan de weg timmeren. In 1985 ben ik afgestudeerd en na een aantal maanden onderzoekswerk aan de Universiteit ben ik begonnen als arbeidshygiënist bij de toenmalige BGD in Harderwijk. Daar zat een directeur (toen uiteraard een bedrijfsarts) die niet onder wilde doen voor zijn collega directeurs. Hij wilde ook graag een "Wageninger" in dienst. Ik zou daar de arbeidshygiëne op gaan zetten. Maar het boterde niet zo tussen mij en die directeur. De wederzijdse verwachtingen lagen te ver uit elkaar, zo bleek al na een aantal weken. Hij zij: "Pieter, het werkt als volgt. Als er een medewerker op mijn spreekuur komt, dan hoor ik hem aan en dan zeg ik hem (na ongeveer 10 minuten) wat er aan de hand is en wat hij moet doen. Zo werken we hier en dus ook jij als arbeidshygiënist". Let wel, we praten over 20 jaar geleden!

#### *De vraag achter de vraag*

Maar als arbeidshygiënist was ik juist opgeleid om de vraag achter de vraag te achterhalen en niet zomaar over te gaan tot het advies. Na 6 maanden ben ik in Harderwijk weg gegaan en bij de BGD in Dordrecht gaan werken. Daar waren al drie arbeidshygiënisten in dienst. Wat een verademing was dat! Daar heb ik het vak pas echt geleerd, want achteraf gezien werden we toen in Wageningen niet voor de praktijk opgeleid. Na een aantal maanden in Dordrecht begon er wel een prangende vraag naar boven te komen: "Als ik en mijn collega's zo tevreden zijn over de arbeidshygiënische onderzoeken die we doen bij al die klanten, hoe komt het dan dat er zo weinig met onze (vaak dikke)

onderzoeksrapporten gebeurt?" Daar kwam langzaam het besef naar boven dat inhoud één ding is, maar dat het plaatsen van jouw dienstverlening in de context van de klantorganisatie iets heel anders is. Het belang om zicht te hebben op 'wie heeft het hier eigenlijk voor het zeggen' en wat diegene dan belangrijk vindt, daar waren we toen niet of onvoldoende mee bezig. Drie jaar Dordrecht was voldoende ervaring om een hernieuwde poging te doen om bij een regionale BGD de arbeidshygiëne goed op de kaart te zetten. Dat werd Haarlem. Ik ben daar op 1 januari 1990 begonnen en na 5 jaar hadden we een afdeling met 25 arbeidshygiënisten, veiligheidskundigen, ergonomen en bewegingswetenschappers. In die tijd heb ik ook de MOSHE opleiding aan de TU-Delft gevolgd.

#### *Van manager tot eigen baas ...*

Er was steeds minder tijd voor uitvoerend werk en wat ik dan nog zelf deed waren de lastigere klussen, waar minder de arbeidshygiënische vakkennis nodig was, maar meer een beroep werd gedaan op mijn managementervaring om naar vraagstukken rond het thema arbeidsomstandigheden te kijken. In 1995 werd de Arbodienst Haarlem (de naam was inmiddels gewijzigd) gereorganiseerd en werd ik business unit manager. Dat betekende dat ik ook leiding ging geven aan bedrijfsartsen en hun assistentes, A&O-deskundigen en anderen. Fulltime manager. Dat beviel uiteindelijk niet en een stevige crisis in het Management Team van de arbodienst was voldoende om een nieuwe stap te zetten. Zo ben ik 9 jaar geleden als zelfstandig adviseur (éénpitter, ZZP) gestart.

Terug naar het vak van adviseur, maar wel met de ervaring als leidinggevende erbij. Tegenwoordig doe ik geen arbeidshygiënisch werk meer. Nadat ik net voor

mijzelf begonnen was deed ik dat nog wel, met name begeleiding van complexere bodemsaneringen. Ik was vaste adviseur van een grote afvalverwerker en van de provincie Noord-Holland als opdrachtgever van saneringen. Daarnaast werd ik door Arbo Unie ingehuurd als projectmanager Onderzoek en Ontwikkeling en daar waren ook meer harde onderwerpen bij, zoals een gezamenlijke database voor gevaarlijke stoffen (je zou kunnen zeggen de voorloper van de huidige Stoffenmanager).

*... tot organisatie adviseur*

Momenteel ben ik vooral bezig met grote adviestrajecten rond het thema blijvende inzetbaarheid bij grote (1000+) organisaties. In 1999 heb ik het initiatief genomen tot de oprichting van DEXIS Arbeid. DEXIS Arbeid is een netwerkorganisatie van zelfstandige adviseurs. We zijn momenteel met 8 adviseurs en groeien langzaam door. Wij doen twee soorten opdrachten: begeleiden van branches die zelf meer invulling willen geven aan hun Arbobeleid en projecten voor grote organisaties. De projecten bij deze grote organisaties zijn vooral gericht op cultuurverandering. Het thema verzuim en reïntegratie wordt daarbij als kapstok gebruikt. Momenteel ben ik bij een aantal grotere diensten van de Gemeente Rotterdam (18.000 werknemers) met dergelijke projecten actief. In 2004 heb ik als interim manager de interne arbo- en milieudienst voor het Erasmus MC in Rotterdam opgezet.

*Geen plaats voor een arbeidshygiënist!*

In onze adviesorganisatie is geen plaats voor arbeidshygiënisten die voornamelijk inhoudelijk met hun vak bezig willen zijn rond fysieke, chemische en biologische blootstelling. De aard van onze opdrachten leent zich hier niet voor en eerlijk gezegd denk ik ook dat dat soort opdrachten in Nederland steeds minder zal voorkomen. Maar een arbeidshygiënist die zich breder heeft ontwikkeld en het gehele thema van arbeid en gezondheid bestrijkt en hier vooral procesmatig in zou willen acteren past wel prima bij ons. Ik heb zelf zo'n ontwikkeling doorgemaakt en hetzelfde geldt voor mijn collega Mark Fleuren.

Ik verwacht dat er in grote bedrijven waar blootstelling aan diverse belastende factoren (gevaarlijk stoffen, geleid e.d.) aanwezig is, ruimte is voor de klassieke arbeidshygiënist. Maar dat is een beperkte groep. Thema's verleggen zich, mede omdat de "harde" arbeidsomstandigheden in veel bedrijven wel min of meer op orde zijn of snel zullen komen. Daarnaast verdwijnt de "maakindustrie" in Nederland steeds meer. Zakelijke dienstverlening blijft over, daarnaast de zorg en het openbaar bestuur. Dat zijn de grote werkgevers in Nederland. En op de hardere thema's zijn ook anderen actief. Denk maar aan de ergonomen en veiligheidskundigen.

*Gratis advies*

Mijn advies is: Specialiseer je op een van de hardere onderwerpen en zorg dat je daar erg goed in bent (de beste in Nederland) en als je dat niet ambieert, groei dan door naar allround adviseur die een goede mix

tussen inhoudelijke kennis en implementatievaardigheden heeft. Mijn huidige werk komt nog het meeste in de buurt van de senior A&O-adviseur die het aandurft om een stevige sparring-partner te zijn voor de directies en Raden van Bestuur.

Ja, soms mis ik de techniek, het oude vak, het bloed kruipt waar het niet gaan kan. Zo ben ik momenteel met een groot project bezig rond de vergroting van de inzetbaarheid bij een sociale werkvoorziening en als ik dan met de productie leider door de lasserij loop, dan gaat mijn hart sneller kloppen. Ik kan het dan niet laten om hem, ongevraagd, van advies te voorzien over de risico's die ik daar zie. Dan wordt de arbeidshygiënist en veiligheidskundige in mij wakker. Heerlijk!

*Reisbegeleider in de file*

De grote arbodiensten zijn in mijn ogen nog steeds te veel de aanbieders van producten: operationele dienstverlening. Rennen, als er een probleem is bij de klant: 'wij lossen het voor u op'. Sterk aanbodgericht. Onze stijl is meer die van reisbegeleider. "We gaan samen met u aan de slag (op pad) om een thema dat actueel is, waar u van wakker ligt, en dat zich bevindt in het domein van de inzetbaarheid van uw personeel, te onderzoeken. Om na te gaan hoe het krachtenveld is en hoe groot de aanwezige ambitie is om er wat mee te willen. Wat zou het kunnen en moeten opleveren en vinden we de investering die het vergt om dat te bereiken de moeite waard?

Op zo'n manier het vak van adviseur bedrijven vind ik ontzettend boeiend. Daar trotseer ik graag de vele files in Nederland voor.

Pieter Ruigewaard, DEXIS Arbeid  
www.dexisarbeid.nl







## VAN ARBODIENST NAAR ONDERZOEKSINSTITUUT NAAR ARBODIENST

Karel Witters

De arbodienst. Tot voor kort nog de thuisbasis voor veel arbeidshygiënist. Door het gerommel bij deze diensten is daar verandering in gekomen. In mijn omgeving zijn arbeidshygiënist aan het ZZP'en geslagen, bij adviesbureaus gaan werken of zelfs helemaal uit het vak gestapt. Zelf heb ik recent de keuze gemaakt voor het werken bij een interne arbodienst. Maar laat ik bij het begin beginnen. Mijn eerste kennismaking met arbeidshygiëne was tijdens mijn studie Organische Chemie. Voor mijn afstudeerstage ging ik aan de slag met een groot aantal chemicaliën, om na veel Ti-Ta-Tovenarij uiteindelijk een paar milligram L-histidine te produceren. Mijn interesse ging uit naar al die flessen en potten met oranje etiketten en hoe je daar veilig mee zou moeten werken. Met chemicaliën als osmiumtetroxide en methylisocyanide overigens geen overbodige luxe.

### *Externe arbodienst*

Na wat werkzaamheden in de strijd tegen de millenniumbug ben ik de post-HBO cursus arbeidshygiëne gaan volgen. Het geleerde mocht ik al snel in de praktijk brengen bij ArboNed. Hier leerde ik dat niet alle organisaties even arbo-minded zijn en dat er veel verschillende (financiële) belangen meespelen. Al snel kwam ik tot een sombere voorspelling. Adviseurs, de AH's en de HVK's, hebben mijns inziens weinig toekomst bij de arbodiensten. De verplichte winkelnering, hoge tarieven en een imago-probleem van de arbo(dienst) deden mij dat vermoeden. Het zou toch veel logischer zijn als deze adviseurs opereren vanuit brancheorganisaties en kennisinstituten? Ondanks mijn voorspelling begon ik na een aantal jaren vol goede moed aan een nieuwe baan bij Arbo Unie. Nieuwe omgeving, nieuwe klanten en nieuwe inspiratie. Helaas ben ik daar vorig jaar last-in, first-out, naar huis gestuurd. Alle tijd voor bezinning. Wat wil ik, waar ben ik goed in en wat zijn de mogelijkheden in de veranderende markt? In sollicitatiegesprekken bij productiebedrijven heb ik menigmaal uit moeten leggen wat een arbeidshygiënist is. "U weet toch niets van veiligheid?" was een veelgehoorde stelling.

### *Onderzoeker*

Na enige tijd kwam TNO Zeist op mijn pad waar de AH-dichtheid erg groot is en er weinig uitleg nodig was. Enthousiast stortte ik mij dagelijks in de file om als tijdelijke versterking aan de slag te gaan met diverse projecten. De diversiteit in het werk bij TNO is groot, zoals ook Evelyn Tjoe-Nij in deze nieuwsbrief beschrijft. Literatuuronderzoek, bijvoorbeeld naar het gebruik van tinverbindingen, kon ik

afwisselen met het -in een leuk team- opstellen van praktijkrichtlijnen voor schoenherstellers. Door het opstellen van de richtlijn "schuren met verstand" kijk ik nu toch heel anders naar de hakkenbar op de hoek. In mijn tijd bij de arbodienst zou ik deze richtlijn nooit hebben kunnen maken. De meer beleidsmatige zaken, zoals het opstellen van voorlichtingsprogramma's, waren simpelweg (te) lastig te acquireren bij de kleine bedrijven die ik voornamelijk bediende. Achteraf gezien vond ik vooral de combinatie van de onderzoekswerkzaamheden met wat meer praktisch toepast onderzoek, erg leuk bij TNO.

### *Interne arbodienst*

Met een dubbel gevoel heb ik binnen een half jaar TNO (en de files) verlaten voor een baan met meer uitzicht op een vaste aanstelling. Per september 2006 ben ik werkzaam bij de interne arbodienst van het Erasmus Medisch Centrum te Rotterdam. Onze arbodienst is met een leeftijd van drie jaar erg jong en nog volop in beweging. Direct de eerste werkweek merkte ik dat het toch wel erg leuk is om direct contact met medewerkers te hebben. Een gesprek met een medewerkster met astma. Sinds haar komst in het Erasmus zijn haar klachten erger geworden. Na vijf minuten bleek dat de twee netwerkprinters op haar bureau goed zijn voor een kleine 10.000 afdrukken per maand. Heerlijk zo'n inkoppertje waarmee je direct kunt meewerken aan een resultaat. Belangrijk kenmerk bij het Erasmus is dat er voor de kerndeskundigen veel professionele vrijheid is inzake de onderwerpen waaraan aandacht besteed wordt. Er blijft uiteraard werk dat gedaan moet worden, bijvoorbeeld de RI&E's of het vakkundig blussen van figuurlijke brandjes. Maar er is volop ruimte om zelf aan te geven met welk onderwerp je de komende maand aan de slag wilt gaan.

### *Er is verschil*

Wat is nu het grootste verschil tussen de in- en externe dienst? Een prettig verschil is dat al mijn klanten nu nagenoeg op één locatie zitten. Geen lange reistijden meer, maar gewoon in vijf minuten te voet naar de klant. Verder het kostenplaatje. Tuurlijk, ik schrijf hier nog steeds projectvoorstellen. Het kopje kosten is daar echter uit weggelaten aangezien onze diensten niet doorberekend worden aan de klant. Mijn verwachting was dan ook dat de klanten in rijen van twintig aan mijn bureau zouden staan. Niets is minder waar. Ook hier geldt nog steeds dat je je als arbo-dienstverlener moet bewijzen. Je meerwaarde laten zien, partner zijn en relatiebeheer zijn van groot belang. Wellicht nog wel

meer dan bij een externe dienst. We hebben het allemaal wel eens meegemaakt. Een project waarvan je denkt "dit liep toch niet echt lekker". Of de gedachte "pfff, deze klant nooit meer". Bij een interne dienst is er geen escape mogelijk. De klant is er en blijft er, goede kans dat je hem 's ochtends in de parkeergarage tegenkomt. Dit alles heeft tegelijk ook een groot voordeel. Je kunt veel makkelijker de follow-up doen. Nog even langslopen bij die klant om te vragen of het lukt met het advies. Kleine moeite waaruit de meerwaarde van de interne dienst naar voren komt. Direct contact met de klant. Direct contact met de medewerkers.

#### *Toekomst*

Hoe ik de toekomst van de arbeidshygiëne zie? Hier bij het Erasmus kunnen we nog jaren vooruit met veel specifieke AH-onderwerpen. Maar vooral ook

als generalist, die kan signaleren, richting geven en zonedig doorverwijzen naar een specialist. Uiteindelijk zie ik in de toekomst ons vakgebied samensmelten met de veiligheidkunde. Deze nieuwe arbodeskundige zal dan gevoed worden vanuit de kennisinstututen en de universiteiten. Wat staat er morgen op de agenda? Een bijeenkomst over de beoordeling van blootstelling aan narcosegassen met een aantal vakgenoten. De aardbeigeur van mijn roesje bij het amandelknippen komt langzaam weer boven. Maar ook het beeld van een varken dat ik vorige week in een high-tech operatiekamer zag ronken voor onderzoeksdoeleinden. Wat een prachtig vak.

*Karel Witters,*

*Arbodienst Erasmus Medisch Centrum Rotterdam*



## WERKEN BIJ DE ARBEIDSINSPECTIE

*John Matulesy, arbeidshygiënist bij Arbeidsinspectie Regio Arnhem*

Sinds begin 2004 werk ik bij de arbeidsinspectie. Eigenlijk al een stille wens sinds ik bekend ben met de arbeidshygiëne. In het verleden (1995) had ik er al eens gesolliciteerd, maar dat is toen niet gelukt. Na allerlei ervaringen op te hebben gedaan bij verschillende werkgevers, deed ik opnieuw een poging en werd het mijn werkplek. Na mijn opleiding op Hogeschool IJsseland wilde ik me gaan verdiepen in verschillende aspecten van de arbeidshygiëne. Ik zag dit toen en zie dit nog steeds als een grote uitdaging. Mijn weg liep van onderzoeksinstituut TNO, naar een grote arbodienst en vandaar naar een milieu-ingenieursbureau en ten slotte naar de overheid. Een nieuwe uitdaging in de handhaving. Totaal iets anders dan onderzoek en advisering. Ik zat opeens aan de andere kant van de tafel. Een heel bijzondere ervaring!

#### *Het werk*

Ik houd me nu voornamelijk bezig met inspecties, klachten en ongevallen. Bekend zijn de brieven, die naar aanleiding van onze inspecties of na een klacht, naar de werkgevers worden verstuurd. Daarnaast heb ik te maken met ongevallen die voor werknemers en werkgevers grote gevolgen kunnen hebben. Dit kunnen ongevallen zijn met blijvend letsel en zelfs ongevallen met dodelijke afloop. Dit kan zwaar zijn en roept bij mij een groot verantwoordelijkheidsgevoel op. De verantwoordelijkheid om te onderzoeken hoe dit in de toekomst voorkomen kan worden! Steeds als ik bezig ben met een onderzoek heb ik deze vraag voor ogen, evenals de vraag of er een overtreding is van de Arbowet.

#### *Vaardigheden*

Ik word me er steeds meer van bewust dat het niet

alleen belangrijk is om verstand te hebben van allerlei juridische en technische zaken, maar vooral ook dat sociale vaardigheden een hele grote rol spelen. Ik ben me er van bewust dat dit een belangrijke eigenschap is in de wereld van de arbeidshygiëne.

Je bent steeds in contact met mensen, met hun persoonlijke reacties, in zoveel verschillende situaties. Wat een ervaring om daar deel van uit te maken!

Op dit moment zijn er allerlei veranderingen gaande binnen de arbeidshygiëne. Ook binnen de overheid worden deze veranderingen gevoeld. Binnen mijn werkveld hebben we straks te maken met de nieuwe Arbowet, de verdeling tussen het publieke en private domein en natuurlijk de arbocatalogi. Een hele nieuwe impuls voor alle arbeidshygiënist en andere mensen die werkzaam zijn in Arboland.

#### *De arbo is er...*

Laat ik afsluiten met iets herkenbaars. Toen ik nog bij de arbodienst werkte, gebeurde regelmatig het volgende. Je komt aan bij de receptie van een bedrijf en zegt dat je van de arbodienst bent en een afspraak hebt. Als ze de juiste persoon aan de lijn hebben: "De meneer van de arbo is er, hij komt ons inspecteren..." Nu, werkzaam bij de arbeidsinspectie, meld ik mij ook netjes bij de receptie als zijnde een inspecteur van de arbeidsinspectie. Aan de telefoon wordt gezegd: "Er is een meneer van de arbo of zo... Volgens mij om te adviseren." Ik zou zeggen: Doe er je voordeel mee!

*John Matulesy*

*Arbeidsinspectie Regio Arnhem*

*Directie Commerciële Dienstverlening*

*[www.arbeidsinspectie.nl](http://www.arbeidsinspectie.nl)*





## WERKEN BIJ EEN ONDERZOEKSINSTITUUT

*Evelyn Tjoe Nij, TNO Kwaliteit van Leven*

Toen de redactie mij vroeg of ik een stukje wilde schrijven over mijn werk bij TNO heb ik gelijk ja gezegd, want het werk dat ik bij TNO doe is ook belangrijk voor de arbeidshygiënische praktijk.

Jullie kennen mij misschien als eerste vrouwelijke voorzitter van de NVvA, maar dat is alweer een tijdje geleden (2003). Toen ik voorzitter werd werkte ik nog aan mijn promotieonderzoek bij het IRAS (Universiteit Utrecht). Ik zie mijzelf meer als arbeidshygiënisch onderzoeker dan als arbeidshygiënist. Ik heb arbeidshygiëne gestudeerd in Wageningen en ben gepromoveerd op een arbeids-epidemiologisch onderwerp (stoflongen bij bouwvakkers) dat gefinancierd werd door Arbouw. Ik heb altijd interesse gehad voor onderzoek, maar vond het toch ook heel belangrijk dat er wat met de onderzoeksresultaten gedaan werd. Omdat ik de koppeling tussen de wetenschap en praktijk zo belangrijk vind heb ik mij tijdens mijn tijd als bestuurslid van de NVvA sterk ingezet om de leerstoel arbeidshygiëne te realiseren.

### *Productmanager*

Om ervoor te zorgen dat onderzoeksresultaten eerder en sneller bij degenen terechtkomen die de kennis nodig hebben ben ik in 2004 bij TNO gaan werken. TNO staat voor toepassing van wetenschappelijk onderzoek en daarom leek mij dit een goede keuze. Eerst had ik vooral de taak om projecten te leiden, maar na een paar maanden bleek al dat ik als productmanager mijn doelstellingen beter kon verwezenlijken. Monique Groenewold was al productmanager bij het team arbeidshygiëne van TNO, maar omdat ons werkkterrein behoorlijk breed is, was er grote behoefte aan nog een productmanager. Ondertussen hebben we de taken verdeeld. Monique is vooral betrokken bij de productontwikkeling van het beheersen van blootstelling en ik bij die van onderzoek naar gezondheidseffecten en het in kaart brengen van blootstelling (metingen en modelmatige berekeningen). Naast productontwikkeling ben ik ook verantwoordelijk voor de acquisitietrajecten. Ook bij het nemen van strategische beslissingen heb ik als productmanager een belangrijke stem. Wat ik zelf ook erg leuk vind aan mijn functie is de mogelijkheid om binnen, maar ook buiten de organisatie, te zorgen voor integratie van kennis.

### *Interdisciplinair*

TNO heeft een grote meerwaarde voor de maatschappij, omdat wij beschikken over onderzoekers met zeer diverse achtergronden. Bij TNO werken circa 4700 mensen, waarvan een groot deel onderzoeker is. Voor de beantwoording van onderzoeksvragen is de betrokkenheid van één discipline soms niet voldoende. Aan bijvoorbeeld de ontwikkeling van nanomaterialen kleven vele interessante onderzoeksaspecten, waarbij de gezondheidsrisico's voor de werknemer er slechts één

is. Methoden om de blootstelling in kaart te brengen hoort alweer bij een andere groep specialisten thuis. Er zijn legio voorbeelden te noemen van projecten waarin diverse disciplines samenwerken.

De meeste collega's binnen ons team zijn als arbeidshygiënisch onderzoeker of als adviseur werkzaam. Zo ontwikkelen we kennis (bijvoorbeeld rond blootstelling aan en effecten van isocyanat) of instrumenten, onder andere bijvoorbeeld de Stoffenmanager, met overheidsfinanciering in het kader van VASt. Ook zijn wij betrokken bij de ontwikkeling en implementatie van nieuwe wetgeving (bijvoorbeeld REACH), maar ook voeren wij schattingen en metingen uit van blootstelling, die voor registratie van (agro)chemicaliën nodig zijn. Bij TNO in Zeist wordt veel werk verricht in het kader van de pesticidenwetgeving en de bestaande en nieuwe wetgeving rondom stoffen. Voor de industrie vindt vooral veel toxicologisch en chemisch-analytisch onderzoek plaats om stoffen te kunnen registreren.

### *Verskil met arbodienst*

De arbeidshygiënist bij een arbodienst heeft echter vooral te maken met de arbo-wetgeving. De werelden van registratie van stoffen door de industrie en de problematiek van blootstelling aan stoffen op de werkplek liggen nu nog vrij ver uit elkaar. De nieuwe Europese stoffen wetgeving (REACH) komt dichterbij de arbo-wetgeving. Voor REACH moet namelijk aangegeven worden hoe een stof veilig gebruikt kan worden in de werkomgeving. Door de invoering van het nieuwe grenswaardenstelsel waar door de SER subcommissie MAC-waarden momenteel hard aan getrokken wordt, zal ook de koppeling tussen REACH en de arbo-wetgeving sterker worden.

Ik geloof dat voor de arbeidshygiënist een centrale rol ligt weggelegd om binnen de nieuwe wetgevende kaders te zorgen voor een veilige werkomgeving. Binnen TNO zien we nu al een overlap van ontwikkelingen in verschillende wetgevende kaders. De kennis die we bij TNO hebben opgedaan bij de ontwikkeling van de Stoffenmanager, die we vooral hebben ontwikkeld in het kader van de versterking van het arbo-beleid (in opdracht van het ministerie van SZW), blijkt ook toepasbaar te zijn binnen REACH. Ik geloof dat die ontwikkelingen mettertijd ook voelbaar zullen worden binnen de arbeidshygiënische praktijk.

### *De toekomst*

Wat betekent dit voor de arbeidshygiënist van een arbodienst of van een bedrijf(stak)? Binnen de nieuwe Arbo-wet en het grenswaardenstelsel zal de arbeidshygiënist te maken krijgen met het opstellen en beoordelen van veilige werkwijzen. Zij zal in staat moeten zijn om te "bewijzen" dat een werkwijze veilig is. Ook zal de arbeidshygiënist betrokken worden bij het opstellen van

private grenswaarden voor stoffen. Er komt daarbij meer nadruk op onderbouwing van aanbevelingen en beoordelingen. VASt heeft geleid tot vele nieuwe tools, zoals branchespecifieke Stoffenmanagers, PIMEX-filmpjes en dergelijke. De arbeidshygiënist moet die tools weten te gebruiken, maar kan ook helpen gegevens te verzamelen over omstandigheden en beheersmaatregelen ten bate van "Exposure scenarios". Deze zijn nodig voor bedrijfstakken in het kader van de REACH wetgeving. Daarbij zal het vastleggen van voldoende contextuele informatie bij metingen extra aandacht vragen.

Arbeidshygiënist van chemische bedrijven worden betrokken bij het opstellen van "Chemical Safety Reports" in REACH, waarbij ze zich (met collega's uit binnen- en buitenland) niet alleen met hun eigen bedrijf, maar met de hele productketens moeten bezig houden. En wellicht ook wel met de milieurisico's en risico's

voor consumenten. Iedere arbeidshygiënist zal te maken krijgen met de "Exposure scenarios" en de "DNELs" (soort grenswaarden) uit REACH. Dit worden belangrijke informatiebronnen voor de arbeidshygiënist, die als basis dienen voor verdere beoordeling en beheersing van de blootstelling in de eigen bedrijven. REACH leidt ten slotte ook tot nieuwe tools waarmee arbeidshygiënist zullen gaan werken, zoals nieuwe blootstellingsmodellen en "bibliotheken" met informatie over beheersmaatregelen. Kortom, er zijn veel nieuwe zaken op komst en de arbeidshygiënist zal daarvan op de hoogte moeten zijn om daarbij een belangrijke rol te blijven spelen.

*Evelyn Tjoe Nij, TNO Zeist  
(met dank aan Hans Marquart voor de input over REACH)  
[www.tno.nl/kwaliteit\\_van\\_leven](http://www.tno.nl/kwaliteit_van_leven)*



## WERKEN BIJ EEN GROOT ADVIESBUREAU: DHV

*Bas Coolsma, Advies- en ingenieursbureau DHV B.V.*

Door een kennis kwam ik in contact met DHV. Ik was op zoek naar een bedrijf met een cultuur die zich kenmerkt door collegialiteit, focus op persoonlijke groei en flexibiliteit. Daarbij wilde ik me meer richten op adviseren van de industrie.

Bij DHV werken wereldwijd 4000 professionals aan een duurzame ontwikkeling van de leefomgeving. In Nederland werken ongeveer 65 adviseurs puur aan HSE vraagstukken (Health, Safety, Environment) voor de industriële markt. Tijdens de open sollicitatie bleek dat de klanten van DHV steeds vragen om probleemoplossend vermogen voor complexe en strategische vraagstukken. De vraagstelling gaat steeds vaker over verbetering van de duurzaamheid van de bedrijfsvoering en minder over het voldoen aan regels. Een uitdagende werkomgeving die steeds vraagt om maatwerk in de toepassing van onze gezamenlijke vakkennis.

### *Het werk*

De opdrachten die wij uitvoeren variëren van HAZOP, veiligheidsrapportages (BRZO) en QRA's tot complexe industriële MER's en het begeleiden van directies van grote bedrijven bij implementatie van REACH, blootstellingsvraagstukken, investeringsbeslissingen, duurzaam ondernemen en integrale veiligheidsvraagstukken. Inzet van de expertise arbeidshygiëne is bij die vraagstukken overigens meestal geen uitgesproken behoefte van de klant. Het gaat meer over problemen en haalbare oplossingen. Die problemen worden niet vanuit de arbowet alleen benaderd, maar vanuit alle regelgeving die relevant is. Voor meer informatie over mijn werk DHV kun je eens kijken op de website van DHV.

### *Einde van de arbeidshygiëne*

Omdat ik dicht in de buurt van milieuprofessionals werk, is mij opgevallen dat in dat werkveld weinig eisen worden gesteld aan de persoonlijke deskundigheid van de adviseur. Je hoeft geen geregistreerd milieuhygiënist te zijn om een vergunning te kunnen indienen. Terwijl het maatschappelijk belang van een milieuvergunning groter lijkt dan bijvoorbeeld een RI&E. Kwalificeren voor opdrachten vindt plaats op basis van je CV. Dat is eigenlijk een veel betere manier om te bewijzen dat je expertise bezit dan het certificaat arbeidshygiëne. Ik voorspel daarom dat er steeds minder behoefte zal zijn aan de arbeidshygiënist als generalist, terwijl de vele specialismen van de arbeidshygiëne vanzelf zullen worden opgegeten door de aangrenzende vakgebieden.

### *Groeimogelijkheden*

Nu ik een jaar bij DHV werk waardeer ik vooral mijn eigen verantwoordelijkheid, de pro-actieve opstelling van collega's en de ondersteuning. Er zijn hier veel meer mogelijkheden om in het werk door te groeien naar andere functies en adviesvelden. Ik ga me bijvoorbeeld de komende tijd vooral bezighouden met de implementatie van REACH door onze klanten. Dat zal overigens de nodige sores opleveren bij het verlengen van mijn registratie.... Maar is die de investering nog waard?

*Bas Coolsma, DHV BV, Milieu- en Veiligheidsadvies Industrie  
Voor vragen, opmerkingen en reacties:  
[Bas.Coolsma@dvh.nl](mailto:Bas.Coolsma@dvh.nl) en zie ook: [www.dhv.nl/mvi](http://www.dhv.nl/mvi)*



## OVER THE HEDGE, BUT THE LINE HASN'T BEEN CUT

### ARBEIDSHYGIËNIST WORDT VERBETERCOACH

Ronald Frencken

Het thema van dit nummer is: niet meer bij de Arbodienst of zoiets.

En zo is het bij mij ook: niet meer bij de Arbodienst, maar wel zoiets.

#### *Oude Geschiedenis*

Op 1 februari 1983 begon ik als arbeidshygiënist bij een regionale BedrijfsGezondheidsDienst (BGD De Grift). Leuk, kleinschalig, met direct bereikbare collega's: 3 bedrijfsartsen, 2 bedrijfsverpleegkundigen, 2 doktersassistenten en een secretaresse (die ook de telefoon deed, behalve op vrijdagmiddag, dan zaten wij daar om de beurt).

Het woord declarabiliteit was nog niet uitgevonden. Het kostte in het begin nogal moeite om een bedrijf binnen te komen (onbekend maakt onbemind), maar was je eenmaal binnen, dan kon je zo 2 weken lang metingen uitvoeren in een verffabriek, of eindeloos poetsen aan een geluidkaart (met gum en potlood, want ook de computer stond nog ergens in de kinderschoenen) tot het perfect was. (En daarna kleurenkopieën maken: ook leuk handwerk).

Ook het woord missie was nog niet vanuit de religieuze wereld tot in de rest van de maatschappij doorgedrongen. Toch kan ik achteraf zeggen dat ik als missie heb gehad:

"Mijn functie als arbeidshygiënist is aanvullend/ondersteunend op die van de andere disciplines; de BGD leent zich uitstekend voor multidisciplinaire dienstverlening en ik ga daarvoor."

Na deze startperiode werden de BGDen steeds grootschaliger door fusies, maar het idee van het leveren van multidisciplinaire diensten rond arbeid en gezondheid bleef. Landelijk werd een en ander zelfs geformaliseerd bij de oprichting van Arbodiensten, met een verplicht takenpakket en met verplichte aanwezigheid van diverse arbodeskundigen. BGD De Grift werd geleidelijk opgenomen in Arbo Unie, de landelijke arbodienst, waar op de top meer dan 4000 mensen mijn collega's waren. Inmiddels direct bereikbaar door middel van fax, e-mail en mobiele telefoons. En ook daar nog steeds multidisciplinaire dienstverlening als uitgangspunt (hoewel de focus op verzuim de bedrijfsartsen wel heeft afgeleid van arbo).

De arbodiensten (en zeker Arbo Unie, durf ik te zeggen) zijn in deze periode ontwikkeld tot multidisciplinaire kennisorganisaties, met een enorm potentieel aan deskundigen.

#### *Jonge Geschiedenis*

Ik vertel niemand iets nieuws als ik zeg dat het niet zo

goed gaat met de arbodiensten.

Bij alle landelijke organisaties hebben ingrijpende reorganisaties plaatsgevonden; reorganisaties die veelal ook tot uitstroom van deskundigen (ook arbeidshygiënist) hebben geleid. En voor wat betreft de multidisciplinaire samenwerking: veel organisaties hebben er, na de liberalisering van de arbo-dienstverlening, voor gekozen om zelf te bepalen welke deskundigen ze in huis halen en vanuit welke dienstverlenende instanties.

Zo heeft een voormalige klant er voor gekozen zelf een arbeidshygiënist in dienst te nemen, van een arbodienst een veiligheidkundige in te huren, een fysiotherapeut van een tweede arbodienst en een bedrijfsarts van een maatschap. De samenwerking van die disciplines krijgt nu vorm binnen die klantorganisatie.

#### *Plan van Aanpak Metaal*

Een nieuwe vorm van arbo-dienstverlening vindt plaats binnen de Metalectro en Metaalbewerking branche. In deze branche (met meer dan 16.000, veelal kleine, ondernemingen) is in september 2005 een Plan van Aanpak overeengekomen door vijf werkgevers- en werknemersorganisaties. Het Plan omvat onder andere: de ontwikkeling van drie digitale verbeterchecks (praktijkrichtlijnen), waarmee de situatie op het gebied van blootstelling aan lasrook, geluid en oplosmiddelen in kaart kan worden gebracht.

Tegelijk wordt een plan van aanpak voor de restrisico's gegenereerd. Gekoppeld aan de checks is een verbeterboek (een aanzet tot een arbocatalogus voor de branche), met praktische oplossingen gebaseerd op de stand der techniek. Ook richt het Plan van Aanpak zich op het daadwerkelijk toepassen van genoemde checks en verbeterboeken.

Daarvoor wordt ruim campagne gevoerd: leden van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties worden geïnformeerd via bladen, via gerichte mailings en via de speciaal voor dit doel opgezette website.

Op de site zijn de digitale verbeterchecks in te vullen en kan het verbeterboek geraadpleegd worden. En er is een forum met tips, trucks en FAQ's. De website wordt het centrale communicatie kanaal; deze is vanaf 27 november in de lucht: [www.5xbeter.nl](http://www.5xbeter.nl).

#### *Verbetercoaches*

Bijzonder in het Plan van Aanpak is het inhuren van vijf verbetercoaches. Dat zijn vijf ervaren arbeidshygiënist die op detacheringbasis gedurende de looptijd van het Plan van Aanpak (tot eind december 2008) beschikbaar zijn voor de branche.

Vijf arbeidshygiënist die tot voor kort werkten bij twee landelijke arbodiensten en die momenteel elk 16 uur per week en vanaf februari 2007 voor 32 uur in de

week uitsluitend aan dit Plan van Aanpak werken. Met een deels nieuwe identiteit (zoals '5xbeter' visitekaarten en een '5xbeter' post- en e-mail-adres). Buiten de arbodienst dus, maar wel nog daar in dienst.

Doel van deze constructie is de toegang tot arbo-advisering zo laagdrempelig als mogelijk te houden.

De taken van de verbetercoaches zijn:

- organiseren van (regio)bijeenkomsten voor bijvoorbeeld werkgevers, OR-leden, preventiemedewerkers
- bemannen (!) van een gratis telefoonnummer, elke werkdag van 12-14 uur
- op verzoek gratis bedrijfsbezoeken afleggen om te helpen met de verbeterchecks
- inhoudelijk beheren van de website
- tips en trucks verzamelen of ontwikkelen en publiceren (zoals een checklist 'waar let ik op in een offerte voor lasrook-afzuiging').

En ik ben één van die vijf arbeidshygiënisten; begin oktober 2006 zijn we gestart.

Niet weg bij Arbo Unie dus, maar wel in een geheel nieuwe setting. Wel weer kleinschalig (vier enthousiaste directe collega's plus een dito manager); geen dagelijkse zorg om declarabiliteit. Maar ook: monodisciplinair werk, als het gaat om ons groepje.

Wel is er veel tijd om te specialiseren en voor mij is de uitdaging met name om meer bezig te zijn met concrete oplossingen dan met inventariseren.

De traditionele arbo-dienstverlening is aan het verdwijnen; maar door deelname aan projecten als deze kunnen de arbodiensten hun opgebouwde deskundigheid aan het veld ter beschikking stellen.

Ronald Frencken, *Verbetercoach*  
r.frencken@5xbeter.nl



## CONFERENTIE START VEILIG

23 OKTOBER 2006, CULTUURPARK WESTERGASFABRIEK TE AMSTERDAM

Zestien industriële rijksmonumenten uit de 19e eeuw bieden onder andere ruimte voor evenementen en aan diverse horeca-, film-, theater- en expositiegelegenheden. Een toepasselijk decor voor de conferentie Start Veilig. Toepasselijk omdat ook in de horeca relatief veel jongeren werkzaam zijn. En op de jonge werknemers richtte de conferentie Start Veilig zich. De conferentie was de start van de Europese Week voor Veiligheid en Gezondheid die jaarlijks georganiseerd wordt door het Europese agentschap. Dit jaar was het thema gericht op een gezonde en veilige start van het arbeidsleven.

De startconferentie richtte zich met name op communicatie en op de vraag hoe je jongeren kunt bereiken. Daarbij worden twee kerngebieden onderscheiden. De werkplek zelf en de school of opleiding. Jongeren waren tijdens deze middag zelf niet lijfelijk aanwezig. Maar wel aanwezig op een aantal banners en in een viertal voorlichtingsfilmpjes waarmee de middag gelardeerd werd. Onderstaand een korte weergave van de voordrachten die tijdens de conferentie gegeven werden.

### Do en don't 's in de communicatie naar jongeren

Paul Sikkema is directeur van ComBat, Qrius en JongNL, organisaties die veel onderzoek doen naar jongeren. Op grond van deze onderzoeken schetst Paul een aantal ontwikkelingen die jongeren de afgelopen zeven jaar doorgemaakt hebben.

#### Jongeren van nu

- Jongeren zijn veel welvarender: ze hebben vanaf 13 jaar eigen inkomsten, ze hebben mobieltjes, dure kleding, spelcomputers, PC's. Vaak hebben jongeren meer geld vrij te besteden dan hun ouders. Jongeren ontwikkelen zich tegenwoordig sneller: "kids growing older younger".
- Jongeren groeien op met computers, media. Ze zijn goed in multitasking (vaak TV aan en ondertussen op de computer bezig met verschillende taken: muziek, chatten en ook nog surfen op het net. De jongeren krijgen informatie van veel kanten. De computer is hierbij onmisbaar als communicatiemiddel en voor het verzamelen van informatie. Kenmerkend hierbij is dat er een enorm aanbod aan informatie is en dat deze informatie steeds afwisselt en vernieuwt.
- Jongeren zijn vanaf jonge leeftijd gewend aan participatie en inspraak. De volgende stap in communicatie naar jongeren is dan ook 'co-create': mét elkaar communiceren in plaats van tegen elkaar.

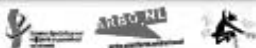
- Jongeren hebben moeite met kiezen.
- Het contact tussen ouders en kinderen is in het algemeen goed. De ouders zijn vaak een adviseur bij het nemen van belangrijke beslissingen. "Hotel mama": jongeren gaan later het huis uit om zelfstandig te wonen.
- Steeds meer allochtone jongeren. Circa 20% van de jongeren in Nederland is allochtoon. De verdeling over het land is niet gelijk, in sommige delen van het land is het percentage allochtone jongeren veel hoger. Allochtone jongeren zijn in veel opzichten westers, maar in een aantal aspecten ook niet.
- Jongeren zijn maatschappelijk betrokken. Veel dingen in Nederland zijn volgens jongeren goed geregeld. Wel maken zij zich zorgen over veiligheid, terrorisme, de rol van de Verenigde Staten, de economie en integratie. Relatief veel jongeren doen vrijwilligerswerk. Het is in het algemeen een positieve generatie. In die zin zijn er grote verschillen tussen volwassenen en jongeren. Jongeren willen werken aan een betere wereld en vinden dat de volwassenen hier te weinig aan doen.
- Voor jongeren is het belangrijk dat zij in een baan afwisseling hebben. Ze moeten de mogelijkheid hebben zich te ontwikkelen en willen serieus genomen worden. Ze willen regel mogelijkheden, dus zelf kunnen bepalen hoe je iets doet. En ze willen werken in een leuke werkomgeving. Dit betekent enerzijds dat er ook andere jongeren moeten werken. Anderzijds dat ze bij een 'sexy' bedrijf willen werken, een bedrijf dat een connectie heeft met de maatschappij.

#### Goede communicatie

Goed communiceren met jongeren is moeilijk. Sikkema haalde een aantal voorbeelden uit de praktijk naar voren die het niet goed deden bij jongeren. Een campagne van de Belastingdienst bijvoorbeeld. Commentaar van jongeren: "Veel te hip. Vertel me nu maar gewoon waar ik dat T-biljet kan vinden dan weet ik wel genoeg". Naast te hip kan een campagne ook juist onvoldoende hip zijn, te traditioneel of juist onvoldoende traditioneel of onvoldoende opvallend.

Naast de toon van de campagne is ook de plaats van de communicatie van belang. Sikkema pleit voor een relatie met het werk of school. In het kader daarvan kunnen ook de media worden gebruikt die een relatie hebben met de school of met het bedrijf. Een voorbeeld is Radio 538, de grootste jongerenzender.





“Geef voorlichting aan jongeren door jongeren.”

De invalshoek moet opvallend zijn. Dus geen saaie training of brochure. Een invalshoek die belangstelling wekt. Bijvoorbeeld bij voorlichting over persoonlijke beschermingsmiddelen een parallel trekken met de sport. Verder moet het accent liggen op de korte termijn risico's. Jongeren leggen lange termijn risico's gemakkelijk naast zich neer. In de campagne tegen roken is het feit dat je van roken longkanker kunt krijgen voor jongeren 'te ver van mijn bed'. Het argument dat van roken je adem gaat stinken kan voor een jongere een meer aansprekend argument zijn.

Een belangrijk ingrediënt in de communicatie met jongeren is hen dingen te laten ervaren. Het werkt niet zo goed om zaken aan jongeren te vertellen, het is beter om het ze te laten ervaren. Als voorbeeld daarvan noemt Sikkema het laten rijden van jongeren onder invloed.

Sikkema adviseert te kiezen voor media die jongeren daadwerkelijk (willen) gebruiken. Dat kan een mix zijn van traditionele media (bijvoorbeeld tijdschriften), digitale media (met de nodige realiteitszin) en contactmomenten op het werk. Een geslaagd medium voor jongeren noemt Sikkema het uitwerken van de boodschap in een game.

#### Randvoorwaarden

Sikkema geeft de volgende aanbevelingen voor commu-

nicatie naar jongeren:

- Beperkte looptijd om de aandacht vast te houden.
- Formuleer eenvoudige doelen.
- Stel een aantal eenvoudige regels.
- Neem beloningen in het project op, zoals een diploma ("beetje oubollig") of een 'tool'.
- Betrek jongeren zelf erbij om aan hun behoefte aan verantwoordelijkheid te kunnen voldoen.
- Laat de campagne uitwerken door jongeren, dit voorkomt dat de campagne al snel als 'niet stoer' wordt afgeserveerd.

#### Hoe prettig en veilig werk jij?

Francis Minnema is projectmanager voor het Arboconvenant Uitzendbranche. In de uitzendbranche worden veel jongeren aan (tijdelijk) werk geholpen. Een vakantiebaantje bijvoorbeeld maar ook voor tijdelijk werk. Het inlenende bedrijf is verantwoordelijk voor de uitzendkracht, het uitzendbureau is verantwoordelijk voor de informatie. Om de informatie te kunnen geven moet de inlener een arbodocument op stellen. Het uitzendbureau bespreekt dit arbodocument met de uitzendkracht (doorgeleidingsplicht). In 30 procent van de gevallen ontbreekt echter het arbodocument.

Om de informatie over het werk aan uitzendkrachten te verbeteren is er vanuit de Algemene Bond Uitzendondernemingen een aantal instrumenten ontwikkeld. Er zijn arbochecklisten, een kaart veilig flexwerk (inmiddels 17.000 in omloop), een flex-test (2.500 keer ingevuld in 5 maanden) en pilots arbo-instructie ontwikkeld. Door negen uitzendorganisaties zijn er pilots arbo-instructie uitgevoerd. Samen met de inlener en uitzendkrachten zijn voorlichtingsmaterialen ontwikkeld. Bijvoorbeeld een instructiefilm, een tiltraining en werkplekanalyse. Deze pilots zijn uitgevoerd in diverse branches, waaronder schoonmaak, logistiek en klantcontactcentra.

#### Wat doet de Onderwijswereld om jongeren veilig voor te bereiden?

Hugo Hopstaken, senior beleidsmedewerker COLO: Op verschillende plaatsen komt veiligheid binnen het middelbaar beroepsonderwijs aan de orde. In de kwalificatiestructuur van het onderwijs worden per beroep veiligheidseisen besproken. Incidenteel kunnen veiligheidsaspecten onderdeel zijn van brancheafspraken over een bepaalde beroepsopleiding. Veiligheidseisen kunnen opgenomen zijn in de opleidingsstructuur. De opleidingsstructuur moet de eisen van de kwaliteitsstructuur volgen. Extra veiligheidsaspecten kunnen daaraan worden toegevoegd. Bijvoorbeeld eigen keuzes van het ROC of een specifieke wens van het bedrijfsleven. Een derde mogelijkheid is opnemen van veiligheid in het brondocument 'Leren, Loopbaan en Burgerschap'. Dit brondocument formuleert eisen vanuit de samenleving, loopbaan en 'levenslang leren'. Ook deze eisen zijn richtlijnen voor scholen.

Er is echter nauwelijks tot geen aandacht voor veiligheid. Een mogelijk zou zijn om in het brondocument beroepsonafhankelijke eisen op te nemen ten aanzien van het niveau van veiligheidsbewustzijn.



Michael Hoppe, beleidsmedewerker Sociale Zekerheid van Ministerie OCW: In Europa lopen jongeren in de leeftijdsgroep van 18 tot en met 24 jaar ten minste 50% meer risico op een ongeval dan werknemers in andere leeftijdsgroepen. In Nederland is de kans dat een jongere een bedrijfsongeval krijgt circa 1%. De ongevalskans voor werknemers van 40 tot 59 jaar is ongeveer 0,84%. Dit betekent dat het verschil bij ons minder groot is dan gemiddeld in Europa, maar dat jongeren in Nederland nog steeds een iets hogere kans op een ongeval hebben.

Ondanks veel voorlichting, minder zware arbeid door jongeren, bepalingen in de Arboret en de inspanningen van de arbeidsinspectie, blijkt daarmee dat we er nog niet zijn. We moeten veiligheid nog tussen de oren van jongeren krijgen. Hoppe wijst op de wijzigingen in de Arboret. Sectoren gaan zelf afspraken maken over de manier waarop de eindtermen, zoals gedefinieerd in de Arboret, vorm krijgen. Deze sector specifieke afspraken kunnen in het onderwijs worden opgenomen.



“Verhoog de kennis over fysiek zware werkzaamheden.”

### Jongeren en geluid. Wat gaat de bouwnijverheid daaraan doen?

Cees van Vliet, Directeur Arbouw: De kans op een ongeval in de bouw is onder werknemers van 35 tot 44 jaar: 4,9%. Onder werknemers van 25 tot 34 jaar is de ongevalskans 6,9% en onder de jongeren (jonger dan 25

jaar) is deze kans 10,4%. Jongeren in de bouw hebben dus 75% meer kans op een ongeval in de bouw dan hun oudere collega's. Oorzaken voor het hogere percentage ongevallen zijn het overschatten van zichzelf en een gevoel van onoverwinnelijkheid. Van Vliet maakt in dit verband de vergelijking met de jongere in het verkeer.

**WIE NIET  
HOREN  
WIL, MOET  
VOELEN**

Met een gemiddeld geluidniveau van 92 dB is lawaai een fors probleem op de bouwplaats (maar ook privé).

Veertig procent van de werknemers in de bouw klaagt over lawaai, 22% heeft problemen met het gehoor. In totaal vormen 65.000 bouwvakkers de risicopopulatie, waar het lawaai betreft. Jongeren erkennen dat ze risico lopen en herkennen de gevolgen, maar ze ondernemen geen actie om zich hiertegen te beschermen. Vandaar dat Arbouw, in samenwerking met FNV Bouw en CNV, de campagne 'Wie niet horen wil, moet maar voelen' gestart is. Deze campagne is bedoeld om een einde te maken aan de gedachte dat het niet zo'n vaart zal lopen. De invalshoek is de onverschilligheid onder jongeren. De campagne richt zich op de gevolgen van lawaaidoofheid. Primair is de campagne op jongeren gericht (want daar is nog winst te halen) en op mensen in de omgeving van jongeren (werkvoorbereiders en mentoren). De campagne behelst o.a. een interactief lespakket, het benaderen van leerlingen op ROC's, aandacht in jongerenkrant, het apart benaderen van de 'no shows' bij het PAGO en het maken van een film. Op bouwplaatsen volgt een praktisch deel: geluidmetingen, gehoortesten, laten horen hoe de favoriete muziek klinkt wanneer je gehoorschade hebt opgelopen en het aanmeten van otoplastieken. Gewapend met geluidmeters zullen voorlichters van de vakbonden CNV en FNV bouwplaatsen bezoeken om de geluidbelasting in kaart te brengen.

Op deze manier hoopt men jongere werknemers bewust te maken van de geluidbelasting van snerpende cirkelzagen, slijptollen en freesmachines. Dat moet onder meer leiden tot een beter gebruik van persoonlijke gehoorbescherming. Ook zijn er CD-roms beschikbaar waarmee jonge werknemers op interactieve wijze kunnen ondergaan hoe het voelt om lawaaidoof te zijn. Een interactieve 'jukebox' laat hen ervaren hoe het is om op pakweg dertigjarige leeftijd het gehoor te hebben van een zeventigjarige. Meer informatie over de campagne 'Wie niet horen wil, moet voelen' vind je op de website van Arbouw: <http://www.arbouw.nl/content/wieniethorenwil>

### Wat vinden de overheid en de sociale partners?

Jacques van der Pols, Arbeidsinspectie: In het inspectieproject vakantiewerkers wordt geïnspecteerd op de naleving van de arbeidstijdenwet en de arbeidsomstandighedenwet. Er zijn ruim 2.500 bedrijven bezocht waarvan er 1.600 vakantiekrachten jonger dan 18 jaar aan het werk hadden. In een kwart van de gevallen (668 bedrijven) werden overtredingen geconstateerd. De meeste overtredingen betroffen de werk- en rusttijden, een ondeugdelijke registratie of verboden werkzaamheden.

Uit het inspectieproject formuleert Van der Pols twee stellingen:

1. Jongeren worden onvoldoende geïnformeerd over de werkzaamheden, de risico's en te treffen maatregelen.
2. De mondigheid van jongeren (op het werk) is ver te zoeken!

Al met al, concludeert Van der Pols, gaat het wel beter dan vroeger, maar werkgevers moeten hun verantwoordelijkheden (nog) beter invullen. En jongerenorganisaties moeten hun leden mondiger maken. Ook is de informatievoorziening voor verbetering vatbaar. Dit moet meer gecoördineerd worden in plaats van de huidige ad hoc benadering. De Arbeidsinspectie zal ook in 2007 de vinger aan de pols houden...

*Klaas Pieter Derks, voorzitter CNV Jongeren:* De jongerenbond herkent de verlegenheid van jongeren op het werk. Vandaar dat er workshops over veilig en gezond werken op ROC's worden georganiseerd. Ook worden jongeren erop gewezen wat ze moeten doen om veilig te werken. Dat ze hierover met hun baas kunnen spreken en zo nodig de vakbond kunnen inschakelen. Derks pleit ervoor om meer aandacht aan veiligheid te geven in de opleiding. En om de jongere zelf verantwoordelijk te maken, maar met het vangnet van een goede arbo-wetgeving. Alleen verantwoordelijkheden geven (zie de nieuwe Arbo-wet) is voor jongeren onvoldoende!

#### **Prijsuitreiking Goede Praktijken Competitie**

De startconferentie eindigde traditiegetrouw met de prijsuitreiking Goede Praktijken Competitie en de nominaties voor de Europese Award. Staatssecretaris Van Hoof reikte de prijs en de Europese nominatie uit voor de Goede Praktijken competitie 2006 aan Stigas/Sollt. Zij wonnen deze prijs met het project 'Heb jij een goed idee' – Agrarische jongeren aan de slag met veilig en gezond werken. Stigas en Sollt gaven 346 leerlingen van 22 scholen een training over het gezond uitvoeren van lichamelijk zwaar werk. Het gaat hier om leerlingen die vier dagen per week werken en nog één dag naar school gaan. Vervolgens hebben de leerlingen hun eigen werkplek beoordeeld en zijn zij door middel van de wedstrijd 'Heb jij een goed idee?' uitgedaagd om creatieve, nieuwe oplossingen aan te dragen voor problemen waar zij zelf mee te maken kregen. Dat leverde 42 oplossingen op. De werkgevers werden er bij betrokken waardoor een aantal oplossingen ook daadwerkelijk is uitgevoerd.

De tweede Europese nominatie ten slotte, ging naar het project 'KANS-arme jongeren', een voorlichtingscampagne om gezond computeren in de school (en thuis) te bevorderen' ingezonden door VIA, een school voor VMBO-TL, HAVO, VWO.

*Wendel Post, redactie Nieuwsbrief en Website*

(Noot van de hoofdredacteur:) Bij het opzetten van het project KANS-arme jongeren van VIA is ook Wendel Post zelf betrokken geweest (Zie ook een beschrijving van dit project in Nieuwsbrief 2006-3). Op bijgaande foto neemt zij als trotse moeder samen met

Aminata Koné, haar dochter die als leerling in het project deelnam, de prijs in ontvangst. Gefeliciteerd, Wendel!



*Wendel Post met haar dochter Aminata Koné tonen de nominatie voor de Europese Good Practice Award 2006.*

#### **Juryrapport KANS-arme Jongeren**

*De jury vindt dit project eruit springen en wel om de volgende redenen. Het project is volledig uitgewerkt tot een mooi afgerond geheel. Bovendien is de aanpak simpel maar doeltreffend gebleken. Daarbij gaat VIA veel verder dan wat scholen gebruikelijk doen aan dit probleem zonder dat ze daartoe verplicht zijn. Verder beperkt deze aanpak zich niet tot de inzet van een technisch hulpmiddel, maar zet het daadwerkelijk aan tot beter gedrag. Het is een bewezen Goede Praktijk met vermoedelijk duurzame effecten, of zoals de school het zelf zegt: 'Door leerlingen te leren hoe ze een computer goed en gezond kunnen gebruiken biedt VIA hen de mogelijkheid tot een levenlang gezond leren en werken in de kennismaatschappij van morgen.' Deze aanpak is breed toepasbaar en reikt natuurlijk verder dan school of werk. In potentie is de praktijk bruikbaar voor iedereen die gebruik maakt van computers in binnen- en buitenland. Dat maakt ook dat de jury deze Goede Praktijk nomineert voor de Europese Good Practice Award.*



## PROJECT “MEESTER – GEZEL”

### OPROEP AAN JUNIOR ARBEIDSHYGIËNISTEN ALS ASPIRANT GEZELLEN

Het bestuur van de NVvA heeft Monique Heck en Hemmie E. Boers gevraagd een pilot-project te starten om ervaringsdeskundigheid (impliciete kennis) die binnen de vereniging aanwezig is door te geven aan beginnende arbeidshygiënisten.

De komende jaren zullen veel ‘ervaren arbeidshygiënisten’ het arbeidsproces en de vereniging verlaten. De impliciete kennis die bij deze senior-adviseurs aanwezig is zou niet verloren mogen gaan.

Het pilot-project om deze kennis te behouden is in de zomer van 2006 gestart met het benaderen van een aantal senior arbeidshygiënisten die op zouden willen treden als ‘meester’ voor junior arbeidshygiënisten (de gezellen). Inmiddels zijn hiervoor 6 arbeidshygiënisten bereid gevonden.

Deze ‘kandidaat meesters’ zullen in november worden getraind en worden voorbereid op hun rol.

Er wordt nu gezocht naar ‘gezellen’ die wel voldoende expliciete kennis hebben maar nog niet veel ervaring hebben in het advieswerk of meer willen leren over het advieswerk.

Het is de bedoeling dat het komt tot een wisselwerking tussen meester en gezel waarbij op een natuurlijke wijze expliciete en impliciete kennis met elkaar wordt uitgewisseld.

Bij de impliciete kennis gaat het vooral om de bagage die tot de onbewuste professionaliteit behoort. Een ervaren adviseur neemt in het algemeen onwillekeurig meer in ogenschouw en weet de uniciteit van vragen in de markt beter te waarderen.

Dit soort eigenschappen zijn verantwoordelijk voor de hoge effectiviteit van de ervaren adviseur.

Impliciete kennis is ingebed in persoonlijke ervaringen, inzichten, beleving en waarden en laat zich daarom ook niet op dezelfde wijze overdragen als expliciete kennis. Het overdragen van ervaring en kunde vraagt een meester-gezel relatie met wederzijdse erkenning van de rollen.

De gezellen zullen bijeenkomen tijdens een startbijeenkomst en verder eens in de 3 maanden.

Om een goed inzicht te krijgen wat een meester-gezel project inhoud verwijzen we graag naar de site van Prof.dr. Jacques Boersma; [www.boersma-imc.nl/](http://www.boersma-imc.nl/) afscheid van de RuG.

Van de aspirant gezellen verwachten wij:

- een sollicitatiebrief waarin het CV en de motivatie om deel te nemen is opgenomen
- dat wordt aangegeven wat de beschikbare tijdsbesteding is

- deelname aan een sollicitatiegesprek met de beoogde meester.

Sollicitaties kunnen verstuurd worden aan het secretariaat van de NVvA en zullen in volgorde van binnenkomst worden behandeld.

Wanneer de gezellen en de meesters gekoppeld zijn zal het traject starten en 6 – 9 maanden duren.

We gaan ervan uit dat dit vanaf 1 januari kan gebeuren.

*Monique Heck, bestuurslid onderwijs en Hemmie E. Boers, projectleider*

Secretariaat NVvA  
Postbus 1762  
5602 BT Eindhoven  
e-mail: [nvva@arbeidshygiene.nl](mailto:nvva@arbeidshygiene.nl)

Oproep

## CURSUSSEN EN SYMPOSIA

**15 december, 12 januari 2007**

**Juridische aspecten van arbeid en gezondheid**

Locatie: Amsterdam

Inlichtingen: [www.nspoh.nl](http://www.nspoh.nl), tel: 020-5664949

**9 maandagen van 27 november 2006  
t/m 19 maart 2007**

**Veranderkunde**

Locatie: Amsterdam

Inlichtingen: [www.nspoh.nl/oac](http://www.nspoh.nl/oac), tel: 020-5664949

**19 en 20 december 2006 en 6 maart 2007**

**Training adviesvaardigheden .Extra module!**

Locatie: Amsterdam

Inlichtingen: [www.nspoh.nl/progres](http://www.nspoh.nl/progres), tel: 020-5664949.

**19 januari, 9 februari en 9 maart 2007**

**Van kans naar project, succesvol acquireren**

Locatie: Utrecht

Inlichtingen: [www.nspoh.nl](http://www.nspoh.nl), tel: 020-5664949.

**6 februari 2007**

**Timemanagement voor professionals in de  
Public & Occupational Health**

Locatie: Den Bosch

Inlichtingen: [www.nspoh.nl](http://www.nspoh.nl), tel: 020-5664949.

**6, 7, 8 februari / 13, 14 en 15 maart / 25  
april 2007**

**Cursus: Ergonomisch analyseren en ontwerpen**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**9 t/m 13 februari 2007**

**Suriname: werken en gezondheid in de tropen**

Locatie: Paramaribo

Inlichtingen: [www.nspoh.nl](http://www.nspoh.nl), tel: 020-5664949.

**21 en 22 maart 2007**

**NVvA-symposium: De maatschappelijke kant  
van de Arbeidshygiëne**

Info: NVvA, tel. 040 – 2926575, website: [www.arbeidshygiene.nl](http://www.arbeidshygiene.nl)

**27, 28 en 29 maart / 24, 25 en 26 april /  
13 juni 2007**

**Basiscursus Ergonomie**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**17, 18 april / 15, 16 mei / 20 juni 2007**

**Cursus: Ergonomie voor de preventiemedewer-  
ker**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**19 april 2007**

**Workshop: Betere werkruimte**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –  
436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**25-26 april 2007**

**NVVK-Jubileumcongres: Veiligheid, waar ligt de  
grens? 1947-2007: een wereld van verschil**

Info: NVVK, tel. 040 – 2480323, [www.veiligheidskunde.nl](http://www.veiligheidskunde.nl)

**25, 26 april / 23, 24 mei / 27 juni 2007**

**Cursus: Ergonomie voor fabricagetechnologie**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**9, 23 mei 2007**

**Workshop: Werkplekontwerp naar menselijke maat**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**12 september 2007**

**Workshop: Ergonomie en bouwplannen**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**18-19 september 2007**

**Workshop: Praktisch ontwerptechnieken in de  
ergonomie**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**20 september / 1 oktober / 1 november  
en 13 december 2007**

**Cursus: Ergonomisch analyseren in de gezond-  
heidszorg**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**2 oktober 2007**

**Workshop: Effectief intranet design**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**31 oktober, 1 november 2007**

**Workshop: Mens-computer interactie**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**7 november 2007**

**Workshop: Plan van aanpak: projectergonomie**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)

**22 november 2007**

**Workshop: Videowall information design**

Info: Ergonomie Opleidingen Nederland, tel. 054 –

436 1760, website: [www.eon.nl](http://www.eon.nl)



Wij wensen alle NVvA-leden





## 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 per e-mail aangeleverd te worden. Tekst liefst in MS-Word en afbeeldingen in JPEG-formaat. 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 € 450,-, 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

Jodokus Diemel, hoofdredacteur  
Karin Heimeriks  
John Matulesy  
Geke van Meer  
Wendel Post  
Vivianne Raedts  
Jurriaan van Velden  
Karel Witters

## 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](mailto:nvva@arbeidshygiene.nl)  
[www.arbeidshygiene.nl](http://www.arbeidshygiene.nl)

## INHOUD

Nieuws uit de vereniging

Bericht van het bestuur: de nieuwe arbowet Handhaving REACH krijgt vorm

## THEMA: De A van Arbeidshygiëne

Bijdragen van diverse arbeidshygiënist die niet bij een externe arbodienst werken

Startmanifestatie Europese Week

Project “Meester - Gezel”

Cursussen en symposia

## Digitale drukproef (PDF)

L.S.

Hierbij ontvangt u de digitale drukproef (PDF) van het door u bestelde drukwerk. Wij verzoeken u deze **zéér** zorgvuldig te controleren op zowel tekstfouten als indeling. Eventuele correcties en/of wijzigingen duidelijk aan te geven op een printuitdraai en aan ons te retourneren per fax of post.

Uw correcties en/of wijzigingen kunt u ook, als uw programma deze mogelijkheid heeft, als zgn. '**notes**' in de PDF plaatsen en aan ons terug mailen.

E-mail: [algemeen@drukkerij-stiphout.nl](mailto:algemeen@drukkerij-stiphout.nl)

**De kleurweergave van dit digitale bestand is slechts bedoeld als indicatie en is niet geschikt voor een juiste kleurbeoordeling (elke monitor heeft een eigen kleurafwijking).**

Wij kunnen **geen enkele** aansprakelijkheid aanvaarden voor niet goed gecontroleerde drukproeven.

De productie van uw drukwerk kan starten **nadat** wij uw schriftelijk akkoord per fax, e-mail of post hebben ontvangen.

**EEN ZORGVULDIGE CONTROLE VAN DRUKPROEVEN VOORKOMT PROBLEMEN EN KOSTEN**