

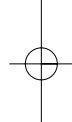
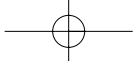
NUMMER 1 JAARGANG (19) 2008

**Nederlandse
Vereniging
voor
Arbeidshygiëne**

**THEMA:
DIVERSE ZAKEN**

Redactie adres:
Postbus 1762
5602 BT Eindhoven

Nieuwswisbrief



NIEUWE LEDEN



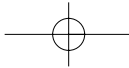
W. Bakker	Friesland Foods
J.C.P.R. Kegelaer	RPS Analyse
J. Koster	Merck Sharp & Dohme
Mw. M. Ooijen	Trespa International
G.F.A.J. Schilte	Astellas Pharma
Mw.A. Schockaert	Provikmo
K.J.M. Verbist	Arbo Unie

Wij heten deze leden van harte welkom.

NVvA-KALENDER

Centrale en Bestuursagenda

16/17 april	NVvA-symposium: 25 jarig bestaan NVvA	29 september	bestuursvergadering en sleutelfigu-renoverleg
16 april	algemene ledenvergadering (tijdens symposium)	3 oktober	verschijnen Nieuwsbrief 3
15 mei	bestuursvergadering	6 november	bestuursvergadering
16 mei	sluitingsdatum kopij Nieuwsbrief 2	14 november	sluitingstermijn kopij Nieuwsbrief 4
19 juni	verschijnen Nieuwsbrief 2	20 november	3 ^e landelijke contactbijeenkomst
24 juni	bestuursvergadering	8 december	bestuursvergadering
4 september	2 ^e landelijke contactbijeenkomst	12 december	verschijnen Nieuwsbrief 4 (12-12)
5 september	bestuursbeleidsdag		
5 september	sluitingstermijn kopij Nieuwsbrief 3		



REDACTIONEEL

Voor u ligt de Nieuwe Nieuwsbrief van 2008. Een Nieuw Jaar met Nieuwe Kansen, een Nieuw Symposium en een Nieuwe hoogleraar: Leerstoel Arbeidshygiëne. Zal daarmee het Nieuwe Leren ertoe leiden dat studenten die nog geen 10 kunnen tellen en niet weten hoe je "atvies" spelt, via het Nieuwe Studeren het brengen tot Nieuwe Arbijtshiginist? En zullen die zich via het Nieuwe Certificeren nestelen in de AH-elite met certificaat sah niveau 3? Krijgen we een Nieuwe Voorzitter of gaat de oude een Nieuw Record vestigen? Deze vragen, en vele andere, zullen niet worden beantwoord in deze aflevering van ... de Nieuwsbrief!

Wat we voor u in petto hebben, dat is een mix van zaken die onder de pet gehouden worden dan wel deze te boven gaan, zoals REACH, de invloed van de EU op 'de arbo', open voordeursconstructies en dichtgetimmerde regelgeving.

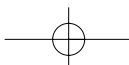
Bovendien, uw razende reporters werken aan een Nieuwe Nieuwe Nieuwsbrief, want het belooft een wervelend jubeljaar te worden. Zowel het NVvA-symposium als de volgende Nieuwsbrief zullen in het teken staan van het 25-jarig bestaan van de NVvA. De exacte datum is 27 mei 2008, maar nog net vijf dagen eerder beleeft de Nieuwe Hoogleraar Arbeidshygiëne zijn inauguratie. Zou hij wel gecertificeerd zijn?

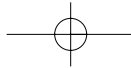
De redactie wil graag discussies stimuleren, dus of u ook eens wilt reageren. Via de discussielijst, via e-mail, telefoon of ingezonden brieven of door uit het raam te schreeuwen, als u in vredesnaam maar eens reageert. Te vrezen valt helaas dat deze oproep aan dovemansoren is gericht, want u leest dit natuurlijk ook niet.

namens de redactie,
Jodokus Diemel, hoofdredacteur

Redactioneel

**DEADLINE KOPIJ
NIEUWSBRIEF
2008-02: 16 MEI 2008**





ARBOCATALOGI EN KENNIS

De Arbowet 2007 is nu een jaar van kracht en als ik heel eerlijk ben, dan heb ik er nog niet zo heel veel van gemerkt. Toch kan de invloed van deze wetswijziging op de zorg voor goede arbeidsomstandigheden heel groot zijn.

Sommige wetwijzigingen hebben direct veel effect, zoals, al weer heel wat jaren geleden, de verplichting voor bedrijven om een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) te maken. Of recenter, de Wet Verbetering Poortwachter, waarbij de begeleiding van zieke werknemers een nieuwe impuls kreeg. In mijn eerste voorbeeld is er binnen de kortste keren een heel "circus" op gang gekomen, waarbij Arbodiensten hun klanten heel snel konden overtuigen dat er door de werkgever actie ondernomen moest worden. Of beter gezegd: dat de werkgever de Arbodienst actie moest laten nemen: zij mochten aan de gang met het maken van talloze RIE's. In het tweede voorbeeld hebben werkgevers en Arbodiensten elkaar helder kunnen maken dat verzuimbegeleiding op een andere manier ingevuld moest gaan worden. De direct leidinggevende van een zieke werknemer kreeg een grotere rol en de door Donner terecht als zodanig omschreven "goed bedoelde verwaarlozing van langdurig zieke werknemers" kwam ten einde. Niet wat iemand niet meer kon, maar datgene wat iemand nog wel kon stond voortaan centraal. Ook hierbij was er in korte tijd van alle kanten volop actie.

Ingrijpende wijziging

De wijziging in de Arbowet die nu is doorgevoerd heeft een potentie die vele malen groter is dan de introductie van de RIE of de Wet Verbetering Poortwachter hadden. Immers, er wordt gedereguleerd en de verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden komt nog nadrukkelijker te liggen waar ze hoort: bij werkgevers en werknemers. En nu lijkt het relatief gezien stil te blijven. Is dit een "stilte voor de storm", zijn werkgevers- en werknemersorganisaties al wel heel actief, maar zijn de resultaten nog niet te zien, of zijn er misschien andere redenen waarom de effecten van deze wetswijziging nog maar heel beperkt zichtbaar zijn? Om daar wat meer zicht op te krijgen is het goed eerst eens op een rij te zetten wat centrale elementen in de nieuwe wetgeving zijn.

Nieuwe begrippen die voortvloeien uit de nieuwe arbowet en die om een nadere invulling door werkgevers en werknemers vragen zijn:

- prioritaire risico's en
- arbocatalogi.

Als werkgevers deze begrippen op brancheniveau invulling geven, dan verdwijnen in die branche de arbobeleidsregels. Werkgevers en werknemers wordt zo de gelegenheid geboden hun eigen "regels" te maken.

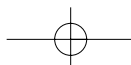
Prioritaire risico's

De prioritaire risico's zijn de risico's "waar het echt om gaat". Als werknemers blootstaan aan dergelijke risico's, dan zal het verzuim toenemen, zal de WIA / WAO-instroom toenemen, of het aantal beroepsziekten zal stijgen. Prioritaire risico's kunnen verder ook risico's zijn die ernstige ongevallen tot gevolg hebben. Toch zijn er bij mij nog geen branches bekend waarin werkgevers en werknemers het met elkaar eens zijn geworden over wat daar nu de prioritaire risico's zijn. Wat ik wel hoor is dat werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers een heel andere perceptie bij dit begrip hebben. Er zijn branches waar werkgevers slecht één of twee prioritaire risico's zien, terwijl werknemers in diezelfde branche er wel tien kunnen noemen. De vraag is dan op basis waarvan moet worden vastgesteld wat de prioritaire risico's zijn in een bepaalde branche. Als daar geen "objectieve" criteria voor aangelegd kunnen worden dan dreigt het vaststellen van de prioritaire risico's een kwestie van loven en bieden te worden. Als arboprofessional een beeld dat mij vreselijk tegen staat.

De beroepsverenigingen van arboprofessionals (BA&O, NVAB, NVvA en NVVK) hebben daarom aan werkgevers- en werknemersorganisaties voorgesteld dat er een model wordt ontwikkeld waarmee geobjectiveerd kan worden wat de prioritaire risico's in een branche zijn. Dit bijvoorbeeld op basis van verzuimcijfers, WIA/WAO-instroomcijfers, meldingen van beroepsziekten en ongevalstatistieken. Een dergelijk model zou dan het uitgangspunt in de onderhandeling tussen werkgevers en werknemers kunnen worden.

Arbocatalogi

Het idee achter de arbocatalogi is prachtig. Doordat de overheid aan werkgevers en werknemers de ruimte biedt om zelf "goede praktijken" vast te leggen, kunnen die 'branche-eigen' goede praktijken in de plaats komen van de door de overheid vastgelegde beleidsregels. Hierdoor bepalen werkgevers en werknemers zelf bijvoorbeeld welke middelen en werkwijzen in een bepaalde branche de voorkeur verdienen bij maatregelen om te komen tot optimale arbeidsomstandigheden. De branche is dan niet langer afhankelijk van de ideeën en suggesties van de overheid. Voorschriften die soms ver van de praktijk af staan, of in ieder geval als zodanig worden ervaren door een deel van de werkgevers. Alleen wat écht werkt wordt



dan een vertrekpunt voor de branche. Toch loopt het bij het opstellen van arbocatalogi voorslagnog niet storm. Er is nu, begin 2008, nog slechts een handvol arbocatalogi afgerond. De eerste en daarmee misschien wel de bekendste is de arbocatalogus voor de podiumkunsten "Versterkt geluid" van ArboPodium. Dat is echter een catalogus die slechts één risico omschrijft. Dat er binnen deze branche meer is dan één enkel prioritair risico, daar is geen discussie over. Denk maar aan tillen, het werken met vuur en vuurwerk, het werken onder tijdsdruk en wellicht nog meer. Deze arbocatalogus is dus op zijn best een "deelcatalogus". Zelfs de op dit punt meest gevorderde branche is dus nog niet klaar met hun arbocatalogus.

De overheid verwachtte dat werkgevers en werknemers op korte termijn een groot aantal arbocatalogi zouden vervaardigen. Dat was gebaseerd op het idee dat werkgevers en werknemers graag zelf invulling willen geven aan de regelgeving. Het vervallen van de beleidsregels voor branches die zelf een arbocatalogus opstellen, leek een erg goede stimulans. Daarnaast is er nog een financiële vergoeding van € 50.000,- die SZW ter beschikking stelt voor het vervaardigen van een arbocatalogus. De enige randvoorwaarde daarbij is dat de arbocatalogus de marginale toetsing van de Arbeidsinspectie heeft doorstaan. Gemakkelijker kunnen ze de subsidieregeling niet maken. En toch is er zo weinig respons in het eerste jaar....

Weinig voortgang

Er is een drietal hoofdredenen te bedenken waarom er nog zo weinig arbocatalogi zijn:

- het kost veel tijd om een arbocatalogus te maken, er kunnen er daarom nog maar weinig af zijn
- werkgevers en werknemers worden het niet eens over de inhoud, voor welke onderwerpen een arbocatalogus opgesteld moet worden
- werkgevers en/of werknemers zitten niet op de arbocatalogus te wachten.

Tijd als enige factor lijkt een niet erg waarschijnlijke oorzaak. Er was al ruim voor 2007 bekend dat arbocatalogi een belangrijke plaats in de wetgeving zouden gaan krijgen. Er zijn voldoende capabele deskundigen die een bijdrage zouden kunnen leveren aan het tot stand komen van een arbocatalogus en daarbij zijn er al heel veel "goede praktijken" bekend. Het moet met al deze potentie mogelijk zijn om binnen een beperkte tijd, zeg een half jaar, tot een arbocatalogus voor een branche te komen.

De enige reden waarom de tijdsfactor nog relevant zou kunnen zijn, is dat de subsidieregeling pas relatief laat bekend was. Het zou kunnen zijn dat branches gewacht hebben met activiteiten te ontplooiën om niet het risico te lopen dat ze subsidiegelden mis zouden lopen. Maar die regeling is inmiddels toch ook al weer geruime tijd klaar.

Al met al lijkt de tijdsfactor daarom niet de meest relevante.

Een belangrijk inhoudelijk argument zou kunnen zijn dat nog niet bekend is wat de prioritaire risico's in een branche zijn. Maar hoewel, zoals eerder aangegeven, deze nog maar zelden vastgesteld zijn, is het toch wel zo dat werkgevers en werknemers in elke branche het over een aantal prioritaire risico's eens zullen zijn. Je zou daar dan mee kunnen beginnen en vervolgens de arbocatalogus steeds verder aanvullen. Zie bijvoorbeeld ArboPodium, maar ook de metaal is op deze manier te werk gegaan met haar website '5x-beter'. Ook dit kan dus bijna niet de oorzaak zijn waarom er nog maar zo weinig arbocatalogi zijn.

Weinig animo

Op basis van bovenstaande afweging lijkt het waarschijnlijk dat werkgevers en/of werknemers niet op de arbocatalogi zitten te wachten.

Werknemersvertegenwoordigers zullen ongetwijfeld liever terugvallen op wetgeving dan op regels die in een arbocatalogus zijn opgenomen. Maar gegeven het feit dat de arbocatalogus er formeel is, is de arbocatalogus voor hen een prachtig instrument. Het vastleggen van "goede praktijken" helpt werknemers op ondernemingsniveau om het onderwerp bij hun werkgever op de agenda te zetten. Als je weet welke oplossingen "echt werken", zeker als dat ook nog eens een efficiënte praktijk is, dan moet het mogelijk zijn daar met een werkgever een discussie over te voeren.

Voor de werkgevers lijken de hobbels veel groter. Met arbocatalogi wordt in de praktijk vastgelegd waar elke werkgever in een branche aan zou moeten voldoen. Aan een werkgeversorganisatie vragen om aan hun leden nieuwe verplichtingen op te leggen, dat is bijna een 'contradictio in terminis'. Aan de partij die voortdurend roept dat er gedereguleerd moet worden, vragen om zelf nieuwe regels op te stellen, dat ligt niet erg voor de hand. Helemaal omdat de werkgevers ook heel goed weten dat de beleidsregels per 1-1-2010 toch zullen verdwijnen, ook als er dan geen arbocatalogus is. Door geen actie te ondernemen ontstaat dus vanzelf de situatie die de werkgevers ook kunnen creëren door nu al wel een arbocatalogus op te stellen. Opstellen van een arbocatalogus kost ook nog eens geld, zeker daar waar de subsidie van de overheid niet volstaat om de kosten te dekken. Er lijken dus voor werkgeversorganisaties geen goede redenen te zijn om zich hard te maken voor de arbocatalogi.

Ik zeg hierbij nadrukkelijk *lijken* te zijn. Als het goed is zijn regels immers gebaseerd op wetenschappelijke en praktijkgerichte kennis. Werkgevers zullen daarom op basis van goede argumenten overtuigd moeten worden dat het opstellen van arbocatalogi ook voor hen voordelen op kan leveren. Dat geldt vooral als goede praktijken ook efficiënt en effectief blijken te zijn: "slimme praktijken". De individuele werkgever worden dan mogelijkheden geboden om zijn bedrijfsprocessen verder te optimaliseren.

Alleen op basis van kennis, onderzoek en praktijkervaring zullen werkgevers overtuigd kunnen worden. Die kennis kunnen wij hen bieden!

Opzet voor arbocatalogi

Door de beroepsverenigingen (BA&O, NVAB, NVvA en NVVK: A&O-ers, bedrijfsartsen, arbeidshygiënist en veiligheidkundigen) is geconcludeerd dat het goed zou zijn als wij invloed proberen uit te oefenen op de inhoud van de arbocatalogi. Wij hebben, na veel lobbywerk bij werkgevers en werknemers, onze visie een tweetal keren uiteen mogen zetten in de Stichting van de Arbeid (StAr). We hebben dat gedaan voor de commissie die als primaire taak heeft om het tot stand komen van arbocatalogi in Nederland te faciliteren. Deze commissie wordt voorgezeten door Robin Linschoten. De samenvatting van die presentatie tref je navolgend aan.

Nieuwe benadering van de RI&E

Door de gezamenlijke beroepsverenigingen is een (concept) leidraad voor het valideren van RIE-instrumenten opgesteld. Deze is gebaseerd op nieuwe aannames, gericht op het doel waarmee een RIE wordt uitgevoerd, het *verbeteren* van arbeidsomstandigheden:

- Stel bij verbetering van arbeidsomstandigheden het aanpakken van prioritaire risico's centraal;
- Het inventariseren en evalueren van prioritaire risico's op bedrijfsniveau kan achterwege gelaten worden (niet meer in de RIE). Deze zijn voldoende bekend.
- Geef op bedrijfsniveau voor prioritaire risico's aan op welke wijze dat risico beheerst wordt.
- Geef op bedrijfsniveau voor prioritaire risico's aan op welk niveau (bron, overdrachtsweg, PBM) beheerst worden.
- Benoem PSA (psycho-sociale arbeidsbelasting) als een permanent aandachtspunt; afhankelijk van de lokale omstandigheden is het al dan niet een hoog risico. Geef op bedrijfsniveau aan hoe dit beheerst wordt.
- Tracht de belangrijkste lokaal bepaalde (o.a. door de gekozen werkwijze en organisatie van het werk) risico's in kaart te brengen.
- Accepteer dat niet alle risico's vooraf geïnventariseerd kunnen worden.

Samengevat: maak voor RIE's de omslag van het inventariseren van risico's naar het inventariseren van beheersmaatregelen. Geef daarbij aan welke effectieve en efficiënte beheersmaatregelen kunnen worden geïmplementeerd.

Aanvullende uitgangspunten voor arbocatalogi

Bij het opstellen van arbocatalogi worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Per branche stellen werkgevers en werknemers een arbocatalogus vast.
- Arbocatalogi bieden praktijkoplossingen voor prioritaire risico's.
- De in arbocatalogi opgenomen praktijkoplossingen zijn bewezen effectief en efficiënt.
- Arbocatalogi bieden de mogelijkheid aan individu-

ele werkgevers (en werknemers) om hun arbeidsomstandigheden op een hoger plan te brengen.

In lijn met de nieuwe visie van de beroepsverenigingen op de RI&E kunnen uitgangspunten voor arbocatalogi worden opgesteld.

- Beperk het omschrijven van (prioritaire) risico's (er is al zo veel geïnventariseerd): onderbouwing met de stand van de wetenschap en meetmethoden etc. zo veel mogelijk beperken tot een eenmalige actie op landelijk of op brancheniveau.
- Stel (effectieve en efficiënte) *beheersmaatregelen* centraal in de RI&E.
- Arbocatalogi bieden elke individuele werkgever oplossingen, voor zover er (praktische) beheersmaatregelen voorhanden zijn. Die oplossingen passen bij het niveau van bescherming (bron, overdracht, PBM) dat de werkgever per risico kiest.
- Omschrijf (op landelijk niveau) welke effectieve en efficiënte beheersmaatregelen op bedrijfsniveau genomen moeten worden om PSA permanent aandacht te geven.

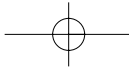
Synergie tussen RIE-instrumenten en arbocatalogi

In de bovenstaande opzet versterken branchegerichte RIE-instrumenten en de per branche opgestelde arbocatalogi elkaar:

- De focus wordt verlegd van inventariseren naar beheersen van risico's.
- Bewezen effectieve en efficiënte beheersmaatregelen die opgenomen zijn in de arbocatalogus kunnen ook opgenomen worden in het bijbehorende RIE-instrument.
- Indien door sociale partners nieuwe risico's aan de prioritaire risico's worden toegevoegd, dan zal daarvoor naar nieuwe beheersmaatregelen gezocht worden, op te nemen in arbocatalogi.
- Op brancheniveau kan aangegeven worden welk niveau van risicobeheersing gangbaar is, maar ook wat door sociale partners als wenselijk niveau is benoemd.
- Een individuele werkgever kan nagaan op welk beheersingsniveau zijn arbeidsomstandigheden zich bevinden ten opzichte van wat (technisch en economisch gezien) mogelijk en gangbaar is binnen de eigen branche.
- Werknemers kunnen eveneens nagaan op welk beheersingsniveau hun arbeidsomstandigheden zich bevinden ten opzichte van wat (technisch en economisch gezien) mogelijk en gangbaar is binnen de eigen branche.

Status

De nieuwe manier van werken met RIE-instrumenten, waarbij in plaats van het inventariseren van risico's, de beheersmaatregelen centraal staan, is één op één doorgesproken met een aantal beleidsmedewerkers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Zij hebben tot nu toe allemaal positief gereageerd. Er zijn wel nog enkele zaken geformuleerd die nader uitgewerkt moeten worden.



De koppeling tussen de nieuwe opzet voor RIE-instrumenten en arbocatalogi is door diezelfde beleidsmedewerkers eveneens positief ontvangen.

Door de beroepsverenigingen is voorgesteld om een maatlat op te stellen waarmee op brancheniveau op objectieve wijze vastgesteld kan worden welke risico's als prioritair zouden moeten worden beschouwd. De uitkomst hiervan zou voor werkgevers en werknemers dan uitgangspunt van de discussie moeten zijn voor het vaststellen welke risico's binnen een branche als prioritair worden beschouwd. De sociale partners stellen samen vast welke risico's prioritair zijn. Werkgevers en werknemers kunnen dus in gezamenlijk overleg afspreken dat er bepaalde risico's van die (objectieve) lijst met prioritaire risico's worden afgehaald of juist toegevoegd. Werkgevers en werknemers staan in beginsel positief ten opzichte van dit idee. Voor de nabije toekomst staat dan ook het verder ontwikkelen van de 'maatlat' op ons programma, waarmee risico's al dan niet als 'prioritair' voor een branche kunnen worden geklasseerd.

Ik wens ook alle individuele leden veel succes met het uitdragen van de kennis die we allemaal hebben en in kunnen zetten om goede arbocatalogi te (laten) maken en daarmee de arbeidsomstandigheden in Nederland te verbeteren!

Huib Arts, voorzitter NVvA

Heb je vragen / opmerkingen: bel of mail me dan even:

Tel: 0182-504805

E-mail: huib.arts@arboprofit.nl

Bericht van het bestuur

Leerstoel Arbeidshygiëne

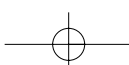
Op donderdag 22 mei 2008 zal Hans Kromhout zijn inaugurele rede houden in de aula van de Universiteit van Utrecht. De redactie is op slinkse wijze erachter gekomen, waar deze rede ongeveer over zal gaan.

Globaal zal eerst de historie van de Arbeidshygiëne in Nederland geschetst worden en vervolgens zal de kersverse hoogleraar zijn toekomstvisie geven waar het met de Arbeidshygiëne en niet te vergeten de blootstellings-karakterisering, naar toe moet.

Daarbij zal verder ruim aandacht geschonken worden aan nieuwe projecten die bij IRAS op stapel staan. Er liggen bijvoorbeeld goede kansen om ruim aandacht te gaan schenken aan blootstelling aan EMV (elektro-Magnetische Velden) in het kader van het ZonMw programma 'Gezondheid en Elektro-magnetische Velden'. De definitieve beslissingen over de aanvragen van IRAS waren bij het ter perse gaan van de Nieuwsbrief nog niet genomen, maar wanneer u dit leest zal dat vermoedelijk zo ver zijn.

Zoals bekend mag worden verondersteld is de leerstoel arbeidshygiëne in het leven geroepen door de niet aflatende inspanningen van de NVvA.

Voor wie het ontgaan was vermelden we het hier nog maar eens.



VIERDE EUROPESE ENQUÊTE NAAR DE ARBEIDS-OMSTANDIGHEDEN

Jodokus Diemel

Misschien iets later dan gepland, kwam eind 2007 het rapport uit met de resultaten van de "4th European Working Conditions Survey" uitgevoerd door de 'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions' een zelfstandig orgaan van de Europese Unie. De enquête wordt sinds 1990 om de vijf jaar herhaald in de landen van de Europese Unie, deze laatste is uitgevoerd eind 2005. Daarbij zijn onder 30.000 werkenden in 31 landen (de 25 lidstaten plus een zestal mogelijk toekomstige leden) door middel van huisbezoeken steeds dezelfde vragen gesteld, over een breed scala aan onderwerpen die verband houden met het werk. Wie zelf de resultaten wil inzien wordt hier verwezen naar de website van de NVvA (www.arbeidshygiene.nl) waar op de nieuwspagina een link is te vinden die doorverwijst.

Nare omstandigheden

Wie deze link volgt krijgt in eerste instantie een samenvatting voorgeschoteld, die de vraag doet rijzen of er in Europa nog wel arbeid voorkomt waar de omstandigheden een bedreiging kunnen vormen voor de fysieke gezondheid. Als één der eerste bevindingen wordt vermeld dat een op de vier werknemers een vrouw als directe chef heeft. Maar gelukkig, meer vrouwen (42%) dan mannen (10%) werken onder een vrouwelijke meerdere. Als dat de voornaamste klacht is over de arbeidsomstandigheden, waar hebben we het dan over? Verderop blijkt echter dat er minstens 10% moet zijn die nog andere gevaren in het werk signaleerde, want doorlezend blijkt dat 'bijna één op de drie werkenden beweert dat zijn gezondheid en veiligheid door zijn werk in gevaar zijn'. Zaak dus om erachter te komen hoe het ervoor staat met de blootstelling aan lawaai, trillingen, gevaarlijke stoffen en andere meer tot de verbeelding van arbeidshygiënist spreken risico's.

Om hier meer inzicht in te verkrijgen leek het beter om toch het hele rapport op te vragen (verder surfen naar www.eurofound.europa.eu). Van belang bij het lezen van de resultaten is om in het oog te houden dat de cijfers de mening weerspiegelen van de ondervraagden, er zijn geen (ondersteunende) onderzoeken uitgevoerd naar de feitelijke blootstellingsniveaus van de ondervraagden of naar hun gezondheidstoestand. Evenmin zijn de feitelijke ziekteverzuimcijfers verwerkt: alle gebruikte gegevens zijn afkomstig uit de antwoorden van de ondervraagden. Omdat de enquête in eerder jaren alleen in de toenmalige lidstaten van de Europese Unie is uitgevoerd, moet er verder ook enige voorzichtigheid betracht worden bij het vergelijken van de laatste resultaten

met die van de eerdere edities van het onderzoek. Een andere reden daarvoor is dat er ook vragen zijn toegevoegd of dat de vraagstelling hier en daar gewijzigd is ten opzichte van de eerdere enquêtes.

Opvallende uitkomsten

Hoofdstuk 3 van het rapport behandelt 'physical risks' in de breedste zin, waaronder fysieke of ergonomische risico's, maar ook biologische en chemische risico's evenals omgevingsfactoren zoals lawaai, trillingen, hoge of lage temperaturen. In de eerste enquête bestond de EU uit 12 leden en werd (onder meer) nog niet gevraagd naar de blootstelling aan trillingen, dampen en stof, lage temperaturen, straling of kort-cyclische herhalende bewegingen van hand of arm. De vraag naar blootstelling aan tabaksrook tijdens het werk is nieuw in 2005. Van de ondervraagden wordt 20% gedurende minstens een kwart van de werktijd blootgesteld aan tabaksrook afkomstig van anderen, voor 7% is dat zelfs voortdurend of nagenoeg voortdurend. Een andere opmerkelijke uitkomst is, dat 'repeterende hand- of armbewegingen' het meest voorkomende fysieke risico is: 62% van de ondervraagden geeft aan, hier gedurende 25% van de werktijd mee te maken te hebben.

De blootstelling aan lawaai lijkt in de EU toe te nemen (ca. 25% van de ondervraagden in 1990, 31% in 2005), maar deze cijfers hoeven niet te betekenen dat het in alle lidstaten zo is. De toename kan een effect zijn van de uitbreiding van de EU met landen waar meer lawaaiige arbeidsomstandigheden voorkomen. Polen, Slovenië, Litouwen, Estland en Hongarije vormen de top-5 qua blootstelling aan lawaai (ca. 40% van de ondervraagden gedurende meer dan een kwart van de werktijd blootgesteld), terwijl de 'oude leden' Nederland, Luxemburg, het Verenigd Koninkrijk en Italië de staartgroep vormen (minder dan 25% gedurende meer dan een kwart van de werktijd blootgesteld). Dit patroon herhaalt zich overigens bij de meeste van de 15 bevraagde 'physical risks'. Nederland zit zesmaal in de staartgroep (viermaal laatste plaats!) en doet het wat dat betreft dus uitstekend. Ook verder zijn het overwegend de oudste EU-lidstaten waar de blootstelling aan 'physical risks' beduidend lager is dan gemiddeld, terwijl landen als Roemenië, Polen, Portugal, Griekenland, Estland, Letland en Litouwen herhaaldelijk in de top-5 staan van de hoogste blootstelling.

Nog een opvallend resultaat is, dat werknemers uit de nieuwe lidstaten zichzelf beter geïnformeerd beschouwen dan die uit de 15 oudere lidstaten. Het aantal werknemers uit de oude lidstaten dat aangeeft

niet goed geïnformeerd te zijn, is tussen 2000 en 2005 gestegen van 10 naar 15%. Daarentegen geeft 9% van de werknemers in de nieuwe lidstaten aan, niet goed of geheel niet geïnformeerd te zijn met betrekking tot risico's in het werk.

Verontrustende uitkomsten

Fysiek geweld op het werk, ofwel door collega's of door anderen uitgeoefend, wordt ervaren door 5% van de ondervraagden. In het rapport wordt dit benoemd als 'just a small proportion of the overall workforce' maar ondergetekende is geneigd dit toch niet weinig te noemen. Opmerkelijk is hier dat op dit punt hoger dan gemiddeld wordt gescoord door Nederland (10%), Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk (elk 9%) en Ierland (8%). In het algemeen wordt er in de noordelijke lidstaten van de EU meer geweld op het werk gemeld dan in de zuidelijke lidstaten. Het gerapporteerd percentage geweldsincidenten is in de oude EU (15 lidstaten) toegenomen over de periode 1995 – 2005 van 4 tot 6%. Daarbij blijkt dat dit geweld in éénderde van de gevallen komt van collega's en in tweederde van de gevallen van mensen van buiten het werk. Ook blijkt dat van 'white collar' werknemers (kantoor, dienstverlening enz.) er 6% te maken krijgt met fysiek geweld, tegen 4% van de 'blue collar' (industrie, bouw, agrarisch).

Soortgelijke cijfers zijn te melden over 'lastigvallen en pesten' op het werk: 5% meldt hiervan slachtoffer te zijn geweest in 2005. Maar ook hier zijn er grote verschillen tussen de verschillende landen: in Finland was dit 17% en in Nederland 12% terwijl het percentage in Italië en Bulgarije slechts 2% bedroeg. Dat dit geen toevallige uitkomst is, moge blijken uit de uitkomst van de vraag naar 'intimidatie' (zoals destijds gesteld) in 2000: Finland 15%, Nederland 14%.

Er kunnen diverse oorzaken zijn voor de grote verschillen in uitkomsten op dit punt tussen de EU-landen. Deze kunnen bijvoorbeeld (deels) veroorzaakt zijn door cultureel bepaalde verschillen in de gevoeligheid voor of de beleving van dit soort incidenten. Maar er mag toch ook niet uitgesloten worden dat lastigvallen en pestgedrag op het werk in Nederland en Finland werkelijk veel vaker voorkomt dan in diverse andere EU-landen.

Vrouwen zijn in dezen overigens vaker dan mannen slachtoffer (over de hele EU: 6% van vrouwen, 4% van mannen) en jonge vrouwen (8% van degenen onder 30 jaar) nog het meest. Incidenten van seksuele intimidatie worden door minder dan 2% van de ondervraagde EU-populatie gemeld, niet geheel onverwacht door driemaal zoveel vrouwen als mannen.

Op dit gebied is Nederland geen koploper: Tsjechië (10% van de werknemers), Noorwegen (7%), Turkije, Kroatië (elk 6%) en Denemarken, Zweden, Litouwen en het Verenigd Koninkrijk (alle 5%) vormen hier de kopgroep. En dat terwijl in landen als Italië, Spanje, Malta en Cyprus de gerapporteerde incidentie lager is dan 1%.

Incidenten op het gebied van lastigvallen en pesten komen vaker in grote instellingen en bedrijven voor dan in kleinere (8% van de werknemers in instellingen met meer dan 250 werknemers). Ook uitgesplitst naar sectoren zijn der risico's niet gelijk verdeeld: in de gezondheidszorg, het onderwijs, de maatschappelijke dienstverlening en in de horeca komen incidenten meer dan gemiddeld voor. In de gezondheidszorg worden procentueel gezien achtmaal zo veel werknemers blootgesteld aan geweld, dreiging met geweld, lastigvallen of pesten dan in de bouw, de agrarische sector of in de industrie. In laatstgenoemde sectoren, waar de blootstelling aan diverse 'physical risks' nog altijd relatief hoog is, komen dus juist relatief weinig gevallen voor van fysiek geweld, lastigvallen en pesten.

Zorgwekkende uitkomsten

Van de gehele ondervraagde populatie gaf 23% aan, in de 12 maanden voor het onderzoek enige tijd niet op het werk te zijn geweest als gevolg van gezondheidsproblemen. De groep die daarbij aangaf dat minstens een deel van die afwezigheid toe te schrijven was aan werkgerelateerde oorzaken besloeg 7% van het totaal.

In het onderzoek blijkt een correlatie te bestaan tussen de (ervaren) blootstelling aan 'physical risks' en de perceptie van de eigen gezondheid. Personen die vermelden blootgesteld te worden aan verhoogde niveaus van 'physical risks' vermelden ook vaker dat hun gezondheid bedreigd wordt als gevolg van hun werk(omstandigheden). Ook verwachten zij vaak dat ze hun huidige werk niet tot op hun zestigste jaar zullen kunnen (of willen) doen. Bij de verwachting het huidige werk niet zo lang vol te houden, is de correlatie het sterkst tussen blootstelling aan fysieke of ergonomische risico's (in vergelijking met de groepen biologisch/chemische risico's en fysieke risico's). Ook personen die te maken hebben gehad met gedragsgerelateerde risico's, neigen ertoe om gezondheidsproblemen vaker als werkgerelateerd te benoemen. Met betrekking tot het onderwerp 'geweld, lastigvallen en pesten' is daarbij opvallend dat onder de groep slachtoffers daarvan er bijna viermaal zoveel psychosociale klachten voorkomen dan onder de groep die dergelijke incidenten niet heeft ervaren. Genoemd zijn klachten als slecht slapen, angstgevoelens en irritaties, maar daartoe blijven de gezondheidsklachten niet beperkt. Ook diverse lichamelijke klachten worden genoemd, waarvan maagpijn het meest.

Opvallend is daarbij, dat slachtoffers van pesten vaak meerdere klachten aangaven: 40% van de slachtoffers gaf aan zes of meer van de 17 in de vragenlijst opgenomen symptomen te vertonen. Bij de niet-slachtoffers was dat 15%. Verder blijkt dat werknemers die slachtoffer zijn geworden van geweld, lastigvallen of pesten zich vaak langdurig ziek melden en dat dezen oververtegenwoordigd zijn in de groep werknemers die als gevolg van werkgerelateerde oorzaken in de voorgaande 12 maanden meer dan 60 dagen niet op het werk verschenen. Het rapport stelt daarbij dat hiermee niet een oorzakelijk verband is aangetoond

tussen incidenten van pesten of geweld en de verhoogde duur van ziekteverzuim onder de slachtoffers. Toch geeft het te denken ...

Geruststellende conclusie

Uitgesplitst naar sectoren blijkt dat gezondheidsproblemen als gevolg van het werk bovengemiddeld voorkomen in de agrarische sector (meer dan 60% !), de bouw (45%), de industrie, 'transport en communicatie' en de gezondheidszorg (elk ca. 40%).

Van de ondervonden symptomen bij de groep respondenten die gezondheidsproblemen als gevolg van het werk aangaf, waren rugpijn, spierpijn, vermoeidheid en stress de meest voorkomende (24,7% - 22,3%) gevolgd door hoofdpijn (15,5%) en geïrriteerdheid (10,5%). Op de zevende plaats kwamen 'verwondingen' met 9,7%. De meeste respondenten gaven overigens aan twee tot zes (van de 17 mogelijke) symptomen te hebben.

De eerste vraag die aan de respondenten gesteld werd met betrekking tot werk-gerelateerde gezondheidsbeleving luidde: "Heeft uw werk nadelige invloed op uw gezondheid?"

Gemiddeld over de EU werd deze vraag door 35% met 'Ja' beantwoord. De verschillen tussen de landen onderling was echter groot: in Griekenland, Polen, Letland en Slovenië was ongeveer tweederde van de respondenten deze mening toegedaan, terwijl dat slechts 20% was in Duitsland, Nederland, Ierland en Frankrijk. In het algemeen werd in Oost-Europese landen deze vraag door een hoog percentage van de respondenten beaamd.

Uit de gegevens over werknemers die aangaven dat zij zich in de voorgaande 12 maanden hadden ziek gemeld van het werk komt een opvallend beeld naar voren. Het percentage werknemers dat zich had ziek gemeld was voor Nederland 35%, daarmee werd de derde plaats behaald, achter Finland (45%) en Malta (40%). De gemiddelde duur was voor de Nederlanders echter 28 dagen, voor Finnen 20 en voor de Maltezen 11.

De landen waar een hoge mate van werkgerelateerde gezondheidsproblemen wordt gerapporteerd, zijn dus niet de landen met het hoogste ziekteverzuim. In Griekenland bijvoorbeeld, waar veruit de grootste nadelige invloed van het werk op de gezondheid werd gerapporteerd, is het ziekteverzuimcijfer één van de laagste in de EU.

Ook wanneer naar het ziekteverzuim per sector wordt gekeken, zijn de sectoren waar in hoge mate een nadelige invloed van werk op de gezondheid wordt gemeld, niet helemaal dezelfde als die waar het hoogste ziekteverzuim wordt gemeld. Het hoogste ziekteverzuim werd gemeld bij 'overheidsdiensten en defensie' (30,7%), onderwijs (29,9%), 'gas, water en elektriciteit' (26,4%) en dan pas industrie (25,9%), gezondheidszorg (25,4%) en 'transport en communicatie' (25,0%). De agrarische sector scoort met 14,2% het laagste ziekteverzuim, terwijl het gemiddelde over de gehele populatie van de 27 EU-landen lag op 22,9%.

Het rapport concludeert dan ook: "Er schijnt geen correlatie te zijn tussen de vermelde mate waarin het werk de gezondheid schaadt en de mate waarin men zich ziekmeldt."

Stuitende uitkomst

Het rapport bevat voor de liefhebber nog veel meer interessante gegevens over de organisatie van het werk, management, communicatie, beloning, werktijden en verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot werk en 'zorgtaken'. Enkele interessante gegevens daarover zijn het mijns inziens waard hier nog vermeld te worden.

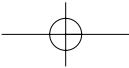
Terwijl in het onderzoek meer dan 80% van de respondenten aangaf geen leidinggevende taken te hebben, werkt slechts 9% van hen meer dan 48 uur per week. Dit in tegenstelling tot de groep leidinggevendenden, van wie 20 - 25% meer dan 48 uur per week werkt, en van de 'hoger leidinggevendenden' zelfs 30%. Vrouwen die voltijds werken (gemiddeld 40,0 uur per week) besteden daarnaast echter nog eens gemiddeld 22,7 uur per week aan onbetaald werk (gezin en huishouden). Mannen werken gemiddeld 43,1 uur per week voor hun baan en doen daarnaast 7,8 uren per week onbetaald werk. Vrouwen die in deeltijd werken (gemiddeld 21,3 uur per week) doen dat over het algemeen om meer tijd aan gezin en huishouden te kunnen besteden (gemiddeld 32,4 uur per week). Opmerkelijk is dat, wanneer zowel de betaalde als onbetaalde werkuren (dat wil dus zeggen: ook huishoudelijke taken en zorg voor het gezin) in aanmerking worden genomen, blijkt dat vrouwen die in deeltijd werken meer uren maken dan mannen die voltijds werken.

Maar een ander gegeven is zo mogelijk nog opmerkelijker:

Mannen die in deeltijd werken (gemiddeld 23,5 uur per week), besteden nog minder tijd (7,2 uren per week) aan onbetaald werk dan mannen die voltijds werken.

Ik geef toe... ik werk in deeltijd en dat bevalt me uitstekend.

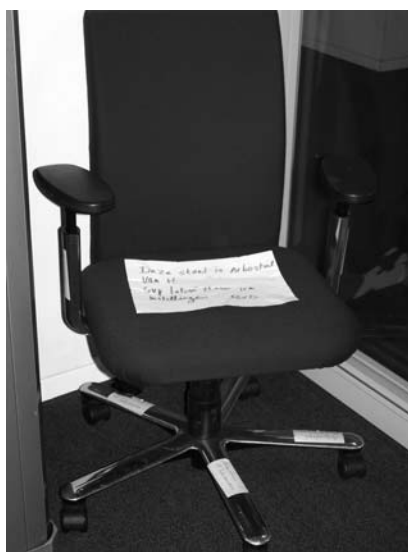
*Jodokus Diemel,
Redactie Nieuwsbrief*



ARBOFOTO

De redactie heeft het plan opgevat om een nieuwe rubriek te starten, waarbij de inbreng van de lezers dringend gewenst is. Steeds meer arbo-adviseurs die bedrijven bezoeken, maken daarbij gebruik van een digitaal fototoestel om situaties vast te leggen. Sommige situaties zijn te, nou ja vult u zelf in: gruwelijk, mooi, uit de tijd, bizar, grappig, illustratief, enz. om voor jezelf te houden. Daarom deze oproep om foto's aan de redactie te mailen, bij voorkeur voorzien van een kort commentaar, wat is er te zien en waarom wilt u dit delen met de lezers van de Nieuwsbrief. Denk er ook aan om eventuele herkenbare personen, dan wel namen van bedrijven of personen die herkenbaar zijn, onherkenbaar te maken. Vergewis u ervan dat er geen probleem ontstaat door publicatie van de foto's, bijvoorbeeld omdat het betrokken bedrijf of uw werkgever daartegen is. U kunt uw foto's mailen aan het secretariaat (nvva@arbeidshygiene.nl) of aan één der redactieleden (mailadressen te vinden op de website van de NVvA).

IEBEL of FLEXIBEL?

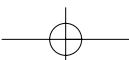


Bovenstaand wordt geïllustreerd welke gevolgen de nog steeds toenemende tendens om vaste kantoorplekken te vervangen door flexplekken kan hebben: Rechts een stoel volgeplakt met briefjes hoe die moet worden ingesteld en het dringend verzoek aan de collega's om de instellingen niet te veranderen. Zo moet dat natuurlijk niet.

De redactie

Links de werknemer die uit de monitorenvoorraad een goed werkend exemplaar heeft weten te bemachtigen. Of is hij, als laatste van het kantoor, van plan om aan het eind van de werkdag zijn monitor op te ruimen alvorens voldaan naar huis te gaan? Oordeelt u zelf!

Diverse zaken



REACH: EEN INTRODUCTIE

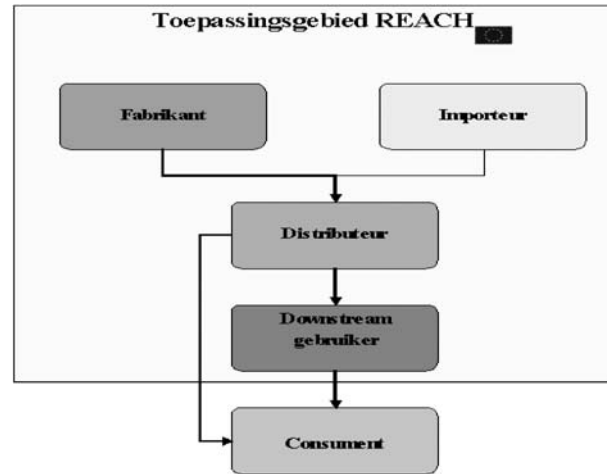
Nando Goormachtigh, RIVM

De Europese stoffen verordening EC nr. 1907/2006, beter bekend onder de naam "REACH" is op 1 juni 2007 gedeeltelijk, en vanaf 1 juni 2008 bijna geheel van kracht. Als vanaf 1 juni 2009 ook de Verbodsrichtlijn in REACH is opgenomen, strekt deze wet zich tot de volle omvang uit. REACH staat voor Registratie, Evaluatie, Autorisatie en restrictie van Chemische stoffen. De verordening komt in de plaats van ruim zestig bestaande richtlijnen en verordeningen binnen de EU. In Nederland zal de WMS (Wet Milieugevaarlijke Stoffen) komen te vervallen. Eén van de uitgangspunten van REACH is dat voortaan alle bedrijven een veilig gebruik van chemische stoffen moeten garanderen, zodat er geen risico's zijn voor mens en milieu bij de productie, de import of het gebruik van deze stoffen. REACH is veelomvattend en ingrijpend voor het stoffenbeleid binnen de EU. Deze verordening richt zich vooral op de import en productie van industriële chemicaliën in de EU en daardoor op alle bedrijven die op enigerlei wijze met stoffen, preparaten, of stoffen in voorwerpen te maken hebben. Uitgezonderd van REACH zijn onder andere: radioactieve stoffen, afvalstoffen en stoffen onder douanetoezicht.

Werkingsgebied

In de toeleveringsketen van een chemische stof (zie figuur 1) hebben bedrijven verschillende rollen, met specifieke verantwoordelijkheden voor de risicobeheersing van stoffen. Fabrikanten en importeurs binnen de Europese Unie dienen de risico's van chemische stoffen, stoffen in preparaten en (indien van toepassing) stoffen in voorwerpen, te evalueren voor elk gebruik van die stoffen dat bij hen bekend is. Deze risico's en adequate beschermende maatregelen daartegen moeten ze bekend maken aan gebruikers van de stoffen middels een veiligheidsinformatieblad of afgekort VIB. Afnemers van chemische stoffen (onder REACH genoemd: downstream gebruikers) dienen de in het VIB vermelde veiligheidsmaatregelen op te volgen en mogen alleen onder bepaalde voorwaarden afwijken van de voorgestelde maatregelen. In REACH zijn de volgende processen omschreven: registratie, evaluatie, autorisatie en restrictie. Onderstaand worden deze processen kort toegelicht.

Figuur 1: Toepassingsgebied REACH in de keten

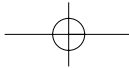


Registratie

Fabrikanten en importeurs moeten alle stoffen registreren die zij in hoeveelheid van meer dan 1 ton/jaar in de Europese Unie (EU) produceren of importeren, met uitzondering van enkele stof- en/of gebruikscategorieën. De registratieplicht start vanaf 1 juni 2008. Bij de registratie moeten bedrijven verschillende gegevens over de stof overleggen bij het Europese agentschap voor chemische stoffen (ECHA) in Helsinki. Het gaat om gegevens over de identiteit en eigenschappen, het gebruik van een stof, fysisch-chemische en (eco-) toxicologische gegevens etc. Hoe hoger het jaarlijkse marktvolume, hoe meer gegevens bedrijven voor de registratie moeten overleggen. Voor bijzondere categorieën van stoffen, zoals tussenproducten, gelden lichtere registratieverplichtingen. Vanaf >10 ton/jaar dient de registrant tevens een chemisch veiligheidsrapport aan het ECHA te overleggen.

Soms moeten ook downstream gebruikers informatie over de stoffen die ze gebruiken aanleveren bij het ECHA, waaronder blootstellingsschattingen per afwijkend gebruik van een stof, indien dat niet door de producent / importeur is geregistreerd.

- Voor de *Bestaande Stoffen*¹ of geleidelijk geïntegreerde ("phase-in") stoffen gelden, afhankelijk van het productivolume en het risico van de stof, verschillende termijnen voor de registratie, zie figuur 2. Daarvan kan de toekomstige registrant slechts gebruik maken als hij voor zijn stof(fen) een preregistratie heeft ingediend bij het ECHA, wat uitsluitend gedaan mag worden in de periode van 1 juni - 1 december 2008. Verderop in dit stuk wordt hier nader op ingegaan.



- Alle *Nieuwe Stoffen*² die uiterlijk op 31 mei 2008 bij de competente autoriteiten van de EU lidstaten zijn kennisgegeven volgens de huidige stoffenrichtlijn 67/548/EEC én op de ELINCS lijst staan, worden vanaf 1 augustus 2008 onder REACH als *aangemelde stoffen* (= geregistreerd) beschouwd.

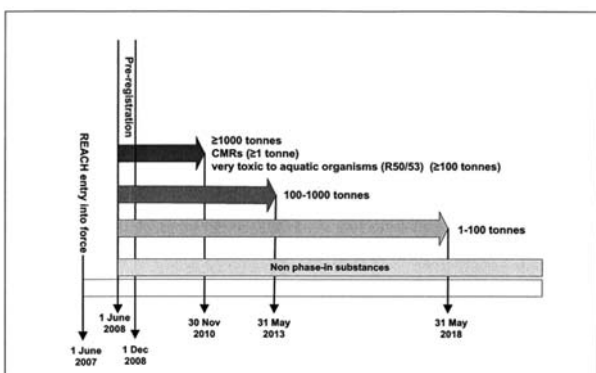
- Voor alle overige nieuwe stoffen / stoffen in preparaten, die vanaf 1 juni 2008 in de EU geproduceerd of geïmporteerd worden in hoeveelheden van >1 ton/jaar (de *niet-geleidelijk geïntegreerde* of "non phase-in" stoffen), geldt de registratieplicht.

Stoffen met een marktvolume van minder dan 1 ton/jaar per fabrikant of importeur zijn vrijgesteld van de registratieplicht. Voor deze stoffen kunnen andere verplichtingen gelden, zoals de informatieplicht in de keten en als het om zeer gevaarlijke stoffen gaat, autorisatie en/of restrictie.

Preregistratie en gezamenlijke registratie

Na afloop van de preregistratie termijn komt in januari 2009 een overzicht beschikbaar op de website van het ECHA van de stoffen die door bedrijven gepre-registreerd zijn. Ook wordt op die manier samenwerking bij de registratie mogelijk. Bedrijven die dezelfde stof hebben gepre-registreerd zijn verplicht om het deel van de registratie waar dierproeven mee zijn gemoeid, gezamenlijk in te dienen. Dit kan door aan een zogenaamde SIEF (Substance Information Exchange Forum) deel te nemen. Als een stof niet registratieplichtig is, kunnen andere verplichtingen gelden zoals het opstellen van een veiligheidsinformatieblad (VIB), voldoen aan voorwaarden over autorisatie of restrictie die gelden voor de productie, het in de handel brengen en gebruik van een stof.

Figuur 2: Registratietermijnen geleidelijk geïntegreerde stoffen in REACH
(uitleg afkortingen: zie Autorisatie)



¹ **Bestaande stoffen** zijn chemische stoffen die op de markt waren vóór 18 september 1981 en vallen onder de Bestaande Stoffen verordening 793/93/EC. Deze stoffen staan op de EINECS: European Inventory of Existing commercial Chemical Substances. REACH noemt deze stoffen geleidelijk geïntegreerde stoffen (art. 3.19).

² **Nieuwe stoffen** zijn chemische stoffen die na 18 september 1981 op de markt zijn gebracht en waarvoor in het kader van richtlijn 67/548/EEG uiterlijk 31 mei 2008 een kennisgevingdossier is ingediend (kennisgegeven stoffen). Deze stoffen staan op de ELINCS: European List of Notified Chemical Substances. REACH noemt deze stoffen aangemelde stoffen.

Evaluatie

Het ECHA zal elk registratiedossier beoordelen op volledigheid en toetsen aan de eisen van REACH. Het ECHA beoordeelt ook alle voorstellen voor aanvullende testen in een registratiedossier. Daarnaast evalueert het ECHA een aantal dossiers op de inhoud. In samenwerking met de lidstaten stelt het ECHA criteria op om, op basis van de risico's voor mensen en milieu, stoffen te prioriteren voor een stoffenbeoordeling. Tenslotte kan blijken of een stof in aanmerking komt voor harmonisatie van indeling en etikettering, autorisatie of een restrictie.

Autorisatie

In artikel 57 van REACH zijn stofgroepen genoemd die in aanmerking komen voor autorisatie.

Het gaat om de volgende stofgroepen:

- kankerverwekkend, mutageen of vergiftig voor de voortplanting (CMR-stoffen)
- persistente, bioaccumulerende en toxische stoffen (PBT-stoffen)
- zeer persistente en sterk bioaccumulerende stoffen (zPzB-stoffen)
- stoffen met hormoonontregelende eigenschappen, toxische eigenschappen of andere stoffen met waarschijnlijk ernstige gevolgen voor de gezondheid van de mens of voor het milieu.

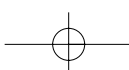
Stoffen met deze eigenschappen worden opgenomen in Bijlage XIV. Bij opname in deze bijlage geldt dat productie en gebruik van deze stoffen onder voorwaarden kan worden toegestaan. Dit is het geval als een fabrikant of importeur kan aantonen dat voor een specifiek gebruik de risico's aanvaardbaar en beheersbaar zijn. Als hij dat niet kan, kan de Europese Commissie toch een autorisatie verlenen als uit onderzoek blijkt dat de sociaal-economische voordelen van het gebruik van de stof zwaarder wegen dan de risico's. Het ECHA plaatst stoffen die voor autorisatie in aanmerking komen eerst op een kandidaatlijst. Vervolgens wordt na toetsing aan bepaalde criteria een besluit genomen over het opnemen van een stof in Bijlage XIV.

Restricties

De Europese Commissie kan beperkingen opleggen aan de productie, marketing of gebruik binnen de EU van bepaalde gevaarlijke stoffen, preparaten of artikelen. Als basis hiervoor dient de huidige Verbodsrichtlijn, welke op 1 juni 2009 wordt opgenomen in REACH.

Uitvoering

Het Bureau REACH, onderdeel van het Stoffen Expertise Centrum van het RIVM, geeft voor Nederland in opdracht van het ministerie van VROM uitvoering aan de wettelijke taken die voortvloeien



uit de REACH verordening. Zowel de Nieuwe- als de Bestaande Stoffen regelgeving (de Stoffenrichtlijn 67/548/EEG en de Bestaande Stoffen Verordening EG/793/93), die beide zijn geïmplementeerd in de Wet Milieugevaarlijke Stoffen (WMS) zijn nog onveranderd van kracht tot 1 juni 2008. Daarom zullen deze taken tot die datum eveneens door Bureau REACH worden voortgezet. Vanaf 1 juni 2008 verdwijnt de Wet Milieugevaarlijke Stoffen (WMS), en geldt de registratieplicht volgens de REACH Verordening zoals boven beschreven. Voor meer informatie over Bureau REACH verwijzen wij u graag naar de website.

Belangrijke	websites
Bureau REACH	http://www.bureau-reach.nl
REACH Helpdesk	http://www.reach-helpdesk.nl
ECHA	http://echa.europa.eu

REACH Helpdesk

Voor al uw vragen over REACH kunt u terecht bij de nationale REACH Helpdesk, een samenwerking tussen RIVM en SenterNovem en sinds januari 2007 operationeel. Er zijn al bijna 1200 (!) REACH gerelateerde vragen uit het bedrijfsleven door de REACH Helpdesk behandeld. Vooral het MKB weet steeds beter de REACH Helpdesk te vinden. Op de website van de REACH Helpdesk vindt u uitgebreid informatie en voorlichtingsmateriaal over REACH, een elektronisch vragenformulier voor de helpdesk en diverse FAQ's.

U kunt ook terecht op de website van het ECHA, waar u het laatste nieuws kunt vinden, de zogenaamde Guidance documenten (begeleidingsdocumenten met richtlijnen voor de interpretatie van REACH voor bedrijven en overheden, tot stand gekomen via overleg tussen verschillende belanghebbenden), en een Europese REACH helpdesk.

Nando Goormachtigh, RIVM

CERTIFICATIE UIT DE GRATIE

Jodokus Diemel

Tijdens de beleidsdag van het NVvA-bestuur, eind 2007 heeft het bestuur zich op het standpunt gesteld, dat certificering een keurmerk moet zijn dat een indruk geeft van de kwaliteit van een arbeidshygiënist. Certificering moet kwaliteitsverhogend werken en in de markt een herkenbare betekenis hebben. Van een gecertificeerde arbeidshygiënist mag de afnemer een gegarandeerd hoge kwaliteit verwachten. Dit kwaliteitsaspect vindt het bestuur belangrijker dan het voldoen aan de wettelijke eisen op certificeringsgebied alleen.

Op basis hiervan ziet het bestuur de noodzaak tot een bezinning op de huidige criteria.

Met deze toelichting heeft het bestuur in november per e-mail aan de leden een oproep gedaan, zich aan te melden voor een werkgroep die de huidige criteria voor certificering eens kritisch zou beschouwen, hetgeen mogelijk zou gaan leiden tot voorstellen om de huidige criteria aan te passen. Sindsdien is er tot op heden (begin februari 2008) weliswaar nog geen bericht gekomen dat er een werkgroep van start is gegaan, maar wat niet is kan nog komen. Het bericht was voor de redactie in elk geval aanleiding om hier en daar ons licht op te steken over de mogelijke achtergronden van dit bestuursstandpunt.

Geschiedenis

De certificering van arbeidshygiënisten is in het leven

geroepen om de beroepsuitoefening door arbeidshygiënisten te verbeteren en de kwaliteit daarvan te borgen. Overwegingen die een rol speelden, waren onder andere de discussie binnen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, om eisen te stellen aan arbodiensten, waarin de aanwezigheid van kerndeskundigen een rol speelde. Zowel arbodiensten als kerndeskundigen zouden aan zekere kwaliteitseisen moeten gaan voldoen. Ook speelde de overweging om te kunnen concurreren met arbeidshygiënisten in dan wel uit het buitenland, waarbij vooral de 'occupational hygiënist' uit de VS en het UK voor ogen stond.

In 1993 werd de SCA (Stichting Certificering Arbeidshygiëne, met daarin prominente NVvA-leden) opgericht die een door de NVvA (d.m.v. een werkgroep) opgesteld systeem van certificering zou gaan beheren en uitvoeren. Bij het vaststellen van de certificeringseisen werd zowel gekeken naar de arbeidshygiënische inhoud, als naar beleidsvoorbereidende en -ondersteunende aspecten van het werk. Er bestonden op dat moment geen MBO- of HBO-opleidingen Arbeidshygiëne, dit in tegenstelling tot de situatie bij Veiligheidskundigen.

Om die reden werd er destijds voor gekozen om het certificaat arbeidshygiëne alleen uit te geven op HTO/academisch niveau.

Wel waren er destijds, behalve de academisch opge-

leide 'Wageningse' arbeidshygiënisten, heel veel arbeidshygiënisten werkzaam met uiteenlopende vooropleidingen, van (hoger) verpleegkundigen die vanuit de bedrijfsverpleegkunde het vak in waren gegroeid, tot middelbaar of hoger veiligheidskundigen maar ook andere MTO- (Middelbaar Technisch Onderwijs) of HTO-opgeleiden die zich hadden bijgeschoold en/of bij bedrijfsgeneeskundige diensten ervaring hadden opgedaan in arbeidshygiënisch onderzoek.

Het systeem voor certificering kende daarom in de eerste jaren de mogelijkheid voor ieder die al min of meer als arbeidshygiënist werkzaam was, om het certificaat te behalen, mits aan een aantal strenge eisen werd voldaan.

Er werd bij het al of niet toekennen van het certificaat een drietal eisen gesteld (en tamelijk gedetailleerd uitgewerkt):

- voldoende vooropleiding
- initiële Arbeidshygiënische opleiding
- minimaal drie jaar ervaring in arbeidshygiënische praktijk.

Zowel ten aanzien van de vooropleiding als van de beroepspraktijk moest met schriftelijke bewijzen aangetoond worden dat ieders combinatie van kennis en ervaring voldoende was om gecertificeerd te worden op HTO/academisch niveau. Per dossier was daar toch gauw een kilo papierwerk mee gemoeid.

Deventer en in Breda arbeidshygiënische post-HBO opleidingen in het leven waren geroepen. Wie een vooropleiding van onvoldoende niveau of ontoereikende inhoud had, kon zich immers via die opleidingen bijscholen. In 2002 is vervolgens de uitvoering van het werk rondom certificering van de individuele arbeidshygiënist en het beoordelen van opleidingen, overgegaan naar een professionele organisatie, SKO. Sindsdien is er de Commissie Certificering (met afgevaardigden vanuit de NVvA, echter niet formeel onderdeel van de NVvA) die het oordeel uitspreekt over de aanvragen van certificering en hercertificering, en de Commissie van Deskundigen (met een afgevaardigde namens de NVvA vanuit de RAHN, de vereniging van gecertificeerde arbeidshygiënisten). In de CvD zitten ook vertegenwoordigers van de andere via SKO te certificeren beroepsgroepen, zoals veiligheidskundigen en arbeidsdeskundigen. De CvD beslist over de te stellen (her)certificeringseisen, zodat de verschillende beroepsgroepen zich dus kunnen mengen in de certificeringseisen van elkaars systeem.

Eén van de overwegingen om de certificering van de AH bij SKO onder te brengen was de wens om de voor veiligheidskundigen en arbeidshygiënisten gehanteerde systematiek te uniformeren. Er werden destijds verschillende geldigheidsduren van het certificaat en verschillende puntensystemen gehanteerd, waar-

Als vooropleidingseis voor arbeidshygiënisten voor certificering door SKO geldt:

Bij de deeltijdopleiding

De aanvrager moet minimaal HBO werk- en denkniveau kunnen aantonen. Dit zal in de meeste gevallen worden aangetoond met een HBO-diploma, maar kan ook door andere bewijzen van (deel)opleidingen van vergelijkbaar niveau. Slechts in uitzonderingsgevallen kan dit middels een assessment waarbij het CV en rapporten die toe te schrijven zijn aan de aanvrager worden beoordeeld. De certificeringscommissie zal in deze situatie een voor het geval toegesneden procedure voorstellen. In het algemeen kan worden gesteld dat deze uitzonderingsprocedure hoge eisen stelt aan de traceerbaarheid van de inbreng van de aanvrager in het portfolio dossier.

Daarnaast moet de aanvrager aantonen dat hij natuurwetenschappelijke kennis op HBO-niveau bezit, aantoonbaar met een diploma. In uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken, bijvoorbeeld wanneer de kandidaat deze kennis door aanvullende scholing en/of door werkervaring in technische bedrijven heeft opgedaan.

Beide eisen worden getoetst door de initiële opleiding wanneer deze daarvoor een door SKO erkende voordeursconstructie heeft. Wanneer de initiële opleiding geen door SKO erkende voordeursconstructie heeft, dan vindt de beoordeling plaats door de certificatiecommissie van SKO. Komt de certificatiecommissie niet tot een beslissing, dan wordt de aanvraag voorgelegd aan het College van Deskundigen voor advies.

SKO/vooropleiding; 14 maart 2007

De SCA heeft zich dan ook in de eerste jaren intensief bezig gehouden met het beoordelen van de individueel genoten vooropleidingen van de kandidaten. En, in verband met de hercertificering, ook met het beoordelen van de vele en diverse cursussen, trainingen, workshops enz. die alom werden aangeboden, op hun inhoudelijke relevantie voor de 'gecertificeerde arbeidshygiënist'.

Harmonisatie

Na een aantal jaren werden de eisen aan de vooropleiding strenger, mede omdat er inmiddels in

door de HVK die ook arbeidshygiënist was, voor één en dezelfde workshop bijvoorbeeld 2 punten kreeg toegekend voor behoud van het AH-certificaat, maar slechts 1 punt voor het HVK-certificaat. De geïnteresseerde lezer die hierover meer wil weten wordt verwezen naar NVvA-Nieuwsbrief themanummer 2 van 2002, waarvan alle teksten te vinden zijn op de website (ledendeel) van de NVvA.

Een aantal onderlinge verschillen tussen de systemen voor (her)certificering zijn sindsdien weggewerkt, maar een duidelijk verschil is blijven bestaan. Terwijl

voor veiligheidkundigen certificering in principe mogelijk is op drie niveaus: VMBO (niveau 1), MBO (niveau 2) of HBO/academisch (niveau 3), is voor arbeidshygiënist certificering nog steeds alleen mogelijk op HBO/academisch niveau (niveau 3). Let hierbij op de subtiele wijziging van het vroegere HTO/academisch niveau naar het huidige HBO/academisch niveau. Tot in 2006 werd door SKO nog aangegeven dat een technische HBO-opleiding vereist was.

Voordeursconstructie

Behalve de harmonisatie van de HVK- en AH-systematiek, is er ook een wijziging doorgevoerd in de toetsing op de vooropleiding. Er is de zogenoemde 'voordeursconstructie' ingevoerd die de beoordeling van de vooropleiding neerlegt bij de arbeidshygiënische opleiding, dus niet meer bij de certificeringscommissie van SKO. Wie zich bijvoorbeeld aanmeldt bij de post-HBO opleiding Arbeidshygiëne in Deventer, moet dus daar bewijs van voldoende vooropleiding overleggen. De SKO kijkt daar verder niet meer naar, die neemt er genoeg mee als men het AH-diploma in Deventer heeft behaald (en daarbij natuurlijk nog drie jaar arbeidshygiënische praktijkervaring heeft opgedaan).

In de Nieuwsbrief van 2002 over Certificering werd de voordeursconstructie al aangekondigd, toegelicht met dit voorbeeld: "Wanneer een arts die afgestudeerd is aan een van de acht Nederlandse Medische faculteiten, solliciteert naar een baan als arts bij een ziekenhuis, dan staat het diploma van die Medische faculteit (en bijbehorende universiteit) garant voor de kwaliteit van die arts en vraagt het ziekenhuis ook niet nog eens naar het vooropleidingspakket voor de betreffende arts." Zo lijkt het heel plausibel om ook elke arbeidshygiënist met het post-HBO diploma en met drie jaren ervaring te certificeren, maar dat is het niet! Elke afgestudeerde arts heeft namelijk een degelijke academische studie van minimaal 6 jaar (en

vaak nog wel meer) gevolgd, waarvan de inhoud en het niveau aan strenge eisen moeten voldoen. Wie wel of niet voor de post-HBO opleiding AH in aanmerking komen, blijkt echter helemaal niet zo streng geregeld te zijn. De eisen aan de vooropleiding zijn de afgelopen jaren in elk geval veranderd: er is niet meer een 'natuurwetenschappelijke' vooropleiding op minimaal HTO-niveau vereist, maar een 'HBO kennis- en denkniveau'.

Voordeur of achterdeur

Waarom de 'voordeursconstructie' zo wordt genoemd is niet duidelijk: beschouwt men degenen die om gecertificeerd te worden, bij SCA uitgebreide dossiers over hun vooropleiding (VWO-diploma, vakkenlijst van de HTO-opleiding of van zowel kandidaats- als afstudeerfase van een academische opleiding) moesten indienen, als zijnde door de achterdeur binnengekomen bij SKO? Of bedoelt men dat voorheen niet alleen aan de voordeur van de AH-opleiding maar ook aan de achterdeur werd gecontroleerd?

Hoe het ook zij, de voordeursconstructie heeft ertoe geleid dat er studenten tot de post-HBO opleiding AH zijn toegelaten die soms beschikken over kennis van (bijvoorbeeld) scheikunde die nauwelijks het MAVO-niveau te boven gaat. Afhankelijk van de keuze van vakkenpakket op HAVO of VWO en de daarna gevolgde HBO-opleiding, is het namelijk mogelijk om over een HBO-diploma (en dus HBO kennis- en denkniveau) te beschikken zonder over al te veel natuurwetenschappelijke basiskennis te beschikken. Wie vervolgens de arbeidshygiënische opleiding heeft voltooid, zou daarmee all-round arbeidshygiënist zijn en na drie jaar werken bij een arbodienst voldoende gekwalificeerd zijn om het certificaat te behalen. De voordeursconstructie heeft inmiddels dan ook tot gevolg gehad, dat het certificaat is behaald door een aantal HBO- opgeleide verpleegkundigen en bewegingswetenschappers met een beduidend minder 'natuurwetenschappelijke' vooropleiding dan voor

Werkwijze Saxion Hogescholen

De werkwijze voor de toelating van cursisten voor de leergang Arbeidshygiëne binnen Saxion Hogescholen is als volgt: er vindt met alle potentiële cursisten een intakegesprek plaats, ongeacht de vooropleiding. Tijdens het intakegesprek komt o.a. aan de orde de vooropleiding, leerdoelen van de cursist, werkveldomgeving en, wat vooral belangrijk is, de motivatie om de leergang te volgen.

De vooropleiding wordt geverifieerd aan de hand van diploma's en certificaten. Mocht het zo zijn dat de kandidaten niet geheel aan de vooropleiding voldoen, ondergaan ze een toelatingsonderzoek. Voor meer details hierover zie www.saxion.nl. Ze hebben dan de mogelijkheid om bijvoorbeeld binnen de Saxion Hogescholen de natuurwetenschappelijke kennis bij te spijkeren. Deze kennis wordt dan ook getoetst middels een schriftelijke toets.

De leergang is door SKO gecertificeerd en de SKO neemt naast vakinhoudelijke kennis op het gebied van arbeidshygiëne ook de voordeursconstructie mee in de beoordeling van de opleiding.

Ter afsluiting het volgende: Instroom is belangrijk maar niet relevant zolang de uitstroom voldoet aan de eisen van de opleiding. De opleiding wordt getoetst middels de SKO. De normen worden zeker niet verlaagd om maar voldoende cursisten af te laten studeren!

2006 van de gecertificeerde arbeidshygiënisten vereist werd. Daarmee blijkt de befaamde voordeur eerder een zij- of achterdeur te zijn, want wie heeft deze arbeidshygiënisten eigenlijk zien binnenkomen? En wie heeft ze binnengelaten?

Wie trekt er aan de bel?

Uit navraag bij enkele betrokken NVvA-leden (waaronder een lid van de Commissie van Deskundigen, een lid van de Certificeringscommissie en leden van de Onderwijscommissie van de NVvA) blijkt in de eerste plaats terughoudendheid in het verstrekken van informatie hierover. Men stelt dat er weliswaar in enkele gevallen aan de vooropleiding lagere eisen dan voorheen zijn gesteld, maar dat de eisen inmiddels weer streng(er) worden toegepast. Enkele citaten uit de antwoorden, die overigens niet namens de commissies, maar op persoonlijke titel zijn gegeven:

“Deze discussie heeft ook binnen SKO plaatsgevonden naar aanleiding van een aanvankelijke verlaging van de vooropleidingseis door het CvD voor AH en VK. Daar is het nodige over gezegd (zie RAHN, NVVA bestuur, zie Onderwijs, speciale commissie in het CvD) en heeft geleid tot een bijstelling/terugdraaiing van de vooropleidingseis. Degenen die daar het beste inzicht in hebben hoe dat in de praktijk uitpakt zijn de leden van de certificatiecommissie voor AH's.”

“Binnen korte tijd start binnen de vereniging een discussie over de gang van zaken rond certificering. Daarin wordt uiteraard ook weer de vooropleidingseis meegenomen. Overigens een discussie waar vorig jaar al overeenstemming over is bereikt en die geleid heeft tot aanpassing van de criteria. De nu aangehaalde gevallen zijn daarmee volgens mij achterhaald.”

“Veel interessanter lijkt mij dat tijdens het gehouden marktonderzoek van de drie gezamenlijke beroepsverenigingen, uit de enquête bleek dat een aantal leden aangaf niet goed de meerwaarde van het certificeren te zien. Ook hebben wij als certificatiecommissie onderkend dat wij zelf te weinig uitleggen wat onze werkwijze bij de aanvragen is en voor welke keuzes wij staan. Dat maakt het voor de leden minder transparant. Daarom willen wij in vervolg op de komende discussie ook meer de publiciteit zoeken en duidelijker onze werkwijze presenteren.”

“Mijn probleem is niet dat verpleegkundigen en mensendiecktherapeuten gecertificeerd worden. Dit kunnen in principe ook goede arbeidshygiënisten zijn. Mijn probleem is dat dit sluipend geïntroduceerd is en we binnen de NVVA hier geen discussie over hebben kunnen voeren voordat dit werd ingevoerd. (...)

Er is tot nu toe geen vraag aan de Onderwijs-Commissie of de RAHN geweest om de vakkenpakketten van de HBO opleidingen verpleegkunde, mensendieck, Cesar of fysiotherapie te beoordelen op voldoende natuurwetenschappelijke inhoud. Of om aan te geven welke aanvullende opleidingen nodig zijn.”

Het is vooral verbazingwekkend dat er ten opzichte van nog maar enkele jaren geleden, nu met geheel

andere maten gemeten lijkt te worden. Terwijl de buitenwereld denkt dat een gecertificeerde AH een bepaald niveau van opleiding en ervaring heeft, waaraan voor ieder eenzelfde minimum eis geldt. Dat is dus nu al niet meer zo. Het niveau van kennis en ervaring (zowel in de breedte als in de diepte) van gecertificeerde arbeidshygiënisten kan enorm verschillend zijn.

Van segregatie naar degradatie

Naar mijn mening is het noodzakelijk dat een arbeidshygiënist op de traditioneel arbeidshygiënische aandachtsgebieden onderzoek en advieswerk kan doen. Daarvoor is het nodig te beschikken over kennis en vaardigheden om een scala aan situaties te onderzoeken. Dat kan uiteenlopen van een relatief eenvoudige meting van de temperatuur van de binnenlucht tot het analyseren en beoordelen van soms complexe blootstellingssituaties. Denk aan blootstelling aan chemische of biologische agentia, lawaai, straling of trillingen: hoe zou iemand zonder een behoorlijke basis aan scheikunde, biologie, wiskunde, statistiek, of natuurkunde in de opleiding daarnaar onderzoek kunnen uitvoeren? Het gaat er hierbij niet om dat je een metertje kunt aflezen en kijken of de uitslag onder of boven de grenswaarde ligt. Als het zo gemakkelijk was zou een opleiding basisschool voldoende zijn. Maar meestal is de uitslag niet eenduidig, moet je met statistische kennis de resultaten in perspectief kunnen zien en heb je chemische of fysische, biologische en soms ook biochemische kennis nodig om te begrijpen wat je metingen hebben opgeleverd en wat de versturende variabelen bij de meting kunnen zijn geweest. Om blootstellingsonderzoek te kunnen uitvoeren en de uitkomst juist te interpreteren, is er mijns inziens een behoorlijke natuurwetenschappelijke basis nodig, die in de post-HBO opleiding zelf niet wordt meegedeeld. Maar ook als de post-HBO opleiding voldoende basis zou bieden om blootstellingsonderzoeken uit te voeren, dan nog mag er aan een arbeidshygiënist de eis gesteld worden dat men praktijkervaring met diverse blootstellingsonderzoeken heeft opgedaan alvorens men gekwalificeerd is om zich 'gecertificeerd arbeidshygiënist' te noemen.

Wat ik niet goed begrijp is, waarom de Commissie van Deskundigen cq. de Certificeringscommissie dan niet heeft gekozen voor de optie om bijvoorbeeld een certificaat op niveau 2 in te stellen en uit te reiken aan arbeidshygiënisten die niet voldoen aan de eisen van vooropleiding voor certificering op niveau 3. Mogelijk stuit dat op bezwaren omdat dit bij de veiligheidskundigen het MBO-niveau is en het nu gaat over mensen die een HBO-opleiding voltooid hebben? Het zou moeten gaan om het niveau van hun natuurwetenschappelijke kennis/opleiding/denk niveau. In elk geval, wie zich voorstelt als arbeidshygiënist, sah niveau 3, roept de vraag op waar de niveaus 1 en 2 voor staan, of waarom die niet bestaan.

“Er bestaat duidelijk een markt voor niet-gecertificeerde arbeidshygiënisten, die in bepaalde kennisgebieden niet

volledig geschoold zijn. Ze functioneren bijvoorbeeld heel goed in bepaalde bedrijven in de eerste lijn als preventiewerkers, waarbij gecertificeerde arbeidshygiënist de tweede-lijns ondersteuning verlenen. Het zou jammer zijn als verscherpte toelatingseisen voor de post-HBO opleiding ertoe leiden dat de opleiding hierdoor voor mensen met dit soort functies niet meer toegankelijk is. Zolang de vraag naar de post-HBO opleiding AH beperkt is, is er nog geen markt om een parallel opleiding te starten voor preventiewerkers met arbeidshygiënische inslag. Hogeschool Brabant heeft een dergelijke splitsing in een grijs verleden geprobeerd met een opleiding voor assistent-arbeidshygiënist. Deze opleiding heeft slechts 1 jaar gefunctioneerd. Vanzelfsprekend moet de post HBO opleiding wel op een kwalitatief voldoende niveau blijven voor de groep arbeidshygiënist in spe, die wel certificeerbaar zijn.”

Certificeerbaar op niveau 3, in bovenstaand citaat van een lid van de Onderwijscommissie van de NVvA. Ook hierin kunnen we lezen dat er ruimte bestaat voor invulling van een certificaat op niveau 2. Niet dat dit noodzakelijk is, maar het zou een mogelijkheid zijn om tegemoet te komen aan de certificeringwens van een grote groep ‘arbo-adviseurs’ van verschillende pluimage.

Bij de certificering, op welk niveau dan ook, gaat het in de eerste plaats om de bewaking van het kwaliteitsniveau waar dat certificaat voor staat. Die bewaking is de afgelopen jaren bij de uitreiking van (arbeidshygiënische) certificaten onvoldoende geweest, waardoor eigenlijk het certificaat nietszeggend is geworden. Het komt er op neer dat, via de voordeursconstructie, er arbeidshygiënist gecertificeerd zijn geworden en nog kunnen worden die daar enkele jaren geleden absoluut niet voor in aanmerking kwamen.

Een certificaat dat (n)ergens voor staat.

Er is nog een ander aspect, dat ingevoerd wordt (of is?) in het kader van de harmonisatie van de certificeringssystemen van veiligheidskundigen en arbeidshygiënist en dat bijdraagt aan de uitholling van de betekenis van het AH-certificaat. Dat is het plan om de werkervaringsjaren van de arbeidshygiënist al mee te laten tellen vanaf de start van de post-HBO opleiding (die immers in de avonduren gevolgd wordt), in plaats van het voltooiën ervan, zoals tot nu gebruikelijk was. Bij de veiligheidskundigen is dat namelijk al veel langer gebruikelijk. Zo kan het dan gaan gebeuren, dat iemand met een niet-natuurwetenschappelijke HBO-opleiding, die bij een arbodienst werkt en de post-HBO opleiding arbeidshygiëne volgt, zo ongeveer direct na het voltooiën van de opleiding het certificaat kan verkrijgen. Gefeliciteerd en gecertificeerd!

We mogen ons hierbij ook de vraag stellen waarom diverse arbeidshygiënist een certificaat willen behalen. Het geeft status, want er is nog altijd in de wet verankerd dat een gecertificeerde kerndeskundige de RI&E moet toetsen. En het kan een argument zijn tegenover de werkgever om een hogere salarisschaal

te bedingen.

Daarnaast is ook de Hogeschool Saxion, die in de voordeursconstructie een deel van de toetsing heeft overgenomen van SKO, belanghebbende partij: meer cursisten betekent meer inkomsten. Natuurlijk stelt men zelf dat de toelatingseisen niet verlaagd worden om maar voldoende cursisten binnen te halen. Dat wordt hier ook niet beweed.

Maar zelfs de schijn dat een belanghebbende partij in het certificeringsproces zelf invloed zou kunnen hebben, moet hier vermeden worden. Daarom moet de voordeursconstructie mijns inziens dan ook afgeschaft worden. SKO moet de vooropleiding toetsen zoals dat voorheen ook gebeurde, aan de hand van duidelijke, openbare criteria.

Prullenbakconstructie

In de Themanieuwsbrief van 2002 is al betoogd dat de gevolgde methodiek bij de (her-) certificering niet garant staat voor behoud of verhoging van de kwaliteit van het arbeidshygiënisch werk. Immers, niet de kwaliteit van het geleverde werk, maar het aantal bijgewoone contactbijekomsten, workshops, cursussen en symposia is in belangrijke mate bepalend voor behoud van het certificaat.

Destijds was de kritiek verder, dat de combinatie met de ‘gedwongen winkelnering’ eerder leidde tot vraag (van ‘de markt’) naar goedkope (maar door gecertificeerde arbodienst geleverde) diensten, dan tot vraag naar kwalitatief goede diensten. Hierbij wordt gedoeld op kwaliteit in de zin van degelijk uitgevoerde onderzoeken en onderbouwde adviezen die leiden tot betere arbeidsomstandigheden. Bedrijven en instellingen waren immers verplicht zich aan te slui-



NEWSPEAK EN KWAAITAAL

TELETEKST

De Nieuwe Arbeidshygiëne !?

Laatst hoorde ik toch iets! Een collega van mij, een academisch arbeidshygiënist, dreigde verlenging van het certificaat mis te lopen. Eigen schuld, dikke bult, zegt u: had die maar op tijd een extra workshop of NVvA-bijeenkomst moeten bijwonen. Maar zo simpel ligt dat niet.

Het is niet meer vanzelfsprekend om van de baas toestemming te krijgen om voldoende contact-bijeenkomsten en workshops te volgen teneinde aan de eisen voor hercertificering te voldoen.

Dat kost maar tijd en geld, zulle!

Mij kwam ook ter ore dat er verpleegkundigen zijn die de aanvullende AH-opleiding hebben afgerond en zonder ooit een blootstellingsonderzoek te hebben gedaan, het certificaat wel verkregen. Tegelijkertijd gaan er al stemmen op om de jaren die iemand werkt tijdens het volgen van de AH-avondopleiding, alvast als ervaringsjaren mee te tellen. Dan ben je klaar voor je certificaat zodra je je diploma haalt! Mooi toch?

Zo wordt een onervaren persoon gecertificeerd en een ervaren persoon verliest het certificaat.

En tja, een bedrijf dat de blootstelling aan geluid of gevaarlijke stoffen wil laten onderzoeken wil graag een gecertificeerde AH....

Een andere gecertificeerde collega was vroeger (basis-) onderwijzer. Zelf heb ik me wel eens opgeworpen om les te gaan geven in scheikunde en biologie, maar kreeg bij de docentenopleiding geen vrijstelling voor die vakken: onvoldoende vooropleiding. Wedden dat de oude Wageningse milieuoopleiding meer scheikunde en biologie bevatte dan die huidige twee studies bij elkaar?

Het Nieuwe Leren vindt opgang, studenten doen geen kennis op, maar competenties: ze leren alleen nog hoe je iets opzoekt en hoe je jezelf moet presenteren. Mijn vader zou zeggen: "Die weten nog minder dan het achterend van een koe, want dat weet dat het zijn staart moet optillen alvorens te poepen." De Nieuwe Leerdere weten alleen dat als ze zich bevuild hebben, ze moord en brand moeten schreeuwen tot er iemand komt die echt wat geleerd heeft, om ze uit de penarie te helpen. Zelfsturende cognitiviteit noemen we dat.

Want als je maar lid bent van de NVvA, een paar bijeenkomsten bijwoont en voor je werk nog wat kantoorbezoeken om de RIE te toetsen, dan verdient je tegenwoordig al genoeg punten om je gecertificeerd arbeidshygiënist te mogen noemen. Of je het atheneum ooit af hebt gemaakt of niet daar maakt niemand meer om, alleen het certificaat telt! Wat je niet weet, dat vraag je gewoon op de NVvA-discussielijst. Zolang ze nog bestaan krijg je daar antwoord van een arbeidshygiënist uit de oertijd, zoals ...

Ir. O.J. de Zemel

ten bij een 'gecertificeerde arbodienst'. Voldoen aan de wettelijke verplichting stond bij de meeste bedrijven voorop. Het hebben van een (door gecertificeerd kerndeskundigen getoetste) RI&E werd belangrijker geacht dan het voeren van een werkelijk goed arbeidsomstandighedenbeleid. Tegelijkertijd deed en doet het certificaat geen uitspraak over de kwaliteit van de onderzoeken en adviezen van de arbeidshygiënist (of HVK, A&O-er). Er wordt bij de hercertificering immers wel getoetst of men een zekere hoeveelheid bijscholing heeft gevolgd, maar niet of men de opgedane kennis en vaardigheden weet om te zetten in onderzoek en advies waar de klant ook echt wat aan heeft!

Inmiddels is er meer maatwerk en meer concurrentie mogelijk door de wijzigingen in de arbowet, waardoor bedrijven niet noodzakelijk hoeven zijn aangesloten bij een gecertificeerde arbodienst die beschikt over alle vier benoemde kerndeskundigen (bedrijfsarts, A&O-deskundige, veiligheidskundige en arbeidshygiënist).

Niettemin wordt er nog steeds meer geconcurrereerd op de prijs dan op de kwaliteit van de dienstverlening. En dus heeft het certificeringssysteem, dat inmiddels al 15 jaar of langer bestaat, niet bewezen enig bestaansrecht te hebben.

De harmonisatie met het systeem van veiligheidskundigen, het verlagen van de vooropleidingseisen, het deels weer terugdraaien daarvan hebben de betekenis van het certificaat geen goed gedaan. Van de enkele honderden gecertificeerde arbeidshygiënist die er nu zijn, is nu juist helemaal niet meer duidelijk wat het kwaliteitsniveau is dat verwacht mag worden van hun werk.

En daar was het nou juist om begonnen

Jodokus Diemel, redactie Nieuwsbrief.

VAN DE INTENSIVE CARE TERUG NAAR DE BRON

VERSLAG VAN EEN INCIDENT MET EEN KOOLMONOXIDE INTOXICATIE

Paul Scheepers

Hieronder vindt u de beschrijving van een incident met koolmonoxide (CO) dat zich voordeed op 22 november 2007. Meestal komt een incidentmelding via de meldkamer van de brandweer binnen en wordt op verzoek van de brandweer de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) ingeschakeld. Zo niet in onderstaande casus. In dit geval werd de Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR) ingeschakeld vanuit een ziekenhuis waar een patiënt op de intensive care was opgenomen met een vrij ernstige intoxicatie.

Casus

Vanuit het ziekenhuis in Oss komt om 14:30 uur een melding binnen van een vrouw die is opgenomen op de intensive care. De vrouw heeft een COHb van 20% (koolmonoxide gebonden aan 20% van het Hemoglobine) en ernstige klachten (benauwdheid, bonzende hoofdpijn, duizeligheid, misselijkheid, etc). Bij haar partner die naar het ziekenhuis is gekomen is ook bloed geprikt. Zijn COHb is normaal en daarom wordt gedacht aan de mogelijkheid van een beroepsmatige oorzaak. De brandweer is al ter plaatse bij het bedrijf waar de patiënte die middag schoonmaakwerkzaamheden heeft verricht. Als ik de Officier van Dienst Geneeskundig (OvDG) van de brandweer bel is die ter plaatse en meldt dat het gaat om een kantoor van een bedrijf in Nistelrode. Het is zaak om snel uit te vinden of er risico's zijn voor andere aanwezigen in het bedrijf. Gelukkig zijn door andere medewerkers van dit bedrijf geen klachten gemeld die kunnen duiden op een vergiftiging met koolmonoxide (benauwdheid, hoofdpijn, misselijkheidsklachten en buikpijn). Ik raad de brandweer aan navraag te doen over het gebruik van dichloormethaan omdat bij de omzetting van deze stof in de lever koolmonoxide ontstaat. Dichloormethaan is wel in het bedrijf aanwezig maar werd niet door de vrouw toegepast.

Om 15:06 u krijg ik bericht van de brandweer dat er in het kantoor een gevelkachel staat. Deze kachel is op diverse standen getest maar de display van een direct-reading CO-monitor laat waarden zien lager dan 7 ppm. Een geruststellende waarde moet rond de 1-3 ppm liggen. Op basis van het Coburn-Forster-Kane (CFK) model komt een COHb van 20% overeen met een blootstelling aan circa 160 ppm koolmonoxide. Het gaat dan wel om een evenwichtsconcentratie die pas na 4 uur wordt bereikt bij een persoon van 70 kg met een normaal Hb gehalte. Als de blootstellingsduur korter is geweest dan 4 uur zou de concentratie CO zelfs hoger geweest kunnen (en moeten) zijn. Het is niet uit te sluiten dat de kachel eerder op de dag niet goed heeft gefunctioneerd (bijvoorbeeld door tijdelijk afsluiten van lucht-

toevoer of belemmering van de afvoer van verbrandingsgassen). Daarom is aan het bedrijf geadviseerd om de gevelkachel te laten schoonmaken door een installateur.

Zoek de oorzaak

Omdat er geen concrete aanwijzingen zijn gevonden op de werkplek gaat de zoektocht door. De auto van de patiënt wordt door de brandweer onderzocht. De hoogste CO concentratie van 33 ppm wordt niet in het interieur gemeten maar onder de motorkap. Ook deze metingen duiden niet op een plausibele bron van blootstelling, tenzij er een duidelijke lek naar het interieur van de auto is.

Om 17:25 uur vindt opnieuw overleg plaats met de brandweer. Omdat ik er niet gerust op ben dat de oorzaak gevonden is, stel ik de brandweer voor ook in de woonsituatie metingen te gaan doen. Om dit mogelijk te maken bel ik de longarts in het ziekenhuis en vraag hem om, in een gesprek met de betrokkenen, aan te geven waarom metingen in de woning nodig zijn, voordat de man thuis gaat overnachten. De longarts vraagt de man naar huis te gaan om de brandweer in de gelegenheid te stellen mogelijke bronnen van koolmonoxide in de woning op te sporen. De metingen, die nog dezelfde avond door de brandweer worden uitgevoerd, wijzen niet op een bron van koolmonoxide die de ernstige vergiftiging kan verklaren. De brandweer heeft de man geadviseerd zijn auto te laten nakijken in de garage. De volgende ochtend om 09:05 uur neem ik contact op met de longarts en verneem dat de patiënt goed is hersteld en niet meer op de Intensive Care unit ligt. Het telefoonnummer van de brandweer is aan de vrouw doorgegeven, voor het geval er nog vragen mochten zijn.

Informatie

Meer informatie over hoe om te gaan met incidenten met gevaarlijke stoffen is te vinden in de praktijkgids arbeidshygiëne².

Flomenbaum NE et al. (2006) Goldfrank's Toxicology Emergencies. 8th edition.

McGraw Hill, New York.

Scheepers PTJ, Jans H, Ruijten M, Smid T (2007)

Incidenten met gevaarlijke stoffen. Preparatie, interventie en gezondheidsonderzoek. Praktijkgids

Arbeidshygiëne.

Kluwer, Alphen a/d Rijn.

Paul Scheepers

UMC St Radboud, Nijmegen

254

NVVA-SYMPOSIUM: ARBEIDSHYGIËNE, EEN WAARDEVOL SPECIALISME

Op 16 en 17 april 2008 wordt het NVvA symposium in congrescentrum Woudschoten te Zeist gehouden.

Het programma is inmiddels aan alle leden gezonden en is ook te vinden op de website. Het TtA met de abstracts volgt binnenkort, waarin meer informatie over de presentaties gepubliceerd wordt.

Arbeidshygiëne over 25 jaar

In 2008 bestaat de NVvA 25 jaar. Tijd voor bezinning! Op de eerste dag van het symposium kijken we terug op ontwikkelingen en bewegingen binnen de arbeidshygiëne. We willen echter ook een doorkijk naar de toekomst bieden. Hoe zal de arbeidshygiëne zich in de toekomst ontwikkelen? Vieren we in 2033 het vijftigjarig bestaan van de NVvA, of is de arbeidshygiëne dan helemaal van het toneel verdwenen? Deze vooruitblik willen we niet tot Nederland beperken. Daarom wordt het symposium afgesloten met een voordracht door John Cherrie. Dr Cherrie is research director van het Institute of Occupational Medicine in Edinburgh, en voorzitter van de onze Britse zustervereniging BOHS. Hij zal zijn licht laten schijnen over de nabije en verre toekomst van de arbeidshygiëne.

Om het 25-jarig bestaan van de vereniging luister bij te zetten vindt op 16 april een bijzonder feestelijke avond plaats in Slot Zeist.



Parallele sessies, workshops en Bob van Beek-prijs

In de parallelle sessies en workshops komen de arboprofessionals aan het woord met presentaties van recent onderzoek en projecten uit de eigen praktijk. Vanuit verschillende invalshoeken wordt binnen deze sessies het thema van dit symposium "Arbeidshygiëne, een waardevol specialisme" belicht.

Ook dit jaar zijn weer diverse aanmeldingen binnengekomen van studenten, die willen meedingen naar het behalen van de Bob van Beek-prijs en zij presenteren hun onderzoek op de eerste dag.

Inschrijving

Er zijn reeds veel aanmeldingen ontvangen, maar NVvA-leden worden van harte opgeroepen om zich in te schrijven via het inschrijfformulier bij het programmaboekje of via de website www.arbeidshygiëne.nl onder symposia: symposium 2008 en dan het online inschrijfformulier.

Jullie zijn van harte welkom.

REDACTIELEDEN GEZOCHT

De redactie van de Nieuwsbrief en website is op zoek naar versterking.

De redactie houdt zich bezig met het beheren van de website en met de uitgave van de Nieuwsbrief. Eind 2006 is de website geheel vernieuwd en in 2007 is deze verder gevuld met inhoud. Het up-to-date houden van de website vereist onder andere het verzamelen van nieuwtjes en het plaatsen van samenvattingen daarvan, maar bijvoorbeeld ook het actueel houden van de links naar andere sites.

Omdat in 2006 en 2007 er twee redactieleden hun activiteiten hebben beëindigd, zijn wij op zoek naar versterking.

WIE ZOEKEN WIJ?

Je bent NVvA-lid met belangstelling voor wat er speelt in en rond het vakgebied van de arbeidshygiëne en binnen de NVvA. We kunnen in de eerste plaats mensen gebruiken die zich met de website willen bezighouden, maar laat je vooral niet weerhouden als je je meer tot de Nieuwsbrief aangetrokken voelt.

Het redactiewerk biedt bij uitstek de gelegenheid om meer actief te worden voor de vereniging. De NVvA is een leuke en divers samengestelde vereniging. Het redactiewerk is goed voor je netwerk, je weet nooit wanneer het van pas komt. Dus ook de wens om wat meer mensen binnen de vereniging te leren kennen kan een plausibele reden zijn om je aan te melden. De redactie bestaat uit een gezellig en enthousiast groepje mensen.

Wat doet de redactie zoal?

- Nadenken over de ontwikkelingen in en rondom ons vakgebied.
- De website actueel houden: nieuwsberichten, verslagen van contactbijeenkomsten, links naar andere sites enz.
- Coördineren van themanummers van de Nieuwsbrief.
- Overleg en coördinerend werk (e-mail, telefoon).
- Maximaal 3 vergaderingen per jaar.

Viermaal per jaar brengen we een Nieuwsbrief uit, steeds met artikelen rondom één bepaald thema. De artikelen zijn afkomstig van verschillende schrijvers, veelal leden van onze vereniging. Voor het produceren van de thema-artikelen is voornamelijk coördinatiewerk nodig: overleg met mede-redactieleden, mailtjes sturen naar potentiële schrijvers van artikelen. Zelf schrijven mag ook maar hoeft niet. Natuurlijk lees je ook de ingezonden artikelen en overleg je met de schrijvers over eventuele aanpassingen.

Allemaal niets moeilijks, het is zelfs leuk om te doen, je komt in contact met NVvA-leden die je anders hooguit van naam of gezicht zou leren kennen.

Het coördinatiewerk kost een paar avonden per jaar en we proberen met de vergaderingen aan te sluiten op een landelijke contactbijeenkomst zodat het niet veel extra tijd hoeft te kosten. Verder streven we ernaar éénmaal per jaar de vergadering te combineren met een gezellig etentje na afloop.

Heb je nog wat tijd over? Wil je meer doen voor de vereniging? Meld je dan aan bij één van de redactieleden of bij het secretariaat van de NVvA.

e-mail: nvva@arbeidshygiene.nl

telefoon: 040-2926575



CURSUSSEN EN SYMPOSIA

28 maart, 4 en 18 april, 16 en 30 mei en 6 juni 2008

Klant, kwaliteit en organisatie (voorheen Kwaliteit van arbodienstverlening)

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=104

7, 14 en 21 april en 2 juni 2008

Arbeids- & organisatiekunde

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=107

16 en 17 april 2008

Symposium NVvA: Arbeidshygiëne: een waardevol specialisme

Info: NVvA-secretariaat, tel. 040 - 2926575, website: www.arbeidshygiene.nl

22 en 23 mei 2008

Leren van de burens in Duitsland

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=325

3 september 2008

Keurige keuringen

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=326

4, 5, 18 en 19 september en 12 december 2008

Training Adviesvaardigheden

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=214

8, 15, 22, 29 september, 6 en 27 oktober, 3 (en 10) november 2008

Strategisch adviseren bij beleidsontwikkeling

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=217

10 en 24 september, 1 en 29 oktober en 12 november 2008

Bouw uitbreidingsmodule

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=167

16 en 23 september en 2 december 2008

Training Adviserend schrijven

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=204

25 september, 2 en 9 oktober 2008

Werkstress

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=5

25 september en 6 november 2008

Expertmodule: Toepassen van Evidence Based Medicine

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl

26 september en 3 oktober 2008

Pesten of gepest worden?

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=171

3 en 31 oktober, 7 en 21 november, 12 december 2008 en 9 januari 2009

Juridische aspecten van arbeid en gezondheid

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=216

5 november en 3 december 2008

Conflicthantering en omgaan met agressie

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=316

12, 19 en 26 november 2008

Sociaal-medische begeleiding van allochtonen

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=327

24 november, 1 en 15 december 2008, 12 en 26 januari, 2 en 9 februari en 16 maart 2009

Veranderkunde

Info: NSPOH, tel. 020 - 5664949, website: www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=215

Cursussen en symposia

Colofon

De Nieuwsbrief is het officiële orgaan van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA).

Het bundelt bestuursmededelingen, verenigingsnieuws, aankondigingen van symposia en cursussen, mededelingen over verschenen publicaties en staat open voor bijdragen van leden.

De Nieuwsbrief wordt 4 maal per jaar gratis toegezonden aan leden van de NVvA.

Kopij aanleveren

Kopij voor de Nieuwsbrief dient 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
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
www.arbeidshygiene.nl

INHOUD

Bericht van het bestuur
Inauguratie Leerstoel Arbeidshygiëne

Thema: DIVERSE ZAKEN

NVvA Symposium 2008
Cursussen en Symposia

Verschijnt 4 maal per jaar