



Arbo in ontwikkeling

Nieuwsbrief

NVvA - Jaargang 23 (2012) Nr. 2



DEADLINE NIEUWSBRIEF 2012-03: 1 SEPTEMBER 2012



NIEUWE LEDEN

Wij heten deze nieuwe leden van harte welkom.

P.F.J. van Beurden (Peter)
C.L.J.M. Corbey (Karl)
C.A.G.G. Driessen (Carola)
J.D.B. Boetimann (Isaack)
E.I.M. Tjoe Nij (Evelyn)
L.M. van der Voort (Lidy)

VieCuri Medisch Centrum
MSD Animal Health
Rio Tinto Alcan
LVOA

AGENDA

Bestuursvergaderingen
dinsdag 26 juni
(beleidsmiddag, Wageningen)
dinsdag 4 september
dinsdag 9 oktober
(beleidsdag, Wageningen)
dinsdag 27 november

Contactbijeenkomsten
donderdag 21 juni
donderdag 27 september
donderdag 8 november
samen met de CGC

Colofon

De Nieuwsbrief is een uitgave van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne. De Nieuwsbrief bundelt mededelingen van het bestuur, nieuws uit de vereniging, verslagen van bijeenkomsten en aankondigingen van bijeenkomsten, cursussen en symposia. Daarnaast wordt aandacht besteed aan nationale en internationale ontwikkelingen in en om het vakgebied van de arbeidshygiëne. De Nieuwsbrief wordt viermaal per jaar gratis toegezonden aan alle leden van de NVvA.

Redactie Nieuwsbrief en Website

Jodokus Diemel, hoofdredacteur
Yvonne Jansma
Wendel Post
Karel Witters
Simone van Wijk

Kopij aanleveren

Kopij voor de Nieuwsbrief dient per e-mail aangeleverd te worden. Teksten in MS-Word format, bij voorkeur met zo weinig mogelijk formattering van lettertypen (vet, onderstreept, cursief enz.). Illustraties dienen in voldoende resolutie (300 dpi), bij voorkeur in JPG of in GIF-format te worden aangeleverd. Bij gebruik van illustraties wordt u verzocht een voorbeeld (print of pdf-bestand) van uw bijdrage mee te leveren.

Vormgeving en druk

Ontwerp en lay-out: Jodokus Diemel
Productie en druk: Van Stiphout Drukkerij Plus, Helmond.

Redactie-adres /secretariaat NVvA

Postbus 1762
5602 BT Eindhoven
Tel.: 040 – 292 6575
Fax: 040 – 248 0711
E-mail: nvva@arbeidshygiene.nl

Advertenties

De Nieuwsbrief biedt de mogelijkheid tot plaatsing van advertenties voor vacatures, producten of diensten die relevant zijn voor het vakgebied en tot doel hebben de arbeidshygiënist te informeren over te leveren diensten, speciale arbeidshygiënische aspecten of onderzoekapparatuur.

Tarieven voor plaatsing (excl. BTW):
A4 formaat: € 450,=
A5 formaat: € 300,=
A6 formaat: € 200,=

Advertenties kunnen naar het redactie-adres worden verzonden.

Voor informatie over andere mogelijkheden, zoals het verzenden van mailings aan leden, adverteren op de website, sponsoring of adverteren tijdens het jaarlijks symposium, kunt u contact opnemen met het secretariaat van de NVvA.

Website: www.arbeidshygiene.nl

REDACTIONEEL

Als immer, heeft de redactie voor u weer een nieuwe Nieuwsbrief vol met nieuwe nieuwtjes voor u gecompiceerd. De vereniging kan weer terugblikken op een boeiend en geslaagd symposium, waarvan u hier een verslag vindt. Tijdens het symposium werd ook een ALV gehouden, waarbij de nieuwe ontwikkelingen ons om de oren vlogen. Helaas was er geen redactielid bij aanwezig, want de zaal was al zo vol, het weer was zo mooi, we moesten nog een en ander voorbereiden, de brug was open enz. Toch hebben we het nieuws opgepikt uit de wandelgangen (en de notulen) zodat we er toch weer bovenop konden duiken om er verslag van te doen.

Een nieuwe voorzitter en een nieuw geluid, nieuws omtrent de certificering en de rol van intercollegiale toetsing (ICT) daarbij. Ervaringen van ZZP-ers (zelfstandigen, nietwaar?) die zelf een ICT-groep opstarten. Nieuws over REACH uit de Regio Oost. En drie nieuwe initiatieven voor opleiding: PHOV start een opleiding tot middelbaar arbeidshygiënist en de NVvA bedrijfscontactgroep kantoren ontwikkelde zelf een opleiding. De besturen van NVvA, NVVK en BA&O werken samen aan de ontwikkeling van een opleiding tot arbodeskundige, met een brede algemene basis en in de laatste fase specialisatie tot AH, VK, A&O of 'generalist met een breed profiel'. Hoe zich dat allemaal verder ontwikkelt, hopen wij u ook in de toekomst te melden....

Namens de redactie,
Jodokus Diemel, hoofdredacteur

INHOUD

Bericht van het bestuur	4
<i>Thema: AH in Ontwikkeling</i>	
Het einde van de arbeidshygiënist	6
Certificering en ICT	11
Verslag Symposium 2012	14
Beeldverslag: avondsessie	22
<i>Rubrieken:</i>	
Teletekst	13
Arbo Foto	26
<i>En verder:</i>	
Hands4U	24
REACH in de Regio	27/28
BCG Kantoren ontwikkelt Training	29
Cursussen en Symposia	31





BERICHT VAN HET BESTUUR

Even voorstellen

Op de laatste algemene ledenvergadering tijdens het NVvA Symposium te Zeist (28 maart 2012) ben ik gekozen tot nieuwe voorzitter van de NVvA. Alle reden om me even kort voor te stellen. Mijn naam is Joost van Rooij, ik ben 48 jaar, ik woon in Malden en werk bij Caesar Consult te Nijmegen. Binnen het werkveld van de arbeidshygiëne houd ik me bezig met risico-beoordeling en risicobeheersing van gevaarlijke stoffen op de werkplek en de laatste tijd ook steeds meer met blootstelling van consumenten aan gevaarlijke stoffen.

Als ik me niet vergis ben ik sinds 1990, dus inmiddels al ruim 20 jaar, lid van de NVvA. Al die jaren kwam ik graag op de regionale en landelijke verenigingsbijeenkomsten, presenteerde ik tijdens deze bijeenkomsten vaak resultaten van eigen onderzoek of projecten en schreef ik af en toe stukjes voor TtA en voor de Nieuwsbrief. De NVvA-bijeenkomsten heb ik altijd als zeer leerzaam en nuttig ervaren. Dergelijke bijeenkomsten met vakbroeders en -zusters zijn belangrijk als je in een kleine organisatie werkt. Het geeft je inzicht in actuele thema's en trends en bovendien kun je eens rustig bijpraten met je vakgenoten. Ook het laatste NVvA symposium was weer een groot succes, zoals je ook elders in deze Nieuwsbrief kunt lezen.

Speeddate

Na ruim 20 jaar 'passief' lidmaatschap vond ik het de hoogste tijd worden om me wat actiever in te zetten voor de NVvA. Naar aanleiding van de oproep van Huib Arts' in de Nieuwsbrief van begin 2011 heb ik me aangemeld als aspirant-lid van het bestuur. En nu, nog geen jaar later, ben ik als opvolger van Rob Oldenhof gekozen c.q. benoemd tot voorzitter van de NVvA. Het kan snel gaan.

Het voorzitterschap van de NVvA ervaar ik als een grote eer. Niet alleen omdat de NVvA een grote kennisvereniging is (ca. 500 leden) met een goede naam zowel nationaal als internationaal, maar vooral omdat het een zeer actieve vereniging is die wordt gedragen door een groot aantal capabele en gedreven mensen. Deze leden zijn actief in tal van werk- en contactgroepen en in het bestuur van de vereniging. Het bestuur wordt momenteel gevormd door Erik Kateman (secretaris), Wouter de Haan (pen-



Joost van Rooij

ningmeester), Huib Arts (PPM), Leo van der Biessen (toxische stoffen), Hans Hoogesteger (ledencontacten), Kees Hommes (certificering), Margreet Sturm (internationaal), Rob Oldenhof en ondergetekende dus als voorzitter.

Jaarplan 2012

Op de laatste Algemene Ledenvergadering van 28 maart jl. zijn de verenigingsplannen voor 2012 gepresenteerd. Voor dit jaar gaat speciale aandacht uit naar het uitwerken van een gezamenlijke opleiding (met NVVK en BA&O), het maken en actualiseren van kennisdossiers, het maken van materiaal voor de opleiding middelbare arbeidshygiënist, het uitwerken van het nieuwe certificeringssysteem, samenwerking met de andere beroepsverenigingen (zoals NVAB, NVVK, BA&O) en het aanhalen van de banden met Europese zusterverenigingen. Daarnaast zijn we benieuwd naar de behoeften van het groeiend aantal ZZP-ers in onze vereniging. En uiteraard blijft de beperkte instroom van nieuwe leden onze zorg en aandacht houden.

Het complete jaarplan 2012 vind je op de NVvA website. Daarin staan ook de plannen van de symposiumcommissie, de redactie van de Nieuwsbrief en website, de redactie van het TtA, de regio's Noord en Oost en de contactgroepen Metaal, Kantoren, Bouw, Gezondheidszorg, Biologische factoren, Toxische stoffen, de werkgroep Intercollegiale Toetsing en de Werkgroep Internationaal. Ik nodig alle leden van harte uit om het jaarplan 2012 nog eens goed door te lezen en waar mogelijk een bijdrage te leveren aan het verwezenlijken van alle plannen! Als jullie suggesties hebben voor aanvullingen dan verneemt het bestuur die uiteraard graag.

Beleidsmiddag

Op 26 juni a.s. hebben we een beleidsmiddag gepland waar we als bestuur, samen met leden, wat uitgebreider stil willen staan bij actuele zaken die van belang zijn voor de vereniging. Jullie input is hierbij uiteraard meer dan welkom. Kun je niet wachten tot 26 juni, stuur dan je reactie, vragen of opmerkingen naar het NVvA-secretariaat ter attentie van Els van der Putten (nvva@arbeidshygiene.nl) of naar mij persoonlijk (zie hieronder).

Wil je een onderwerp bespreken of een discussie starten met andere NVvA-leden, ga dan naar het forum op de NVvA website.

Speerpunten

Als voorzitter heb ik meerdere speerpunten maar één aspect heeft mijn specifieke aandacht (noem het maar missie). En dat is enerzijds het aanspreken en activeren van de jonge leden en talenten binnen onze vereniging en anderzijds het behoud van de kennis en ervaring van de 'oude rotten'. Dat is van belang aangezien de arbeidshygiënist van het eerste uur langzaam maar zeker toe zijn aan hun pensioen en er dus een boel kennis en ervaring uit de vereniging dreigt te 'verdwijnen'. Zonder input van jonge leden en talenten zal het bewolkt en letterlijk een beetje grijs worden. Door inzet van jonge leden en talenten, als het even kan met steun van de 'oude rotten', voorzie ik echter een zonnige toekomst voor de arbeidshygiëne. Niet alleen in Nederland, maar ook daarbuiten!

Met vriendelijke groet,

*Joost van Rooij, voorzitter NVvA
tel. 024 3528840
e-mail: joost.vanrooij@caesar-consult.nl*



HET EINDE VAN DE ARBEIDSHYGIËNIST

Jodokus Diemel

Op de ALV van 28 maart, tijdens het symposium in Zeist, kwamen enkele zaken aan de orde die een beeld geven van de ontwikkeling van 'de arbeidshygiëne' voor de nabije toekomst. Zo werd bekend dat PHOV (met instemming en medewerking van het NVvA-bestuur) een opleiding tot 'middelbaar arbeidshygiënist' gaat starten. Daarnaast werd er voortgang gemeld in de gezamenlijke (NVvA, NVVK, BA&O) ontwikkeling van een opleiding tot 'arbodeskundige'. Die toekomstige opleiding zal vanuit een flinke gemeenschappelijke basis de mogelijkheid gaan bieden zich in een tweede fase te specialiseren tot arbeidshygiënist, veiligheidskundige, arbeid- en organisatiedeskundige of tot een arbo-generalist met een breed profiel. En dan waren er nog de ontwikkelingen met betrekking tot de certificering, waarbij de discussie onder andere ging over de vijf kerntaken en 10 competenties die er voor de arbeidshygiënist benoemd werden. Nadere details over het nieuwe systeem van de persoonscertificering en wat dat betekent voor de arbeidshygiënist, hopen we in een volgende Nieuwsbrief te beschrijven.

Bezien we de bovengeschetste ontwikkelingen dan rijst de vraag of we nog wel moeten blijven uitgaan van 'de arbeidshygiënist' als een onderscheiden beroep. In de nieuwe certificeringssystematiek wordt al rekening gehouden met de nogal sterk uiteenlopende beroepspraktijken van arbeidshygiënist. Er zijn nu eenmaal arbeidshygiënist die vooral veel RI&E's doen met af en toe een blootstellingsonderzoek (geluid, gevaarlijke stoffen, klimaat) tussendoor en er zijn er die zich nagenoeg alléén maar met beleid, onderzoek en beheersmaatregelen op gebied van gevaarlijke stoffen bezighouden. Er zijn verschillende probleemgebieden (kantoorklimaat, schadelijk geluid, biologische agentia enz.) die voor weer andere AH's de kern van hun werk uitmaken. Er zijn onderzoekers en managers en er zijn praktijkmensen (helicopterview, hands-on en met de poten in de modder). Ook bij hoger veiligheidskundigen (HVK) en bij arbeid- en organisatiedeskundigen (A&O-ers) kom je dergelijke verschillen tegen in hun feitelijke beroepsuitoefening.

Waarom dan niet opteren voor een wijziging van de Arboret, zodat er naast de bedrijfsarts nog slechts één kerndeskundige overblijft: de gecertificeerde arbodeskundige? Dat moet dan een arbodeskundige zijn met bepaalde taken en daartoe beschikkend over een minimum van duidelijk vastgelegde competenties op HBO+ niveau, maar met verder een zeer variabel competentieprofiel. De vijf omschreven kerntaken gelden immers nu al voor alle drie 'kerndeskundigen' en voor elke discipline worden er ten behoeve van de certificering een aantal specialistische competenties benoemd. Maar het lijkt erop dat het denken over opleiding en certificering beperkt wordt door de bestaande kaders van de huidige

kerndisciplines en bijbehorende certificering tot ofwel 'arbeidshygiënist', ofwel 'veiligheidskundige' ofwel 'arbeid- en organisatiedeskundige'. We moeten 'Out of the box'!

What's up, doc?

In een artikel op Arbo Online werd onlangs (door een prominent NVvA-lid) gesteld, dat adviseurs bij de RI&E de verkeerde vragen zouden stellen of vragen naar de bekende weg en slechts risico's in kaart brengen die allang bekend zijn. "Een werkgever in de petrochemische industrie weet heus wel dat de boel in brand kan vliegen. En als in een timmermansbedrijf geen houtstof wordt geproduceerd, heb je (als werkgever) een nog groter probleem: dan wordt er namelijk niet gewerkt." Volgens dit artikel moeten we niet de risico's benoemen ("wat zijn de risico's"), maar de "hoe-vraag" stellen: "Hoe heeft de werkgever het houtstofprobleem getackeld? Door PBM's of door gerichte afzuiging? Dat is een totaal andere vraagstelling." Op zich is dat zo, maar die 'totaal andere vraagstelling' is voor de meeste arbeidshygiënist natuurlijk allang onderdeel van de RI&E, we leven inmiddels namelijk in de 21e eeuw. De arbeidshygiënist op Arbo Online vertelt verder: "Er valt altijd nog wat te verbeteren, ook bij voorbeeldbedrijven. Die kunnen zich richten op bronmaatregelen, in plaats van op PBM's. Of ze kunnen hun veiligheidsbeleid beter laten aansluiten op de arbocatalogus." Pardon? Een voorbeeldbedrijf dat wel PBM's toepast als beheersmaatregel maar nog geen bronmaatregelen heeft genomen? Een voorbeeldbedrijf dat nog niet volgens de arbocatalogus werkt? Dan gaat het toch zeker om een slecht voorbeeld. En de adviseur van de toekomst, wat gaat die doen, als het niet de bedoeling is om in detail alle knelpunten op te sommen? Die adviseur " ...

denkt bijvoorbeeld mee over de implementatie van beheersmaatregelen.” Alsof dat niet al veel langer gebeurt, kom nou! Hier wordt een niet-bestaande tegenstelling geschetst tussen de vermeende gangbare aanpak bij RI&E's en een als nieuw voorgestelde aanpak.

Met zulke promotie hebben we geen klagende MKB-werkgevers nodig om 'de arbo' een slechte naam te bezorgen. Er wordt hier wel een erg archaïsch beeld geschetst van hoe de RI&E wordt uitgevoerd tegenover een tamelijk simplistische voorstelling van een alternatieve aanpak. Waar het mijns inziens om draait is niet de exacte vraagstelling in een RI&E-vragenlijst, maar wat de uitvoerende adviseur daar verder mee doet. Welke vervolgvragen stelt die, hoe diepgaand gaat het advies dat vervolgens gegeven wordt? De kwaliteit van de RI&E staat of valt vooral met de kwaliteit van de uitvoerende adviseur. Die kwaliteit behoort gewaarborgd te worden door het certificeringssysteem van de kerndeskundigen.

Competenties in competitie

In de discussie over het nieuwe certificeringssysteem kwamen zorgen naar boven over het hoge "A&O-gehalte" van de bij het nieuwe certificeringsmodel benoemde competenties. In antwoord daarop werd aangegeven dat de arbeidshygiënische kennis wel beschreven wordt, maar niet in detail. Verder werd gesteld dat het op peil houden van die kennis een eigen verantwoordelijkheid is en via ICT kun je elkaar erop aanspreken. (ICT: Inter Collegiale Toetsing – een nieuw en prominent onderdeel in het certificeringstraject van arbodeskundigen) Als ik dat lees, moet ik aan het kabinet Rutte denken: Door geen steun of houvast te bieden, stimuleren we tot meer zelfredzaamheid. Als SZW, NVvA en Hobéon SKO niet meer aangeven over welke kennis een arbeidshygiënist in elk geval moet beschikken, wordt ieder gestimuleerd om daar zelf invulling aan te geven. Oftewel zoek het maar uit, alles is best? Als je een paar vriendjes vindt voor een ICT-groepje, zit je gebeiteld!? Zover is het nog niet, maar het geeft te denken. Het is in elk geval niet een vanzelfsprekend standpunt voor een kennisvereniging als de NVvA.

Ook in het opleidingsprogramma van PHOV voor de middelbare arbeidshygiënist (en dito veiligheidskundige), maar evengoed bij de al bestaande AH-opleiding van Saxion krijgt het ontwikkelen van flankerende competenties een ruime plaats toebedeeld. In discussies komt steeds het opdoen van 'adviesvaardigheden' of het 'implementeren van maatregelen' naar boven. Daar ligt een keuze aan ten grondslag, gebaseerd op het idee dat zoiets als adviesvaardigheden zo belangrijk is in de beroepsuitoefening, dat het een

zelfstandig onderdeel van de opleiding behoort te zijn. Het ontwikkelen van dergelijke competenties gaat, binnen de gegeven opleidingsduur, ten koste van arbeidshygiënische basiscompetenties zoals een brede kennis met voldoende diepgang en bijbehorende onderzoeksvaardigheden. Terwijl de arbeidshygiëne een dusdanig veelomvattend kennisgebied is, dat het eigenlijk niet mogelijk is om binnen een opleiding van vier jaar, aan alle onderwerpen de aandacht en diepgang te geven die nodig zijn. Waarom zouden we competenties zoals adviesvaardigheid niet (en de arbeidshygiënische competenties wel) zelfstandig kunnen ontwikkelen na of buiten de opleiding en die vervolgens via ICT op peil houden? Arboadviseurs zijn niet de enige adviseurs in de wereld, dus waarom zouden adviesvaardigheden niet elders een plek kunnen krijgen? Wat is dat toch met al die competenties die niet tot de kern van ons vakgebied behoren, waarom krijgen die steeds zoveel aandacht terwijl het vakgebied zelf in de discussies onderbelicht blijft?

RI&E en arbocatalogus

Het denken over de wet- en regelgeving op gebied van arbo, over de RI&E als instrument daarbij, is al langer in ontwikkeling. Bij de invoering (jaren '90) vooral was de RI&E vooral een opsomming van wettelijke verplichtingen, knelpunten en verbeterpunten. Maar ook toen al was het doel om niet alleen de risico's in kaart te brengen maar ook om via het Plan van Aanpak een start te maken met het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Het heeft natuurlijk best een paar jaar geduurd voordat dat echt op gang was gekomen.

De ontwikkeling sindsdien tendeert naar het gebruik van de RI&E (met Plan van Aanpak) als 'beleidsdocument', inmiddels is de RI&E in veel organisaties een onderdeel van de bedrijfsvoering. Natuurlijk zijn er ook nog altijd veel organisaties waar de RI&E wel ergens is, maar men weet hem niet te vinden. Dan laten we toch gewoon een nieuwe maken!

In recente jaren is al eerder gepleit voor omvorming van de huidige RI&E-methodiek (zie Nieuwsbrief 2011-1). De RI&E zou per bedrijf of branche in de eerste plaats de "prioritaire risico's" moeten benoemen, maar vooral niet zozeer vragen moeten stellen naar welke risico's er zijn in die bedrijven, maar wat men heeft gedaan om de aanwezige risico's te beheersen. Niet: wat zijn de risico's (we gaan er in deze visie vanuit dat die al bekend zijn), maar hoe worden de belangrijkste (prioritaire) risico's beheerst? Daarnaast is er min of meer parallel, de ontwikkeling van de arbocatalogus, waarin per bedrijf of branche voor de meest voorkomende risico's de oplossingen volgens de 'stand der techniek'

worden beschreven. Bedrijven die daaraan voldoen, hoeven de onderliggende risico's niet nader te laten onderzoeken, het uitgangspunt is immers dat de oplossingen uit de arbocatalogus afdoende bescherming bieden aan de werknemers. Een soortgelijke ontwikkeling zien we bij de blootstellingsscenario's die onder de REACH richtlijn worden opgesteld. Wie werkt volgens het door de producent opgestelde scenario, kan ervan uitgaan dat de blootstelling aan gevaarlijke stoffen voldoende is beheerst. Zo lijkt er straks voor de hardwerkende arbeidshygiënist steeds minder over te blijven om te onderzoeken en te adviseren. En zeker geldt dat nu al voor de arbeidshygiënist bij arbodiensten.

Volledig maar globaal?

Arbocatalogus en RI&E-instrumenten zijn soms onvolledig, maar op bepaalde onderdelen zijn ze soms juist veel te gedetailleerd. Recent werd op Arbo online over de arbocatalogus gesteld: 'Dat is natuurlijk een prachtig instrument, maar je moet het belang ervan ook niet overschatten. Ten eerste zie je zo'n catalogus pas bij de helft van de Nederlandse sectoren – en bij de andere helft dus niet. Ten tweede behandelt hij meestal maar een beperkt aantal thema's. En tot slot: als je probleem er al in staat, wil dat niet zeggen dat de oplossing ook bruikbaar is voor jou. Ieder bedrijf is immers weer anders.'

Ook in veel gebruikte RI&E-instrumenten (vragenlijsten) worden soms onderwerpen die van belang kunnen zijn, niet of nauwelijks bevraagd. Zo heb ik eens (op aandringen van de opdrachtgever zelf) gewerkt met een bepaald RI&E-instrument, ontwikkeld door een commerciële marktpartij. In die RI&E werd zeer gedetailleerd gevraagd naar bijvoorbeeld de plaatsing van informatie, signaleringen en bedieningsmiddelen van de gebruikte machines. Terwijl de vraag of er werkzaamheden in besloten ruimtes werden uitgevoerd in dit instrument in het geheel niet werd gesteld. En dat was nou juist één van de te beoordelen onderwerpen in deze organisatie, dat zo dus over het hoofd dreigde te worden gezien. Er mankeert dus wel eens wat aan de RI&E's die werkgevers gepresenteerd krijgen, maar dat moet toch in de eerste plaats de uitvoerende adviseur zichzelf aanrekenen.

Een arbeidshygiënist behoort natuurlijk zodanig opgeleid te zijn om zelf de ontbrekende onderwerpen in de checklist te herkennen en elk onderwerp de aandacht te geven die het verdient, maar daar dreigt het in de nabije toekomst nou juist spaak te gaan lopen.

Wanneer niet duidelijk is welke kennis een arbeidshygiënist (of andere arbodeskundige) moet hebben om zich als zodanig te mogen presenteren, is de kans groot dat er steeds meer adviseurs met onvoldoende deskundig-

heid (maar wel een certificaat) op de arbomarkt komen. Daarom is het van belang dat NVvA en SKO Hobéon duidelijk en uitgebreid aangeven welke competenties voor de arbeidshygiëne van belang zijn, welke kwaliteit er op ons vakgebied verlangd wordt. Met een module adviesvaardigheden verkrijgt je geen vaardigheid in het herkennen en beoordelen van risico's die niet in je checklist zijn opgenomen. Maar misschien kun je dan een module communicatietechniek toepassen om dat te verdoezelen.

Waar moet dat heen?

Steeds vaker duikt het idee op, dat arbeidshygiënist zich minder met de RI&E en blootstellingsonderzoek zouden hoeven bezig te houden, maar dan bijvoorbeeld "mee kunnen gaan denken over de implementatie van beheersmaatregelen". Dus niet adviseren over de mogelijke beheersmaatregelen zelf, niet het uitzoeken en vergelijken van alternatieven, maar meedenken over de implementatie. Alsof je als bedrijf daarvoor een arbeidshygiënist nodig hebt!

Het klinkt zo mooi, dat implementeren van beheersmaatregelen, maar wat wordt er eigenlijk mee bedoeld? Dat staat er zelden bij. "Weet u al waar de afzuiginstallatie moet komen en hoe deze op de machines aangesloten moet worden?" Of is dat geen implementatie? "Weten uw mensen wel hoe ze de aan/uitknop moeten bedienen?" We zijn geen installateurs maar ook geen voorlichters! Voorlichting en instructie geven - over de risico's, over veilig en gezond werken en het gebruik van PBM? Hoeveel arbeidshygiënische kennis heb je daar eigenlijk nog voor nodig? Kun je dan niet beter communicatieadviseur worden en de arbeidshygiëne aan een ander overlaten?

De trend lijkt niettemin te zijn dat adviesvaardigheden en competenties zoals 'ondersteuning bij de implementatie van beheersmaatregelen' of het bewerkstellingen van cultuur- en gedragsveranderingen en dergelijke, meer en meer aandacht krijgen, ten koste van de arbeidshygiënische inhoud. Maar is dat wel de weg die de arbeidshygiëne moet gaan? Is dat nog wel arbeidshygiëne? Arbeidshygiënist zouden hun tijd toch grotendeels moeten besteden aan het beoordelen en beheersen van blootstelling (stoffen, geluid, klimaat, biologische agentia enz.) ook en juist in kleine bedrijven, aan het tegen elkaar afwegen van verschillende scenario's en strategieën bij de beheersing van de blootstelling.

Ons vakgebied houdt zich bezig met reële risico's, we hoeven geen gebakken lucht te kunnen verkopen. Natuurlijk zijn adviesvaardigheden, gedragsbeïnvloeding (m.b.t. veilig werken) en andere ondersteuning bij de implementatie van beheersmaatregelen uiterst nuttige competen-

ties. Het zijn alleen geen exclusieve of specifieke taken voor een arbeidshygiënist.

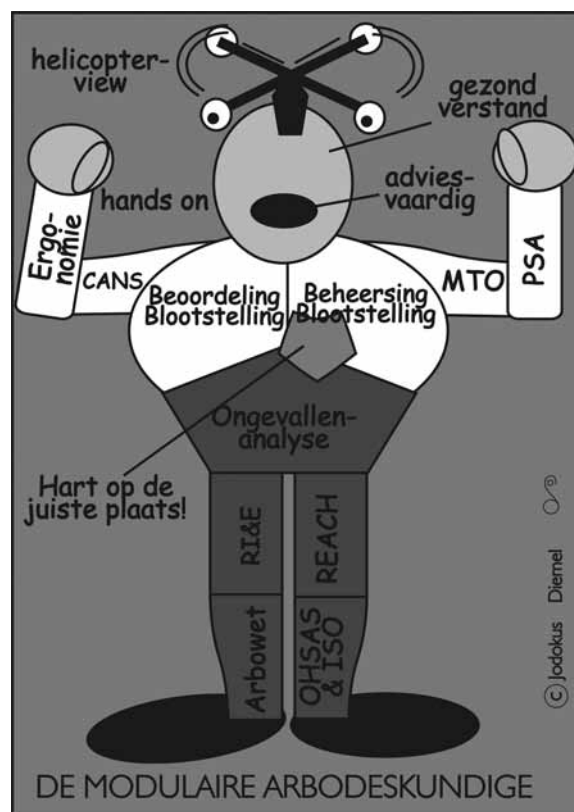
Wat zegt de wet?

Voor de toekomst dient zich dan ook de vraag aan, of de huidige drie kerndeskundigheden als zodanig niet beter uit de Arboret geschrapt kunnen worden, om ze te vervangen door één term: de arbodeskundige. In feite is in het nieuwe certificeringssysteem de aanzet daartoe al gegeven door het vaststellen van de kerntaken en de aanvullende competentieprofielen van de drie kerndeskundigen. Om recht te doen aan de veelheid van competentieprofielen die er onder arbeidshygiënisten bestaat, is het nieuwe certificeringssysteem erop ingericht dat de meeste bestaande AH-profielen het certificaat kunnen behouden. Het kost nogal moeite om elke huidige combinatie van competenties in een beperkt aantal te certificeren competentieprofielen samen te vatten. Moeten we dat wel willen? Ook de opleiding die door de drie beroepsverenigingen wordt voorbereid, zal uiteindelijk leiden tot minder onderscheid tussen de drie kerndisciplines. Verwacht kan daarom worden dat op termijn het onderscheid tussen de drie kerndeskundigen meer en meer zal vervagen. De scheidslijn tussen veiligheidskunde en arbeidshygiëne is al niet scherp, en er zullen steeds meer AH's en HVK's komen die ook over een aantal A&O-competenties beschikken, omdat hun beroepspraktijk daarom vraagt. En andersom zullen er ook meer en meer A&O-ers komen die (onderdelen van) de arbeidshygiënische en/of veiligheidskundige opleidingen erbij gaan doen. Natuurlijk zullen er ook diehards en fundamentalisten blijven, die zich beperken tot de harde kern van waar arbeidshygiëne (of HVK of A&O) voor staat. Maar er zullen zeker ook steeds meer arbodeskundigen gaan opereren in de overgangsgebieden van AH, HVK en A&O. Dat betekent niet dat de vakgebieden zelf (in termen van kennis en competenties) zozeer gaan overlappen of zelfs verdwijnen. Maar het betekent dat er straks niet meer gesproken kan worden van 'de arbeidshygiënist' (of 'de' HVK of A&O-er) als een welomschreven beroep, zoals dat nu nog min of meer het geval is, mede omdat het beroep nu als zodanig genoemd staat in de Arboret. Die drie specialismen bepalen nu nog wie zich (naast de bedrijfsarts) gecertificeerd kerndeskundige mag noemen.

De huidige regelgeving rondom de 'kerndeskundigen' in de Arboret is bovendien verwarrend. De RI&E moet nu door één van de vier kerndisciplines worden uitgevoerd of getoetst. Maar er is niet vastgelegd, dat bijvoorbeeld veiligheidsanalyses, blootstellingsonderzoek of welzijnsonderzoek door een bepaalde kerndiscipline moet worden uitgevoerd. Een arbeidshygiënist mag

duo een MTO uitvoeren en een A&O-er mag in principe een blootstellingsonderzoek doen. Het zijn tenslotte allebei kerndeskundigen. Maar eigenlijk klopt dat natuurlijk niet. Daarom zou het beter zijn, als de wet zou vastleggen dat de RI&E moet worden uitgevoerd door een gecertificeerde 'arbodeskundige'. Die arbodeskundige mag dan een specialist zijn of een breed opgeleide generalist volgens de nieuw op te zetten opleiding. Maar de arbodeskundige hoeft niet meer een arbeidshygiënist, veiligheidskundige of A&O-er te zijn. Die opleiding arbodeskundige kan op basis van de vijf kerntaken en de diverse competentieprofielen uit het certificeringssysteem worden ingevuld door de werkgroep van de beroepsverenigingen die een nieuwe opleiding voorbereidt. Bepaalde verdiepende onderzoeken, analyses en interventies en dergelijke, moeten dan natuurlijk wel worden uitgevoerd door arbodeskundigen die op dat gebied een (deel)certificaat hebben. En dat zou dan ook in de Arboret of bijbehorende regelingen moeten worden vastgelegd.

Behalve elementen van de huidige A&O-, AH- en HVK-opleidingen, kunnen er ook elementen van disciplines als ergonomie of stralingsdeskundige (en mogelijk nog meer) in de opleiding tot arbodeskundige verwerkt worden. Daartoe zouden de vakgebieden van de AH, de HVK en de A&O-er opgedeeld moeten worden in modules. Elke arbodeskundige zou daarvan een minimum aantal moeten beheersen: een algemeen



deel gebaseerd op de 5 kerntaken en naar eigen keuze een aantal modules die overeenkomen met de reeds geformuleerde competenties. Het nieuwe certificeringsmodel biedt al de mogelijkheid, dat elke arbeidshygiënist (HVK, A&O) naar eigen inzicht (binnen zekere grenzen) een invulling geeft aan zijn/haar profiel. Dat competentieprofiel moet nog steeds wel passen binnen de definitie (competentiematrixen) van ofwel de AH, ofwel de HVK ofwel A&O-er. Die eis zou dus kunnen vervallen, maar er blijven wel bepaalde eisen gesteld worden waaraan het profiel van een gecertificeerd arbodeskundige moet voldoen, zoals een aantal 'kerncompetenties' voor iedereen en een minimaal aantal competenties waaruit het totale pakket moet bestaan.

Hoe zal dat gaan?

Arbodeskundigen van de toekomst stellen dan hun opleiding modulair samen en hoeven niet binnen de termen van één bepaalde discipline te vallen. De huidige certificering kent maar één arbeidshygiënist en daardoor lijkt het of alle gecertificeerde AH's even competent zijn op alle deelgebieden van de arbeidshygiëne. En dat is beslist niet zo.

Je kunt je voorstellen dat iemand met een bepaald aantal modules zich 'arbodeskundige' en kerndeskundige in de zin van de Arbowet mag noemen voor een bepaald aantal competenties. Bijvoorbeeld iemand met de modules blootstelling geluid, MTO, fysieke belasting & ergonomie, beeldscherm-ergonomie en vooruit, communicatie en gedragsbeïnvloeding, kan prima uit de voeten bij een heleboel bedrijven, maar is dan dus niet gecertificeerd voor een beoordeling blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Die beoordeling mag dan alleen uitgevoerd worden door (of onder supervisie van) iemand die daarvoor een deelcertificaat heeft. En dat deelcertificaat krijg je alleen als je daarvoor de juiste modules, met voldoende diepgang, beheerst én voldoende ervaring daarin hebt opgedaan.

Door een modulaire opleiding gekoppeld aan modulaire certificering, kan er meer recht worden gedaan aan wat 'de markt' vereist. Sommige arbodeskundigen zullen gecertificeerd zijn voor het werken in industriële omgevingen, anderen voor het werken in kantooromgevingen. Maar dan zijn ze ook echt goed opgeleid voor alle problematiek die daar speelt en voor het adviseren over maatregelen én het implementeren daarvan middels communicatie, trainingen, gedragsbeïnvloeding enz.

Er kan in de systematiek van de modulaire arbodeskundige ook veel gemakkelijker worden ingespeeld op veranderende inzichten of op nieuwe risico's die zich kunnen blijven aandienen. Denk maar aan recent erbij gekomen risico's van nanodeeltjes en nanotechnologie, het Nieuwe Werken enz. en aan nieuwe inzichten omtrent de

organisatie van het werk (flexwerken, thuiswerken) waarbij de rol van leidinggevend en hun relatie met werknemers heel anders is dan in traditionele werkverbanden. Gewoon een nieuwe module ontwikkelen, beschikbaar voor bestaande én nieuw op te leiden arbodeskundigen.

Geen plateservice maar á la carte

De NVvA overigens, zou natuurlijk moeten blijven bestaan, we zijn immers opgericht als kennisvereniging voor de arbeidshygiëne en niet als belangenvereniging van arbeidshygiënisten. Het voortbestaan en de kwaliteitsbewaking van het arbeidshygiënisch onderzoek en advieswerk zal bij het verdwijnen van de term 'arbeidshygiënist' uit de wet, wellicht nog veel meer aandacht vereisen dan nu. Om de arbeidshygiëne te bewaken kan de NVvA het best als zelfstandige vereniging blijven bestaan, zoals een paar jaar geleden ook al geconcludeerd is door de Werkgroep Identiteit, toen het idee opkwam om te fuseren met NVVK en BA&O.

De certificering zal dus georganiseerd moeten zijn op deelcertificaten voor modules (of competenties) en niet op het certificeren van een 'arbeidshygiënist', een (hoger of middelbaar) 'veiligheidskundige' of een 'A&O-er'. Eén opleiding van vier jaar zou genoeg moeten zijn voor een arbodeskundige. Maar dan een opleiding met een heel breed aanbod aan modules en een opbouw waarbij ieder zelf een pakket van modules kan samenstellen. Met een bepaald minimum aantal modules mag iemand zich dan na 4 jaar opleiding 'arbodeskundige' noemen in de zin van de wet. Iemand die dat wil kan ook nog altijd traditioneel arbeidshygiënist of veiligheidskundige worden. Maar de individuele keuzemogelijkheid wordt enorm vergroot, met behoud van het predicaat 'kerndeskundige'.

Onder bepaalde randvoorwaarden zou elk pakket zo moeten zijn samengesteld dat het recht geeft op de titel van arbodeskundige én het recht om als 'kerndeskundige' in de zin van de Arbowet op te treden. Maar op het 'diploma' van de opleiding én op het (na enkele jaren praktijkervaring) te behalen certificaat dat bij die deskundigheid behoort, moet zijn aangegeven in welke gebieden (modules) die arbodeskundige dan 'kerndeskundig' is. Dat laat ook de mogelijkheid open om na afronding van de opleiding, naast het werk nog diverse aanvullende modules te volgen, naargelang de eigen interesses of naargelang de vereisten van je werkzaamheden. Het einde van de arbeidshygiënist lijkt in zicht, maar de arbeidshygiëne blijft bestaan!

*Jodokus Diemel,
Redacteur NVvA Nieuwsbrief en Website*



CERTIFICERING EN ICT

Frank Brekelmans

In de nieuwe certificeringseisen voor arbeidshygiënisten staat de eis dat men moet deelnemen aan intercollegiale toetsing, het ICT. Een nadere omschrijving van de invulling van die ICT wordt niet gegeven.

In de afgelopen vijf jaar heb ik voor een aantal zelfstandige en enkele niet-zelfstandige arbeidshygiënisten de ICT-bijeenkomsten georganiseerd. Onderstaand geef ik een korte toelichting over hoe ICT in beroepsgroepen gezien wordt en hoe onze ICT-groep het in de loop van de jaren heeft uitgevoerd.

Intercollegiale toetsing

Binnen de Richtlijn Arbodiensten is intercollegiale toetsing (ICT) een verplichting. Intercollegiale toetsing (ICT) wordt gebruikt voor het bespreken van professioneel handelen. ICT heeft tot doel: het bevorderen en bewaken van de professionele werkwijze. Dat gebeurt door het eigen actuele handelen te vergelijken met normen en richtlijnen van andere professionals uit dezelfde discipline. Bij het ICT worden met een groep van beroepsgenoten vragen besproken zoals:

- Wat gebeurt er; wat doe ik en hoe doe ik mijn werk?
- Waarom doe ik het op deze wijze en kloppen mijn argumenten hiervoor?
- Welke normen stellen wij en in welke mate werk ik volgens de norm?
- Wat wil ik veranderen, wat kan ik veranderen en wat ga ik veranderen?
- Hoe wil ik werken en wat wil ik bereiken?
- En niet in de laatste plaats: wat is mijn eigen gedrag, mijn perceptie, mijn rol?
- Hoe kan ik hierop feedback krijgen en hoe kan ik dit professioneel en respectvol geven?

Succesfactoren

De deelnemers van ICT-groepen dienen het belang van intercollegiale toetsing zelf in te zien en moeten gemotiveerd zijn om deel te nemen. De volgende zaken staan tijdens de bijeenkomsten hoog in het vaandel:

- vrijheid van deelname: alleen gemotiveerde deelnemers
- veiligheid: deelnemers bepalen zelf hun grenzen en er worden geen normatieve,

veroordelende of denigrerende opmerkingen gemaakt

- vertrouwelijkheid: er gelden duidelijke afspraken over wat wel en niet buiten de groepsbijeenkomsten wordt besproken
- goede voorbereiding: heldere afspraken, geschikte ruimtes, hulpmiddelen etc.

ICT-groep AH ZZP-ers

In de nieuwe persoonscertificering zal ICT als verplichte eis gesteld worden. ICT past ook binnen de Code van Beroep van Nederlandse Arbeidshygiënisten. Bij de meeste arbodiensten is intercollegiale toetsing een regelmatig terugkerend onderdeel van de werkwijze van de arboprofessionals. Met een aantal ZZP-ers hebben we de afgelopen jaren vanuit onze eigen behoefte dit onderdeel zelf geregeld. De 'Contactgroep ICT' welke al enige tijd actief is heeft het volgende tot doel:

- Het met elkaar bevorderen van het deskundig en integer handelen.
- Het vereenvoudigen van de mogelijkheid om collega's te raadplegen over uit te brengen en uitgebrachte adviezen. Binnen de groep blijft uitgewisselde informatie vertrouwelijk indien daarvoor gekozen wordt.
- Het vergroten van de kennis van de leden van de werkgroep.
- Het toepassen van de verkregen kennis voor het verbeteren van de adviespraktijk.
- Het in kaart brengen van de stand der techniek van arbo-beheersmaatregelen, met nadruk op praktijkervaringen. De onderwerpen worden door de aanwezige leden gekozen.

Deze structuur komt in grote lijnen overeen met de werkwijze die onder andere bij de sociaal-geneeskundigen toegepast wordt. Daarbij zijn de volgende stappen gebruikelijk:

1. Stellen van prioriteit, keuze van onderwerp: wat wil ik toetsen?
2. Formuleren van criteria: wat wil ik bereiken, wat is goede zorg?
3. Informatieverzameling over het handelen: wat doe ik precies?
4. Vergelijken van het handelen met de criteria: handel ik volgens de criteria?
5. Evaluatie van het handelen: wat moet ik veranderen?

6. Nagaan van veranderingen: is het gelukt? Binnen de arbeidshygiëne hebben wij wel te maken met een paar verschillen ten opzichte van de sociaal-geneeskundigen. Voor arbeidshygiënist zijn er op dit gebied geen helder omschreven criteria. Wel is er de gebruikelijke regelgeving en hebben we het Arbokennisnet, maar wij hebben geen checklists met criteria zoals die binnen de ICT van sociaal-geneeskundigen gebruikelijk zijn. De vraag is of dat voor ons vak haalbaar en wenselijk is.

Een ander verschil betreft stap 6, het nagaan of de veranderingen succesvol waren. Binnen ons vak zullen slechts weinig vraagstukken zich herhalen. Met andere woorden: veel van ons handelen doen we steeds voor het eerst. Dat heeft als risico dat we veel dingen niet goed doen, tenzij de grondhouding van ons handelen daarop toegerust is. Alle mij bekende arbeidshygiënist gebruiken veel naslagwerken en voeren veel onderling overleg, steeds met als doel het werk zo goed mogelijk te kunnen doen.

Onze werkwijze

De huidige ICT-groep van de AH ZZP-ers heeft een beperkte omvang, er staan ongeveer 15 personen op de mailinglist. Per bijeenkomst zijn er steeds ongeveer 5 tot 8 personen aanwezig. In de groep aanwezigen is de wens geuit om de groep niet verder uit te breiden vanwege enerzijds de vertrouwelijkheid van de besproken onderwerpen, anderzijds omdat het soms zeer persoonlijke uitingen zijn van de deelnemers. De inhoud van het ICT is dan ook vertrouwelijk en wordt niet naar buiten toegebracht. Wel wordt voor de aanwezige deelnemers een kort verslag gemaakt. Het besloten karakter is ook gebruikelijk bij ICT groepen in de medische beroepsgroepen.

Tijdens een bijeenkomst, die 2 à 2½ uur duurt, worden 2 tot 4 casussen behandeld, en altijd met iets lekkers bij de koffie of thee. Door de inbrenger wordt een casus ingebracht. Deze wordt kort toegelicht, waarna de overige deelnemers het vraagstuk bespreken. De inbrenger geeft eventueel nog wat toelichting, maar is in dit onderdeel vooral toehoorder. De intentie is dat middels het proces en middels de feedback de inbrenger helderheid en zelfvertrouwen krijgt over zijn/haar handelen. Een wezenlijk onderdeel is om de inbrenger tot slot zijn/haar beleving van de ICT te laten verwoorden.

Het vertrouwen dat ieder zich open kan stellen biedt ruimte om middels de ICT-bijeenkomsten te kunnen groeien en zich te verbeteren. Het essentiële doel is steeds het willen verbeteren

van het eigen functioneren als arbeidshygiënist en elkaar daarin te helpen. Hierdoor en door de vertrouwelijkheid, is het mogelijk om datgene waarvan je wakker ligt daadwerkelijk aan de groep te kunnen voorleggen. Door dit proces kunnen knellende, maar natuurlijk ook niet-knellende, vraagstukken besproken worden. Steeds levert dit bij de deelnemers positieve reacties.

Meer informatie:

De door de ICT-groep AH ZZP-ers toegepaste methode heeft enige overeenkomst met de methode 'Roddelen' en met de methode 'Ballint'. Via Google is meer hierover te vinden. Enkele nuttige links:

- *Intervisie voor docenten en studenten:*
<http://www.onderwijsatelier.hva.nl/download.php?id=558>
- *Intervisie schatkist:* <http://www.vereniging-voor-mindfulness.nl/pics/intervisieschatkist.pdf>
- *17 Verschillende Intervisie Methoden:*
http://befreecounseling.nl/e107_files/downloads/17%20Intervisie%20methoden.doc

Referenties:

NIZW Kwaliteit als werkwoord, G. Verbeek, NIZW, 1999. Paragraaf 4.4 Intercollegiale toetsing
http://www5.vilans.nl/Site_Webwinkel/docs/PDF/Kwaliteitalswerkwoord.pdf

Onderwijs in kwaliteitszorg binnen de initiële opleidingen tot fysiotherapeut, verpleegkundige en arts; Drs. G. van Duijn, ICLON, Dr. E.M. Sluijs, NIVEL, 2003:

Paragraaf 3.3.3 Toetsen en verbeteren;
<http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/deel1-kwaliteitszorg-in-het-werkveld.pdf>

Certificering en ICT

ICT is een onderdeel van de certificeringsprocedure. Om binnen een verenigingsstructuur als de NVvA toch de mogelijkheid van ICT aan te bieden, onder de juiste randvoorwaarden voor succesvolle bijeenkomsten en met behoud van het vertrouwelijk karakter, zal de oplossing gezocht moeten worden in het opzetten van meerdere ICT-groepen. Het is mogelijk dat het ICT wellicht de functie krijgt van de toetsing zoals die bedoeld is in de certificering. Dit heeft dan wel als gevolg dat enkele aspecten van het door ons ge-

voerde ICT aangepast zou moeten worden. Dit betreft vooral het nader vastleggen van de ICT bij inbreng van de persoon die in aanmerking wil komen voor de hercertificering. Ook is het denkbaar dat een vertegenwoordiger van Hobéon SKO de bewuste ICT-bijeenkomst bijwoont.

Knelpunt

Wat hierbij wringt, is dat de door ons gebruikte vorm uitgaat van openheid en van de uitnodiging om vooral juist datgene te delen waarover je twijfels hebt. Terwijl een toetsing, zoals de certificering die verlangt, maakt dat iemand zijn/haar twijfels juist niet zal melden. Het gevaar bestaat immers wanneer je jezelf blootgeeft met een casus waarover je zelf twijfels hebt, dat jouw handelen in die casus in strijd wordt bevonden met datgene dat van een (gecertificeerde) arbeidshygiënist wordt verwacht. In het huidige ICT concludeert iemand dan zelf dat het een volgende keer anders moet. Maar wanneer aan het ICT een toetsing in het kader van de hercertificering wordt gekoppeld, zou dat iemand het certificaat kunnen kosten. Geef je jezelf minder bloot en ga je dan een andere casus bespreken, waarover je minder twijfels hebt, dan voldoet het ICT niet meer aan het oorspronkelijke doel.

Het is aan de leden van onze vereniging en aan Hobéon SKO om helderheid te creëren over hoe daarmee omgegaan zal worden.

*Frank Brekelmans, zelfstandig adviseur
(FB Advies: info@fbadvies.nl)*

NEWSPEAK EN KWAAITAAL

TELETEKST

RIE-dicuul

Eind april verscheen op 'Arbo Online' in de rubriek 'nieuws' een artikel, waarin werd gesteld dat de RI&E 'te vaak gaat over pietluttigheden'. Een bekend NVvA-lid vertelt daar over zijn vroegere werk bij een arbodienst: "De vaste grap was dat een arboadviseur bij zijn rondgang altijd uitkwam op 50 verbeterpunten." Anders zou de suggestie gewekt worden, dat het (RI&E-)onderzoek niet deugde en 'kon er geen rekening gestuurd worden'. Noem dat maar grappig.

Mijn eigen ervaringen bij een landelijke arbodienst waren anders, maar ook niet om over te juichen. De gebruikte RI&E-vragenlijst bleek enerzijds nogal wat vragen te bevatten die erop gericht waren om dienstverlening van de arbodienst te verkopen. Anderzijds zaten er ook heel wat gedetailleerde vragen in, die voor veel bedrijven nauwelijks van belang zijn. Zo kom je natuurlijk wel gemakkelijk aan die 50 verbeterpunten, als dat tenminste je doel is.

Wat mij echter veel vaker is opgevallen bij toetsing of interne 2e lezing van RI&E's van anderen, was juist de gemakzucht die er vaak vanaf straalde.

Zo heb ik meermalen RI&E's onder ogen gekregen, waarin de adviseur een knelpunt signaleerde, bijvoorbeeld: "De opslag van gevaarlijke stoffen voldoet niet aan PGS 15" met daarbij het welgemeende advies: "Zorg dat voldaan wordt aan de voorwaarden van PGS 15". Zonder verdere uitleg waarom de opslag niet voldeed, wat PGS 15 is, of waar die geraadpleegd kan worden, zonder voorstel voor specifieke maatregelen. Ook het advies om een adviseur in te schakelen om de maatregelen nader uit te werken ontbrak. Hetgeen duidelijk maakt dat het deze adviseur niet te doen was om een vervolgoopdracht te krijgen, waarvoor hulde, maar het blijft een flutadvies. Of neem het geval (RI&E 2010) van een pensioenfonds (25 kantoormedewerkers) dat in het Plan van Aanpak diende op te nemen, dat men binnen een jaar een 'procedure voor het registreren, onderzoeken en analyseren van (bijna) ongevallen' moest opstellen. Heel belangrijk als iemand eens struikelt in de gang, of zijn vinger openhaalt aan een nietje?

Het zijn dit soort ervaringen van opdrachtgevers met arboadviseurs, waardoor 'de arbo' een slechte naam heeft gekregen. En wie mag ervoor gaan zorgen dat die reputatie weer wordt opgekrikt?

Ir. O.J. de Zemel



VERSLAG SYMPOSIUM 2012: BEHEERSMAATREGELEN ONDER DE LOEP

Tom Geens (BSOH)

De 21^{ste} editie van het NVvA symposium ging opnieuw door in het Conferentiecentrum Woudschoten (Nederland, Utrecht, Zeist). Zo goed als alle presentaties van het symposium zijn al te vinden op www.arbeidshygiene.nl, ook de presentaties die niet besproken worden in dit verslag.

Opening

Aan de balie krijgen we een goed gevulde symposiumtas. Ze bevat onder andere de deelnemerslijst. Circa 200 man de woensdag, 170 de donderdag. Een mooie opkomst gegeven de circa 400 leden die de NVvA telt. De NVvA is dus vier keer groter dan de Belgische Vereniging voor Arbeidshygiëne BSOH op dit moment. Bovendien is de Belgische delegatie (Tom Geens, Provikmo & BSOH en Katrien Poels, KU Leuven & BSOH) verdubbeld ten opzichte van vorig jaar: er zijn nu twee deelnemers uit België... We begeven ons naar de plenaire zaal, waar na een kort voorwoord van NVvA voorzitter Rob Oldenhof de plechtige opening van het congres volgt door Edwin Hagelen, de voorzitter van de symposiumcommissie. Hierna zijn we aan de eerste twee plenaire lezingen toe.

Plenaire sessie 28 maart

Tim Meijster neemt de aftrap met "De rol van interventiestudies in de arbeidshygiënische praktijk, van starten in het donker tot effectieve beheersmaatregelen." De eerste slide na de titel verwijst al meteen naar een interessante publicatie uit 2008 van Wouter Fransman over



Opening door Rob Oldenhof

de effectiviteit van beheersmaatregelen. De kennis over de gemiddelde effectiviteit is echter onvoldoende, waardoor interventiestudies dus een onmisbare rol spelen in het verkrijgen van informatie hierrond. Bovendien is er veel gekend rond de blootstelling aan stoffen en de werkplekfactoren, maar minder over de gedragsfactoren en de impact hiervan op de blootstelling. Tim bespreekt het algemene model als volgt: het verschil tussen pre- en post interventiestudie leert je iets over het effect



Welkom door Mijnie Hoppenbrouwers en Els van der Putten



Edwin Hagelen kijkt of iedereen oplet...

van de interventie op de blootstelling. Vervolgens moet het effect van de interventie op de outcome van ziekte (health impact assessment) bekeken worden als ook het prijskaartje van de interventie in een cost-benefit analyse. Conclusie is dat interventies in de arbeidshygiëne van belang zijn, maar wel nog in de kinderschoenen staan in vergelijking met andere onderzoeksdomeinen. Een belangrijk probleem is dat we met interventiestudies voornamelijk directe resultaten willen onderzoeken (acute effecten). Voor gezondheidseffecten met een latentietijd van enkele tientallen jaren moeten we immers veel te lang wachten om de health impact assessment te kunnen onderzoeken.



Ademloos publiek

In de tweede plenaire lezing spreekt Ton Spee over "Beheersmaatregelen in de bouw: hoe ver zijn we?" Ton maakt in zijn eerste slides komaf met de illusie dat er geen risico's meer zijn in Nederland, of dat de problematiek eerder iets is voor de derde wereld. De brief en tekening van de bouwplaatsmedewerker spreken voor zich (scrol zeker eens door de presentatie). Maar er zijn ook mooie realisaties: van oplosmiddelenhoudende verf naar watergedragen, van betonontkistingsmiddelen op olie- of oplosmiddelenbasis naar watergedragen middelen, de metsers properder leren metsen om de voegers minder zuren en logen te moeten laten gebruiken. Voor kwartsstof is er nog veel werk aan de winkel, maar ook bijvoorbeeld architecten kunnen een bijdrage leveren door in hun ontwerp rekening te houden met afmetingen/hoeken van kwartshoudende materialen zodat er minder moet verzaagd worden.



Volle bak, volle aandacht

Na de koffiepauze zijn er twee korte presentaties van studenten arbeidshygiëne die dingen naar de Bob van Beek-prijs. Dook Noij, voorzitter Bob van Beek-prijs, heeft trouwens ook BSOH aangeschreven om ook inzendingen vanuit België aan te moedigen, maar dit leverde voor dit jaar nog geen Belgische inzendingen op. Carola Driessen (Saxion Hogeschool, Deventer) heeft het over "Ergeren aan Ergonomie: ontwikkeling van een ergonomisch risico-inventarisatieproces", Stan de Poot (Stagiair bij het Institute of Occupational Medicine, Edinburgh) over "Relationship between dustiness/viscosity and dermal exposure in deposition". De eerste past mooi in een groter project om meer dan duizend werkposten binnen een groot bedrijf en binnen een haalbare termijn op een getrapte manier aan een risicoanalyse ergonomie te onderwerpen, de tweede staat ten dienste van de verdere ontwikkeling van de dermale module van ART. Het was uiteindelijk Carola die 's avonds de prijs in ontvangst mocht nemen. Beide kandidaten waren alleszins aan elkaar gewaagd.

Over de lunchpauze werd de algemene ledenvergadering van de NVvA gehouden. We waren er zelf niet bij, maar hoorden vlak daarna dat Rob Oldenhof, die het afgelopen jaar voorzitter was van de NVvA, de voorzittershamer mocht doorgeven aan Joost van Rooij. Na de middagpauze splitsen we op voor de parallelle sessies.

Sessie A: Dieselmotoremissie

Antoinette van den Oever (arbeidshygiënist/veiligheidskundige, KLM Health Services, Luchthaven Schiphol) mocht de spits afbijten voor deze eerste sessie met haar talk "Zijn roetfilters de oplossing of een nieuw risico? Onderzoek naar dieselmotoremissie bij KLM Cargo". Ze ging vooral in op het effect van twee verschillende types roetfilters op DME van bagagetrekkers. In de meetcampagne werden zowel EC als NO en NO₂ gemeten. Halfopen (70% roetreductie bij stapvoets

rijden) en gesloten roetfilters (tot 99% roetreductie) werden uitgetest. Bij halfopen filters meet men ca. 50 µg EC/m³, bij de gesloten filters ca 8 µg EC/m³. Gesloten filters heb een sterk reducerend effect op EC blootstelling. Met halfopen filters meet men ca 400 µg NO₂/m³, maar met de gesloten filters tot 2400 µg NO₂/m³. Deze hoge concentraties zijn te wijten aan de naverbranding op de filter. Conclusie is dat deze gesloten filters dus niet kunnen voldoen voor gebruik binnen en dat enkel EC meten daar niet volstaat.



Hands up voor ventilatie!

“Opgelucht ademen: beheersmaatregelen bij dieseluitletgasen in een productieomgeving” was de titel van de presentatie van Wouter van Hoof, arbeidshygiënist, DAF Trucks, Eindhoven. Werknemers in een soort productie vrachtwagen eindkeuring (remmentest, rollentest, eindinspectie) hadden last van hoofdpijn, stank, prikkende keel, last aan de ogen... Vooral de rollentest blijkt een probleem: vrachtwagens rijden in deze test een aantal km op rollen, motor wordt voor de eerste keer warm (olie, verf, aldehyden,...). Omdat de vrachtwagenuitlaten op verschillende posities zitten, en er een hoog aantal voertuigen passeert, is steeds verkoppelen van de bronafzuiging geen optie. Daarom werd het afzuigdebiet tot een factor 5 opgevoerd (zware investering), maar dit had gelukkig wel een significant verlagend effect op de blootstelling, wat de klachten van de werknemers uiteindelijk verhielp.

Meindert Bakker, arbeidshygiënist, 365/KeurCompany, Velsen-Noord sloot de sessie af met zijn presentatie “Sleutelen aan de branchenorm: Meerjaren traject binnen de mobiliteitsbranches”. Hij voerde een groot onderzoek uit in opdracht van de werknemersorganisaties bij garage-, bandenservice- en schadeherstelbedrijven van personenwagens en vrachtwagens. Zowel in de tijd als tussen personenwagens/vrachtwagens als tussen de

branches zijn er weinig verschillen in concentratie respirabel EC vast te stellen (rond de 6-10 µg/m³). De vraag stelt zich of EC eigenlijk wel een goeie tracer is. En bovendien is ook het gedrag van de werknemers (geen bezems of perslucht) van wezenlijk belang. Op basis van de meetcampagnes is de branchenorm voor EC verlaagd van 10 naar 8 naar 7 µg EC/m³.

Sessie G: Blootstellingsscenario's: wat moet je ermee?

De eerste presentatie van deze sessie werd gegeven door Joost van Rooij (toxicoloog / arbeidshygiënist, Caesar Consult, Nijmegen): “Nieuwe veiligheidsinformatiebladen – Arbeidshygiënist aan de slag!”. Na het duiden van enkele verschillen tussen het oude MSDS en het nieuwe eSDS krijgen we wat praktische tips over het uitvoeren van use compliance checks en de rol van de arbeidshygiënist hierin. Op het einde van de presentatie volgt er nog een interessante discussie over de vraag of men bij gebruik van stoffen onder de 1000 kg/jaar inderdaad volledig moet voldoen aan het scenario en de beheersmaatregelen van het eSDS. Enkelen zijn ervan overtuigd dat dit niet hoeft op basis van REACH art. 37.4). Anderen zijn ervan overtuigd dat dit wel voor iedereen geldt, ongeacht de tonnageband.

Selma Dieperink (onderzoeker, TNO Triskelion BV, Zeist) nam de presentatie van haar collega Hans Marquart over: “Exposure Scenario's, condities en beheersmaatregelen bepaald met ART”. De kern van deze talk was dat exposure scenario's steeds wettelijk bindend zijn voor de eindgebruikers (cfr discussie eerste presentatie). Op basis van een aantal gekozen werkplek- en gebruikscondities wordt (bijvoorbeeld met ART) een concentratie geschat, en vervolgens moeten beheersmaatregelen worden genomen tot de geschatte concentratie onder de DNEL komt te liggen. Een belangrijke opmerking na deze presentatie was wat men moest doen als de grenswaarde (privaat of publiek voor Nederland) serieus afwijkt van de DNEL. Hierover zijn nog zware discussies aan de gang, en de overheden lijken er zelf ook nog niet uit te zijn. Een mogelijke oplossing is de beheersmaatregelen zo nemen dat de strengste van de twee kan gerespecteerd worden zodat je in beide gevallen aan de regelgeving kan voldoen.



REACH in a nutshell...

Als laatste spreker van de sessie G sprak Mathieu van Puijvelde (arbeidshygiënist, Shell Pernis en Moerdijk) over de "Ervaringen met REACH uit de dagelijkse praktijk van een arbeidshygiënist". Mathieu geeft ondersteuning bij REACH registratie dossiers via het aanleveren van informatie, voert aanvullend onderzoek uit voor onderbouwing van ART en kwantificeert risk management measures (RMM). Een voorbeeld van dit laatste is het evalueren van het effect van TODO koppelingen (zie foto in presentatie) op vrachtwagens & treinwagons: hierbij gebeurt de overlading van chemische stoffen uit tanks naar transportmiddelen via een gesloten systeem en is de blootstelling duidelijk lager. Hij presenteert ook een handig stappenplan prioriteiten te stellen bij het evalueren van stoffen op de site.



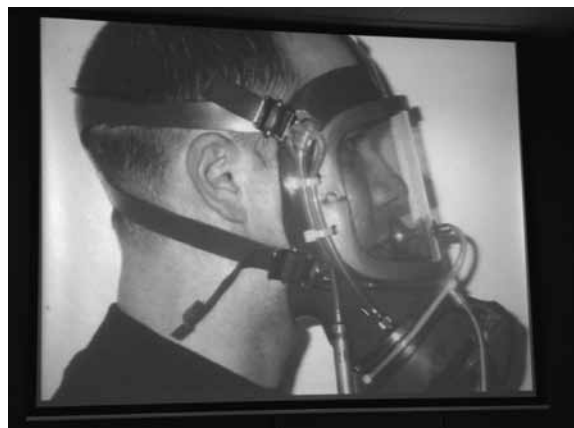
Robin Howie: performance

Feestavond

Na deze laatste sessie bezoeken we nog even de standhouders. Op de stand van Hobéon even gesproken met een adviseur: mogelijk kan BSOH in de toekomst ook certificeringpunten aanvragen voor de studienamiddagen, zodat het ook aantrekkelijk is voor Nederlandse arbeidshygiënisten om even naar België af te zakken. Daarna leidt de boswachter ons tussen 19h en 20h door het prachtige domein van Woudschoten in een korte wandeling. Op de feestavond zelf krijgen we tussen de hapjes van het verzorgde rolling dinner door de kans om met enkele NVvA bestuursleden te praten. Er zijn alleszins verschillende pistes mogelijk om de samenwerking tussen BSOH en NVvA te verstevigen.

Plenaire sessie 29 maart

Na de opening door Edwin Hagelen komt de buitenlandse spreker Robin Howie (Howie Associates, Edinburgh, Schotland) aan de beurt. Hij confronteert ons met de harde realiteit van de werkelijke performantie van persoonlijke beschermingsmiddelen in zijn presentatie "Reality of PPE performance". Hij legt vooral de nadruk op de discrepantie tussen de laboratory protection factor, nominal protection factor en de workplace protection factor, waarbij tussen lab en werkplaats volgens hem tot een factor 1000 verschil kan opzitten. Ook met gesimuleerde workplace protection factors WPF moeten we voorzichtig zijn omdat ze de prestaties ook fel overschatten. Er is ook slechts één studie volgens Howie die een bruikbare relatie tussen quantitative fit factors en WPF beschrijft. Na de presentatie volgde een discussie over de soms oude referenties en of de bevindingen nog kloppen voor de dag van vandaag. De spreker was daar alleszins van overtuigd.



Meting binnen het masker

Als tweede plenaire spreker hadden we Linda Drupsteen (onderzoeker/adviseur bij TNO) met een talk over “Beheersmaatregelen als onderdeel van leren”. We kregen een vooral theoretisch inzicht in het leerproces (verschillende ordes en niveaus van leren) alsook waar de knelpunten in het leerproces zitten bij organisaties (worden incidenten voldoende gezien als kans om eruit te leren, waar gaat het goed en waar loopt het fout).

Sessie J: Biomonitoring overbodig?

Frans Jongeneelen (IndusTox Consult) en Wil ten Berge (Santoxar) leidden een workshop over het “Nieuw PBTK-model IndusChemFate voor berekenen van bloed- en urine-concentratie na inhalatie en/of huidblootstelling”. Er bestaan verschillende betalende software programma’s om absorptie, distributie, metabolisme en excretie van chemische stoffen in het menselijk lichaam te beschrijven, maar een eenvoudig en gratis publiek beschikbaar fysiologisch gebaseerd toxicokinetisch model was eigenlijk niet ter beschikking voor de ontwikkeling van IndusChemFate. De differentiaalvergelijkingen zijn geschreven in excel spreadsheet syntax (visual basic). Versie twee van deze file is gratis te downloaden via de cefic website, waar trouwens ook nog filmpjes, posters en presentaties te downloaden zijn met extra info over de tool. Na de korte theoretische inleiding mocht iedereen zelf aan de slag met enkele oefeningen op de eigen laptop, en waren de ontwikkelaars ter beschikking voor vragen en discussie. Een bijzonder leerrijke ervaring, en alleszins efficiënt om de deelnemers te overtuigen van de mogelijkheden van het model!

Na de lunch volgden dan nog de laatste sessies, en de laatste plenaire met afsluiting van het congres.

Sessie M: Meetmethoden kritisch bekeken

In deze sessie mocht Petra Beurskens (register arbeidshygiënist, Arbo Unie) starten met haar talk “Hittebelasting tijdens het werk”. De gevolgen van hittestress bij enkele medewerkers van een papierfabriek (droogoven) werden bepaald. De kerntemperatuur werd gemeten via een in te slikken pil (CorTemp systeem; HQ inc., VS) met zendertje dat signalen zendt naar een externe recorder. Signaal werd gecombineerd met video-opnamen van een werknemer die in de hitte zijn werk uitvoert (PIMEX). Het effect van een drietal beheersmaatregelen op de werkplek kon op deze manier ook mooi gevisualiseerd worden. PIMEX filmpjes hittebelasting vind je op www.arboportaal.nl.

Katrien Poels (Labmanager labo Arbeidshygiëne KULeuven & Penningmeester BSOH) was als tweede aan de buurt met de “Impact of filter variability on industrial hygiene sample results”. Van deze talk is enkel de abstract ter beschikking. Katrien lichtte in een eerste deel van haar presentatie toe hoe de validatie van een laboratoriummethode in het labo Arbeidshygiëne van de KULeuven in het algemeen gebeurt, en toonde in het tweede deel van haar presentatie aan dat er voor dezelfde filtertypes geen verschillen in staalstabiliteit of desorptie-efficiëntie worden gevonden tussen verschillende lotnummers van hetzelfde type bij gesimuleerde staalname voor een aantal gevalideerde methoden voor actieve farmaceutische verbindingen.

Ze kreeg na afloop onmiddellijk een compliment voor zowel de gestructureerde en professionele manier van werken bij methodevalidatie, als voor de mooie studie.



Workshop tijdens een der sessies

De laatste presentatie van sessie M werd gegeven door Yvette Christopher-DeVries (IRAS, Utrecht) over “Measurements methods for EMF exposure”. Het gaat niet om een specifieke studie, maar eerder over een algemene inleiding tot aanpak van de problematiek rond elektromagnetische velden. Na een korte introductie over EMF en hun mogelijke bronnen, werd ingegaan op een aantal blootstellingsinschattingsmethodieken. Een getrapte aanpak in drie stadia werd besproken. Stage 1 omvat een desktop survey (bijvoorbeeld a.d.h.v. het document Elektromagnetische velden in arbeidssituaties). Voor stage 2 en 3 worden ook enkele meer specifieke bevestigingsmethodes en meetapparaten aangehaald.

Plenaire sessie 29 maart

Hans Kromhout mocht het 21ste NVvA symposium afsluiten met een lezing over “De (on)mogelijkheden van wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van beheersmaatregelen”. Hans start met de definities van gerandomi-

seerd onderzoek met controlegroep versus natuurlijke experimenten (deze laatste komen vaker voor), toont enkele experimenten die onder labocondities goed werken, maar niet in de weerbarstige werkelijkheid, en geeft tot slot voorbeelden van een groot interventie- en twee surveillance-onderzoeken.



Hans Kromhout...

We onthouden vooral dat onderzoek naar beheersmaatregelen vaker niet dan wel nodig is, en dat het onderzoek naar de effectiviteit van beheersmaatregelen heel lastig is (experimenten te rooskleurig, moeilijk om te randomiseren, beperkte statistische power, voor/na vergelijkingen vaak wetenschappelijk niet

rigoureuus genoeg). We zien echter wel een neergaande trend in blootstellingsconcentraties (7% is merkwaardig genoeg een vaak terugkerend getal). Feedback naar de werkvloer en systematisch informatie verzamelen bij metingen is nodig, en met alleen modellen zullen we het in de toekomst niet redden, meten blijft nodig.



De zaal discussieert...

Tot slot

Net als vorig jaar ben ik erg blij dat ik dit congres, nu voor de derde keer, kon bijwonen. De informatie die er gepresenteerd wordt en waar je je in kan verdiepen en de contacten die je kan leggen met de expertsen aldaar zijn absoluut de moeite waard. Het is dichtbij, het is dezelfde taal, je hoeft niet per se karnemelk te drinken, en er zijn ook Belgische bieren op de feestavond! Allen daarheen dus in 2013 ☺

*Tom Geens (BSOH, Provikmo)
tom.geens@provikmo.be
tom.geens@bsoh.be*



Edwin Hagelen sluit af en neemt na 5 jaar afscheid van de symposiumcommissie: Dank je wel, Edwin!





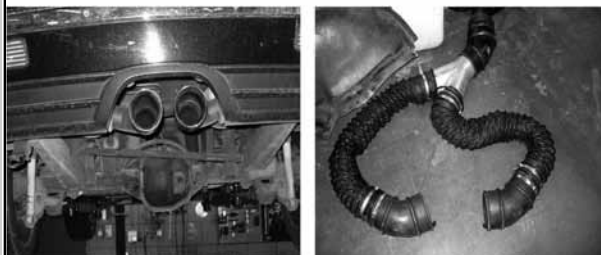
NVvA-SYMPIOSIUM 2012 IN SHEETS

Een brief van een bouwplaatsmedewerker.



WERKEN. DUS O...
EN GEEN STOF VRETEM. EN ALS JE HIER
NIET NAAR KIJKT OF WAAR AAN DOET KAN JE VAN
MIJN ALLEHAAR DE TERING KRIJGEN!!!!

Hulpstukken



Meten is weten

Gissen is missen

Blijven meten tegen beter weten ?

Arboregels zonder ondergrens

NVvA Symposium, maart 2012

Arbokennis ontsloten



Geen vuiltje aan de
lucht?



Alle presentaties van het symposium 2012 zijn weer beschikbaar op www.arbeidshygiene.nl. Heeft u ze al bekeken? Ook dit jaar zaten er weer mooie, prikkelende, provocerende, interessante en grappige bij. De redactie maakte voor u een selectie.

<p>Hoe geloofwaardig bent u?</p>  <p>'Geloof me nou maar gewoon'</p> <p>Covey</p>	 <p>Risico = Ernst x Besmettingskans</p>
 <p>Het kan morgen weer gebeuren</p>	<p>Waarom is het nodig om onderzoek te doen naar beheersmaatregelen? (Semple et al. 2008)</p> <p>Heel vaak is het niet nodig!</p> <p>8h TWA inhalable dust 143 mg/m³ 8h TWA respirable dust 39.7 mg/m³ 8h TWA crystalline silica 2.29 mg/m³</p> 
<p>STAP 3.3: SCREENING TEST</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Alle drie de resultaten <0,1 x OEL: OEL compliance aangetoond en verdere metingen niet direct nodig (wel moet een plan voor periodieke metingen worden gemaakt) ■ Als een van de drie metingen hoger is dan de OEL: duidelijk geen compliance en verdere metingen overbodig. ■ Alle andere gevallen door naar 3.4. 	<p>© Original Artist Reproduction rights obtainable from www.CartoonStock.com</p>  <p>search ID: cwnr1341</p> <p>"Big surprise. That Cost/Benefit analysis cost us more than any benefit we've ever gotten from it."</p>

NVvA-SYMPIOSIUM 2012: IMPRESSIES VAN HET AVONDPROGRAMMA







HANDS4U: PREVENTIE VAN HANDECZEEM

Esther van der Meer e.a.

Hands4U is de titel van een onderzoek naar het implementeren van aanbevelingen om handeczeem bij werknemers in ziekenhuizen te voorkómen.

Oorzaken van handeczeem

Handeczeem is een van de meest voorkomende beroepsgerelateerde aandoeningen in Europa. Sommige werknemers hebben een groter risico op het ontwikkelen van handeczeem, doordat zij in hun werk in aanraking komen met (zwak) irriterende stoffen, zoals water, zeep en voedsel. Hierbij kan gedacht worden aan beroepsgroepen zoals verpleegkundigen, schoonmakers, beroepen in de voedselbereiding, laboranten en tandartsen. Recent is er een onderzoek gedaan in het UMC St. Radboud naar het vóórkomen (prevalentie) van handeczeem bij verschillende beroepsgroepen binnen het ziekenhuis. Hieruit kwam naar voren dat bijna een kwart van de onderzochte werknemers handeczeem had, terwijl de prevalentie in de algemene bevolking minder dan 10% is.

Problematiek

Handeczeem kan een probleem vormen voor zowel de werknemer(s), als voor de maatschappij en voor het ziekenhuis. Handeczeem kan bij de werknemer voor problemen zorgen zowel op het fysieke als op het psychosociale vlak. Daarnaast brengt handeczeem veel kosten voor de maatschappij met zich mee door zorggebruik (medische consumptie), ziekteverlof en een verminderde productiviteit op de werkvloer. Er wordt geschat dat in Nederland 98,1 miljoen euro wordt uitgegeven aan kosten voor verzuim, medische zorg en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor mensen met handeczeem.

Werknemers in ziekenhuizen vormen een bijzondere risicogroep. Uit onderzoek is gebleken dat handeczeem voor medewerkers in ziekenhuizen een reden kan zijn om zich niet te houden aan de regels voor handhygiëne op hun afdeling. Eén op de vijf ziekenhuisinfecties wordt veroorzaakt, doordat medewerkers in het ziekenhuis de protocollen voor handhygiëne niet of onvoldoende naleven. Daarbij komt dat onderzoek heeft aangetoond dat op de handen van mensen met handeczeem vaker de *Staphylococcus aureus* bacterie aanwezig

is, dan bij personen die de aandoening niet hebben. Het voorgaande laat zien dat voor een veilige zorg vereist is dat zorgverleners een gezonde huid hebben.

Voorkómen van handeczeem

Om handeczeem te voorkómen en te verminderen heeft de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) een richtlijn opgesteld. Deze richtlijn is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. In de richtlijn worden verschillende methodes aangedragen om handeczeem te voorkómen. De eerste methode is het verminderen van contact met irriterende stoffen of zorgen dat dit contact niet plaatsvindt. In ziekenhuizen zijn water, zeep en het dragen van vloeistofdichte handschoenen de grootste veroorzakers van huidirritatie bij medewerkers. Bij het dragen van handschoenen kan de huid beschermd worden door het gebruiken van een katoenen onderhandschoen. Ten slotte is het verzorgen van de handen belangrijk door gebruik te maken van een vette handcrème. Dergelijke crèmes ondersteunen de barrièrefunctie van de huid.

Aanleiding van Hands4U studie

Ondanks het evidente belang van de preventie van handeczeem bij medewerkers in de zorg, zijn er aanwijzingen dat bovenstaande aanbevelingen slechts beperkt worden toegepast. Redenen hiervoor zijn onder andere, dat vooral verpleegkundigen handeczeem zien als iets wat bij hun werk hoort en het daardoor niet als een probleem zien. Ook leeft de verkeerde gedachte dat handalcohol - dat wordt aangeraden te gebruiken in plaats van water en zeep - schadelijk is voor de huid, waardoor de medewerkers geneigd zijn dit product niet te gebruiken.

De hoge prevalentie van handeczeem onder medewerkers in de zorg, de grote gevolgen ervan - voor zowel de werknemer als de maatschappij - en de ruimte die er is voor verbetering op het gebied van implementatie van preventieve maatregelen, maken dat het noodzakelijk is dat aandacht wordt besteed aan dit onderwerp. Hiertoe is de Hands4U studie opgezet. Deze studie beoogt de preventieve aanbevelingen in te voeren op verschillende afdelingen van ziekenhuizen. Om dit te bereiken is er een implementatiestrategie

ontwikkeld. Deze implementatiestrategie bestaat uit meerdere elementen. Het uiteindelijke doel van Hands4U is om te evalueren of deze implementatiestrategie effect heeft op het toepassen van preventieve maatregelen en daardoor op de prevalentie van handeczeem.

Implementatiestrategie

De implementatiestrategie bestaat uit een aantal elementen. Ten eerste wordt er educatie gegeven op de afdeling over de preventie van handeczeem. Daarnaast wordt er op de afdeling een werkgroep opgericht, met daarin medewerkers van de afdeling en een leidinggevende. Zij gaan aan de slag met de aanbevelingen. Ze bekijken welke knelpunten zij zien bij het opvolgen van deze aanbevelingen en bedenken hier oplossingen voor. Deze oplossingen gaan de leden van de werkgroep vervolgens invoeren op de afdeling. Op die manier wordt het de hele afdeling gemakkelijker gemaakt om de aanbevelingen daadwerkelijk op te volgen.

Ten slotte krijgen de werkgroepleden een training, waarin ze leren hoe ze een rolmodel voor hun collega's kunnen zijn. Zij laten hun collega's zien hoe ze hun handen kunnen beschermen en verzorgen, geven adviezen en houden het onderwerp levend. Ook hangen zij posters op met daarop de aanbevelingen, als geheugensteuntje voor hun collega's.

Deze implementatiestrategie heeft als doel de NVAB-adviezen een vaste plaats te geven op de afdeling en in te bedden in de manier van werken. Op die manier kan handeczeem voorkómen worden.

Opzet van de studie

De Hands4U studie is een gerandomiseerde gecontroleerde studie, die bestaat uit een interventie – en een controlegroep. De doelpopulatie bestaat uit medewerkers van afdelingen met een risico op het ontwikkelen van handeczeem. Dit zijn afdelingen waar medewerkers veelvuldig in aanraking komen met water en zeep (o.a. vanwege contact met patiënten), met schoonmaakmiddelen of voedsel. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om verpleegkundige afdelingen, maar ook om afdelingen zoals de keuken, schoonmaak, laboratoria en tandheelkunde.

Vergelijking tussen 2 groepen

Wanneer een afdeling instemt met deelname vindt een loting plaats. Deze loting bepaalt of de afdeling de implementatiestrategie zal ontvangen of alleen een folder krijgt met de aanbevelingen over handeczeem. Alle medewerkers ontvangen gedurende een jaar elke drie maanden een vragenlijst. Hierin staan vragen over handeczeem en over hun gedrag,

bijvoorbeeld of ze handcrème gebruiken op hun werk.

Na een jaar worden de twee groepen met elkaar vergeleken en wordt gekeken naar verschillen in de prevalentie van handeczeem tussen de groepen en in hoeverre de aanbevelingen worden nageleefd. Het onderzoek is gestart in april 2011, de resultaten worden in 2014 verwacht.

Esther WC van der Meer, Cécile RL Boot, Frank HW Jungbauer, Jac JL van der Klink, Thomas Rustemeyer, Pieter Jan Coenraads, Joost W van der Gulden en Johannes R. Anema

Een uitgebreide lijst met literatuurverwijzingen kan bij de redactie worden opgevraagd.

De vorige Nieuwsbrief had als thema: Arbo in de Zorg. Helaas is bovenstaand artikel abusievelijk daarin niet opgenomen. Bij deze alsnog! Met excuses van de redactie aan de auteurs en de lezers.



ARBOFOTO

Berichten over de gevaren van elektromagnetische velden steken herhaaldelijk de kop boven het maaiveld. Om er door de arbodeskundigen weer afgemaaid te worden. Maar soms krabt ook de arbeidshygiënist zich wel eens achter de oren.



Je bent onderweg en wilt eigenlijk een kopje koffie gaan drinken.
En daar zie je een aardig koffiehuis langs de weg.
Als je achterom wilt parkeren zie je dit.
De uitbater heeft toch wel vaak last van hoofdpijn, zegt hij.
Zou het dan toch....?

De redactie roept de lezers op om foto's aan ons te mailen, liefst voorzien van een kort commentaar. Wat is er te zien en waarom wilt u dit delen met de lezers van de Nieuwsbrief. U kunt uw foto's mailen aan het secretariaat (nvva@arbeidshygiene.nl) of aan één der redactieleden.



REACH: ERVARINGEN EN VERWACHTINGEN “INSIDE STORY” VAN DE REGIO OOST

Yvonne Jansma

Vorig jaar ergens gaf ik bij de coördinatoren van Regio Oost (Tamara Onos en Mariska Droog) aan dat ik graag eens “iets over REACH” zou willen doen op een regionale bijeenkomst. Als antwoord daarop stuurde Tamara een mail waarin zowel mijn aanbod als ook het aanbod van Daan Huizer (Caesar Consult) stond. Ook hij zou graag iets willen presenteren over REACH. Kortom: samen konden we vast wel een bijeenkomst over REACH van de grond krijgen.

Brainstorm

Zo gezegd, zo gedaan. We spraken een tijd af om te telefoneren en in het gesprek bedachten we wat we zouden kunnen vertellen. Daan - of zijn collega Joost van Rooij - zou een bijdrage leveren over REACH als nieuw werkveld voor de arbeidshygiënist. Ikzelf zou het onderwerp “het lezen van een eSDS” presenteren. Het leek daarnaast ook een goed idee om een arbeidshygiënist te vinden die iets over zijn/haar ervaringen met REACH zou willen delen met collega's. En natuurlijk zou er ook een discussie over het onderwerp moeten komen. De ideeën werden per mail aan de “regionale” dames gestuurd en gelukkig leek het hen ook een goed idee. Sterker: de arbeidshygiënist met REACH ervaring kon door Tamara direct worden geleverd: op een training van Caesar Consult had ze naast Mathieu van Puijvelde gezeten. Hij kon vanuit zijn werk – arbeidshygiënist bij Shell – veel over zijn ervaringen met REACH vertellen. Ook Leo van der Biessen – AH en werkzaam als REACH consultant voor Royal Haskoning – werd nog aan de agenda toegevoegd. Ook hij had door zijn werk veel ervaring met REACH opgedaan.

Tsunami

Het was voor de coördinatoren nog even zoeken naar een locatie. Zowel Daan als ik werken niet bij een bedrijf met grote vergaderruimtes, maar we wilden wel graag de bijeenkomst in Nijmegen houden. Gelukkig kon via Anke Boumans een ruimte voor 15 personen op de universiteit gereserveerd worden. De aankondiging van de bijeenkomst werd op 28 november verstuurd door het secretariaat van de NVvA. Nog op dezelfde dag mailde Tamara dat er al 16 aanmeldingen waren. De dag erop volgde het bericht van Tamara dat er

een “Tsunami aan aanmeldingen” was. Hoe moesten we daarmee omgaan?
Suggesties die ze had:

- Een 2^e bijeenkomst gaan organiseren
- Een grotere zaal zoeken
- Een webcam opstellen om belangstellen de kans te geven mee te kijken.

Zelf zag ik de webcam niet zitten en voor Mathieu (uit Den Haag) was de optie van een 2e bijeenkomst niet reëel. Uiteindelijk werd dus Anke gevraagd uit te kijken naar een grotere ruimte. Dit bleek wel wat geld te gaan kosten, maar gelukkig wilde de NVvA dit sponsoren. Een zaal voor 50 personen werd gereserveerd.

De teller van aanmeldingen bleef uiteindelijk bij 58 man steken. In de week voor de bijeenkomst mailde Tamara nog 2 maal naar alle aanwezigen om met klem te vragen een bericht van verhindering te sturen. Op die manier zou wellicht nog iemand van de wachtlijst gevraagd kunnen worden.

De bijeenkomst

Op 26 januari was het dan zover. Om één uur 's middags begonnen de deelnemers, organisatoren en presentatoren zich te verzamelen. Na de introductie door Tamara nam Daan als voorzitter van de middag de microfoon over en de middag kon beginnen. Over de presentaties zal ik kort zijn. Die zijn te vinden op de website van de NVvA (een goede gelegenheid om weer eens een kijkje te nemen op de website). Volg hiervoor de link: <http://www.arbeidshygiene.nl/contactgroepen/regios/regio-oost/>

Het was interessant te zien dat uit diverse ‘inventarisaties’ door de sprekers bleek dat er sprake was van een grote verscheidenheid aan REACH ervaring bij de aanwezigen. Een klein deel rekende REACH tot zijn/haar “Core Business”, een andere minderheid had eigenlijk nog maar vaag een idee wat REACH betekende en de meerderheid zat daar tussenin (met soms meer en soms minder ervaring).

Tijdens de discussie daagde Daan de aanwezigen uit door te stellen dat als de arbeidshygi-

enisten niet zouden oppassen, zij de 'REACH-boot' helemaal missen. Nu al is er veel werk verzet door bedrijven die stoffen moeten registreren voor REACH en kennelijk is dat niet of nauwelijks gedaan door arbeidshygiënisten. Wat er nu nog moet gaan gebeuren, is de check of de bedrijven met chemische stoffen wel binnen de beschreven "Exposure Scenario's" werken. Dit zou (uiteeraard) goed passen bij het werk van arbeidshygiënisten.

Uit reacties uit het publiek bleek dat sommigen "er niets voor zichzelf in zagen" of "bij eigen bedrijven nog weinig vragen kregen". Als reactie hierop werd gezegd dat arbeidshygiënisten beter proactief (en goed beslagen) naar de eigen bedrijven konden gaan om over REACH te praten dan afwachten wat er misschien gaat gebeuren. En om zo'n gesprek makkelijker te maken, werd gewezen op de REACH folder van de inspectiedienst van SZW waarin de plichten van de werkgever staan opgenoemd (zie: http://www.inspectieszw.nl/Images/010606_S07_OM_Handreiking%20REACH_DEF_tcm335-327075.pdf)

En na deze zinvolle discussie werd de middag afgesloten en gingen de aanwezigen weer huiswaarts. REACH wordt hopelijk vervolgd ergens in het werk

*Yvonne Jansma,
e-mail: Yvonne.Jansma@IHS.com*



MASTERCLASSES GEBOUW EN GEZONDHEID

Contactgroep Kantoren

De Bedrijfscontactgroep Kantoren van de NVvA heeft het initiatief genomen om een aantal bijscholingen te ontwikkelen. In dit artikel lichten we het waarom, wat en hoe graag toe. Aan het einde van het artikel zullen we u uitnodigen om uw mening hierover aan ons kenbaar te maken.

CG Kantoren

De Contactgroep Kantoren van de NVvA organiseert ongeveer 4 ochtendbijeenkomsten per jaar om kennis uit te wisselen over ontwikkelingen rondom kantoorwerkzaamheden, kantoorwerkplekken en gebouwen. Leuke en leerzame bijeenkomsten met presentaties en bezoeken aan interessante gebouwen en organisaties. Onderwerpen die bij de contactgroep regelmatig aan bod komen, zijn: binnenklimaat, daglicht en verlichting, kantoorergonomie, geluid en akoestiek, effecten van kantoorinnovatie en vragen rondom inrichting, renovatie en nieuwbouw. De Contactgroep Kantoren van de NVvA werkt op deze manier al jaren mee aan de doelstelling van onze vereniging: door het delen van kennis een bijdrage leveren aan betere arbeidsomstandigheden. Naast contactgroepen zoals de onze zijn er nog meer middelen in onze beroepsvereniging aanwezig om deze doelstelling te halen: landelijke en regionale contactbijeenkomsten, de Nieuwsbrief, TtA, de website, bijdragen aan kennisdossiers (arbokennisset) en trainingen met SKO punten.

De contactgroepleden merkten echter dat echte bijscholing met specifieke arbeidshygiënische vakkennis steeds minder beschikbaar is, vooral op het gebied van arbeidshygiëne in kantoren. De vroegere Commissie Onderwijs van de NVvA heeft tot een paar jaren geleden diverse cursussen van een of meerdere dagen gestimuleerd. Deze cursussen zijn verdwenen. De contactgroep kantoren betreurt vooral dat cursussen over beheersmaatregelen op gebied van binnenklimaat, verlichting en geluid niet meer beschikbaar zijn voor arbeidshygiënisten. Dit waren meerdaagse cursussen van ongeveer vijf dagen. Voor de huidige markt met krimpende arbo-diensten en veel kleine zelfstandigen zijn deze meerdaagse opleidingen te duur en te tijdrovend. Vandaar dat in de Contactgroep Kantoren het idee ontstond om intensieve masterclasses van drie dagdelen op één dag, inclusief lunch en diner, te ontwikkelen.

Masterclasses

Het basisidee van de masterclasses is, dat die die verder gaan waar de Landelijke Contactbijeenkomsten en het Symposium stoppen. Masterclasses, die verzwaard kunnen worden met een verplichting om van tevoren zich in te lezen en eventueel na afloop een project uit te werken. De masterclasses zouden gekoppeld (moeten) kunnen worden tot een traject dat vergelijkbaar is met de langdurige cursussen waar ze uit zijn ontstaan. Een speciaal certificaat kan worden verleend als een traject van masterclasses is afgerond met een geslaagde opdracht. Verder doorpratend over het idee bleken meerdere leden van de Contactgroep Kantoren hun kennis en contacten graag aan te willen wenden voor masterclasses voor leden en anderen. Zo is een breed aanbod ontstaan van onderwerpen op gebied van gebouwonderzoek, binnenmilieu, duurzaamheid en gezondheid (BREEAM), gebouwinstallaties, licht en donker tot het ongehoorde geluid. In totaal 21 onderwerpen voor de masterclasses (zie kader op de volgende pagina).

De basis hiervan wordt gevormd door de vroegere cursussen 'beheersmaatregelen binnenklimaat', 'arbo-advisering bij verbouwing en nieuwbouw' en 'binnenklimaat voor arbodeskundigen'. Al deze cursussen waren in het verleden SKO-gecertificeerd en werden elk door 100 of meer deelnemers als goed beoordeeld. Deze cursussen zijn "ontdubbeld", opgedeeld in masterclasses en aangevuld met nieuwe ontwikkelingen. Daarnaast zijn er masterclasses met een geheel nieuwe inhoud die inspelen op technologische en maatschappelijke ontwikkelingen.

Organisatie

De Contactgroep Kantoren functioneert als stuurgroep en discussieplatform. Een werkgroep "Masterclasses Gebouw en Gezondheid" ontwikkelt en coördineert de uitvoering van de masterclasses. Een deskundige arbeidshygiënist adopteert één of meerdere masterclasses en zorgt dat deze actueel blijven. De docenten komen zowel uit het ledenbestand van de NVvA als van daarbuiten. Zo zijn er bijvoorbeeld nauwe contacten met de TVVL (gebouwinstallaties), de NSVV (verlichtingdeskundigen), technische universiteiten en gerenommeerde adviesbureaus. De bedoeling is om elk jaar een aantal masterclasses aan te bieden. De masterclasses staan

ook open voor andere (arbo)beroepsgroepen met voldoende voorkennis. Zonder deze instroom zouden de masterclasses waarschijnlijk niet voldoende deelnemers hebben en dan kunnen ook de NVvA leden niet van deze kennis profiteren. De docenten zijn erkende specialisten van binnen en buiten de NVvA. De docenten ontvangen een redelijke vergoeding voor hun inspanningen, gezien de diepgang en omvang van de lesstof. Overige kosten worden gemaakt voor o.a. documentatie, locatie, lunch en diner. De kosten voor het volgen van de masterclasses bedragen gemiddeld 500 euro voor 9 uur les.

Graag uw mening

Er staan al veel masterclasses in de planning. Alles tegelijk aanbieden is een slechte optie. In het bijgaande kader ziet u alle onderwerpen. Graag zouden wij van u een prioriteitenlijstje ontvangen met uw 1^e, 2^e en 3^e keus. Uiteraard verplicht dat u niet tot deelname als de masterclass gegeven wordt. We vragen naar uw voorkeuren omdat wij ons een beeld willen vormen van uw wensen. Deze meningspeiling onder de NVvA leden helpt ons een keuze te maken welke bijscholingen we in het seizoen 2012-2013 en 2013-2014 aan gaan bieden. Mocht u eerst meer informatie wensen over de Masterclasses Gebouw en

Gezondheid neem dan contact op met één van hieronder genoemde initiatiefnemers. Ik hoop dat dit prachtige initiatief leidt tot een nieuwe impuls en een belangrijk bijdrage gaat leveren in het verspreiden van aanwezige kennis en expertise rondom de arbeidshygiëne in kantoren binnen onze vereniging en zal leiden tot een warme respons en veel aanmeldingen. Als wij uw meer precieze interesses hebben ontvangen, hoort u weer van ons!

Werkgroep

De werkgroep 'Masterclasses Gebouw en Gezondheid' van de Contactgroep Kantoren bestaat uit:

Hilda Hoek (hilda@movemyoffice.nl)

Stanley Kurvers (s.r.kurvers@tudelft.nl)

Arie van der Meer (info@arboadviesavandermeer.nl)

Ineke Thierauf (ineke@thierauf.nl)

Mocht u meer willen weten over de overige activiteiten van de Contactgroep Kantoren dan kunt u altijd contact opnemen met ondergetekende.

*Namens de Contactgroep Kantoren,
Pyter Brandsma, voorzitter*

Masterclasses Gebouw en Gezondheid

*Zie www.masterclassgezondgebouw.nl voor de al geplande masterclasses in najaar 2012.
Elk thema beslaat één dag van 9 uur*

Basiskennis

1. Achtergrond Gebouwen en Gezondheid
2. Bouwfysica en thermisch comfort
3. Luchtkwaliteit binnen gebouwen
4. Gebouwonderzoek Methodieken
5. Praktijkvoorbeelden en excursie
6. Praktijkopdracht (begeleiding)

Arbo-advisering bij nieuwbouw en renovatie.

7. Introductie Arbo en Bouwproces en toepassing Bouwbesluit
8. Arbo tijdens Initiatiefase en Definitiefase Bouwproces
9. Arbo tijdens Ontwerpfase, Realisatiefase en Gebruiksfasen Bouwproces

Gebouwtechniek

10. Basiskennis installatietechniek
11. Klimaattechniek
12. Luchtbehandelingskasten en componenten
13. Regeltechniek
14. Basisberekeningen installatietechniek
15. Natuurlijke klimaattechniek
16. Beheer en onderhoud

Actuele Thema's

17. Duurzaamheid en gezondheid inclusief certifice-ringsystemen
18. Daglicht, verlichting en gezondheid ; van gloeilamp, halogeen en TL naar LED en OLED*)
19. Akoestiek en de ongehoorde gevolgen van (nieuwe) kantoorconcepten
20. Bouwbiologie, inclusief gebruik van planten in en om gebouwen
21. Het nieuwe werken: Do's & don'ts

*) 18: Dit gedeelte wordt georganiseerd op 11 en 12 oktober 2012 met een afsluitende middag in Eindhoven, info bij: Paul.Settels@ing.nl

Graag horen wij welke onderwerpen uw voorkeur hebben. U kunt vrijblijvend uw voorkeur voor drie Masterclasses kenbaar maken via:

www.masterclassgezondgebouw.nl
of via een mail naar: ineke@thierauf.nl



CURSUSSEN en SYMPOSIA

Huid en werk: NVAB Richtlijn

Dinsdag 12 juni 2012, Amersfoort
NSPOH, info@nspoh.nl, tel. 020-4097000,
www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=342

REACH training voor arbo-professionals: Practical & Ready to use (e)SDS Assessment solution onsite

Woensdag 13 juni 2012, Molenhoek (bij Nijmegen)
Caesar Consult & Jongerius Consult,
info@caesar-consult.nl, tel. 024-3528840;
meer informatie via www.caesar-consult.nl

REACH training voor arbo-professionals: Exposure Scenario (ES) compliance check

Donderdag 14 juni 2012, Molenhoek (bij Nijmegen)
Caesar Consult & Jongerius Consult,
info@caesar-consult.nl, tel. 024-3528840;
meer informatie via www.caesar-consult.nl

Tour de France- Bedrijfsgezondheidszorg in Frankrijk en Nederland

Zondagmiddag 17 juni - vrijdagochtend 22 juni
2012 Frankrijk
NSPOH, info@nspoh.nl, tel. 020-4097000,
www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=414

Praktische mediatraining bij risicocommuni- catie

Dinsdag en woensdag 19 en 20 juni 2012, Am-
sterdam
NSPOH, info@nspoh.nl, tel. 020-4097000,
www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=399

De occupational health professional en het werkveld

Vrijdag 7 en 21 september, 12 oktober,
9 november 2012 en 1 stagedag, Utrecht
NSPOH, info@nspoh.nl, tel. 020-4097000,
www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=640

Werkadviseur bouwnijverheid

Dinsdag 18 september, 2 en 9 oktober,
6 en 27 november 2012, Amersfoort
NSPOH, info@nspoh.nl, tel. 020-4097000,
www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=585

Opleiding HVK en Arbeidshygiëne

Start: 27 september 2012, Utrecht
PHOV, info@phov.nl

REACH training voor arbo-professionals: Exposure Scenario (ES) processing for mix- tures

Donderdag 4 oktober 2012, Molenhoek (bij
Nijmegen)
Caesar Consult & Jongerius Consult,
info@caesar-consult.nl, tel. 024-3528840;
meer informatie via www.caesar-consult.nl

Specialisatie Arbeidshygiëne voor HVK'ers

Start: 9 oktober 2012, Utrecht
PHOV, info@phov.nl

Combinatie opleiding MVK en Arbeidshygiëne

Start: 24 oktober 2012, Utrecht
PHOV, info@phov.nl

Kennismaken met evidence based practice (EBP)

Donderdag 8 november 2012, Amsterdam
NSPOH, info@nspoh.nl, tel. 020-4097000,
www.nspoh.nl/page.ocl?pageid=32&id=644

NVvA-Symposium

Woensdag en donderdag 17 en 18 april 2013

Arbo in ontwikkeling

- Nieuwe voorzitter NVvA
- Het einde van de arbeidshygiënist
- Certificering en ICT
- Symposium 2012

En verder:

- Hands4U
- REACH in de regio
- CG Kantoren: Opleiding