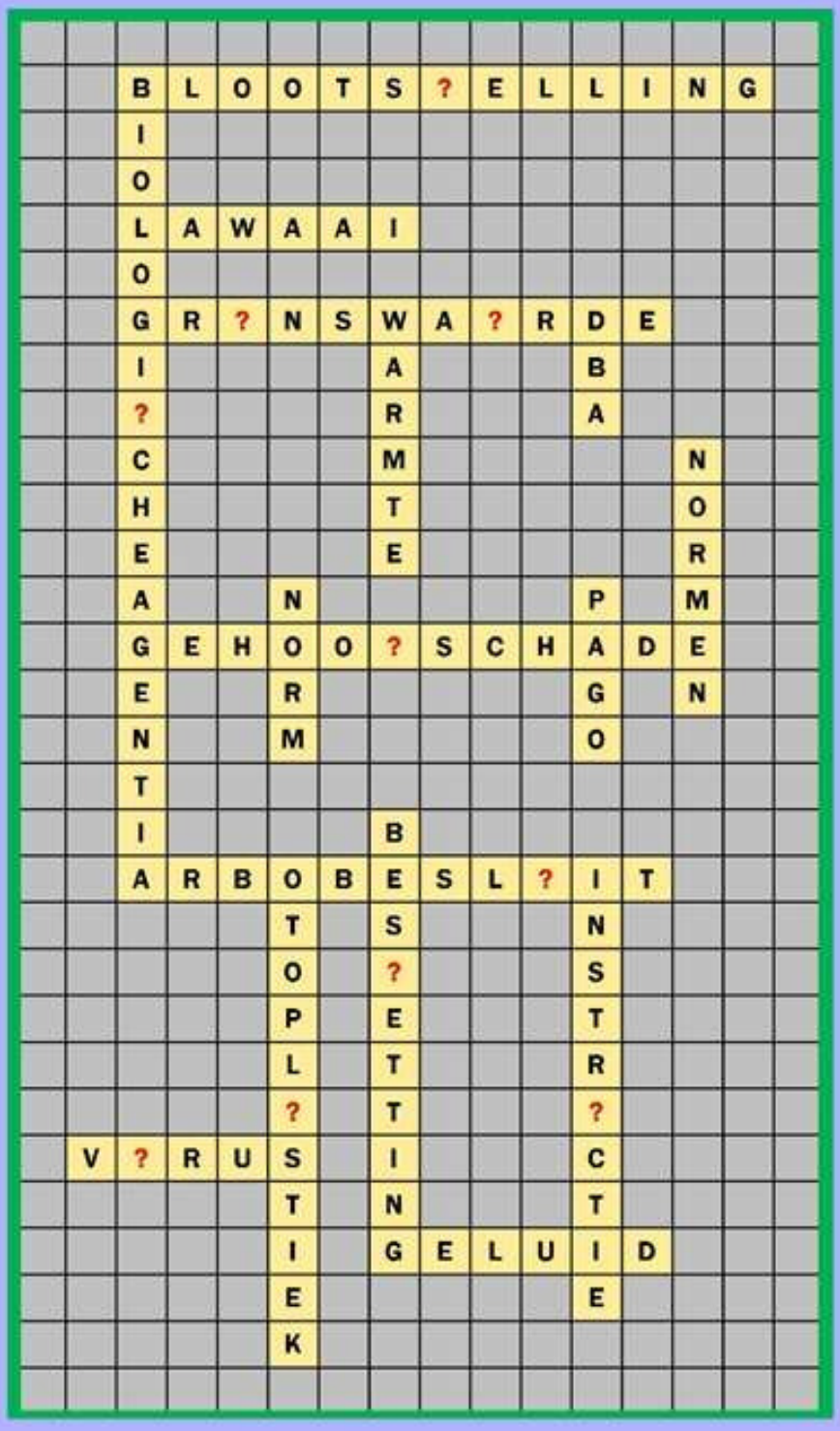
De OR en het arbobesluit

Een inleiding voor de ondernemingsraad en PVT

Niet geredigeerde conceptversie !!!



Samenstelling: Drs. ing. Simon Troost

2024 Versie 4.0

INHOUD

Inleiding 3

1. Arbowet in een kader 4

2. Biologische agentia 6

Regels mogelijke blootstelling aan biologische agentia 9

Extra regels bij het werken met biologische agentia 11

Specifiek: legionella besmetting 12

Rol van de ondernemingsraad 12

3. Gevaarlijke stoffen 14

Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie 16

Beperking van blootstelling 16

Ongewilde gebeurtenissen 17

Voorlichting en onderricht 18

Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) 18

Aanvullende regels CMR stoffen 19

Dossiers en registratie 21

4. Fysische factoren 22

Temperatuur, luchtverversing en verlichting 22

Schadelijk geluid 24

Rol van de ondernemingsraad 27

5. Fysieke belasting 28

Tillen, trekken en duwen 28

Beeldschermwerk 29

6. Voorkomen van zware ongevallen 30

Beleid, beperking zware ongevallen en ri&e 31

Rol van de ondernemingsraad 33

Literatuur: 34

Dit document is een niet geredigeerde conceptversie. Er heeft nog geen taal en tekstcorrectie plaatsgevonden.

INLEIDING

In de syllabus arbeidsomstandigheden puzzel voor de OR zijn we voornamelijk ingegaan op de Arbowet en welke rechten de ondernemingsraad heeft. De Arbowet is een kaderwet die verder wordt uitgewerkt in het Arbobesluit. Het Arbobesluit gaat dieper in op een groot aantal specifieke risico's. Voorbeelden zijn risico's bij het bouwproces, gevaarlijke stoffen en schadelijk geluid.

Voor specifieke groepen zijn er aanvullende regels. Denk hierbij aan het onderwijs, defensie, jeugdigen en vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven.

In deze syllabus gaan we in op de regels uit het Arbobesluit die voor veel bedrijven gelden. Hele specifiek risico's zoals werken met explosieven worden niet behandeld dit komt maar heel weinig voor.

Deze syllabus is een levend document. Regelmatig worden hoofdstukken toegevoegd. Verder maakt het deel uit van een serie syllabi gericht op de ondernemingsraad en het MKB.

- Arbeidsomstandigheden puzzel voor de ondernemingsraad
- Verzuim en re-integratie voor de OR
- Werkdruk: pak het aan! Een praktische handleiding voor de ondernemingsraad
- Arbowet in een notendop: handleiding voor ondernemers

Deze syllabi kunnen kosteloos in pdf formaat worden opgevraagd bij de auteur.

Hoewel deze uitgave met zeer veel zorg is samengesteld, aanvaart de auteur geen enkele aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in deze uitgave. Vrije verspreiding mag plaatsvinden onder de voorwaarde dat er geen wijzigingen in het document worden aangebracht en de volgende vermelding wordt gebruikt. Samenstelling: Drs. ing. Simon Troost

1. Arbowet in een kader

De Arbowetgeving heeft tot doel werknemers veilig en gezond door te laten werken tot hun pensioen. In de wet is aandacht voor zowel de negatieve gevolgen van fysieke, fysische als psychische invloeden. Er zijn ook nog andere (specifieke) wetten met hetzelfde doel die voor de OR zinvol zijn. Bijvoorbeeld de arbeidstijdenwet waarin regels staan over arbeids- en rusttijden en de wet arbeid en zorg die het recht op vakantiedagen en andere vormen van verlof regelt.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen het publieke en private domein. Het publieke domein wordt vormgegeven door de overheid en bestaat uit drie niveaus: de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Het private domein zijn de afspraken tussen werkgevers en werknemers zelf. Dit kunnen CAO- afspraken, bedrijfsregelingen of de arbocatalogus zijn.

Arbowet

De Arbowet bevat algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht. Het is een kaderwet. Dat betekent dat er geen concrete regels in staan; het is een kapstok waar de rest van de wetgeving aan is opgehangen. De wet bevat onder meer algemene regels voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid, regels voor de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) en ondersteuning door deskundige diensten. Ook is er aandacht voor de samenwerking tussen werkgevers en werknemers (de OR), voorlichting en onderricht en handhaving door de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Arbobesluit

Het Arbobesluit is een uitwerking van de Arbowet. Hierin staan verplichte regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's te beperken of voorkomen. Alle voorschriften, verboden en uitzonderingen die met een bepaald onderwerp te maken hebben, staan in een apart hoofdstuk. Voorbeelden zijn fysieke belasting, fysische factoren, het inrichten van arbeidsplaatsen, het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia en persoonlijke beschermingsmiddelen. Verder wordt aandacht besteed aan afwijkende en aanvullende regels voor een aantal sectoren (bijvoorbeeld justitie) en categorieën werknemers (zoals jeugdigen).

Arboregeling

De Arboregeling is een verdere uitwerking van het Arbobesluit. Het gaat hierbij om verplichte concrete voorschriften; opbouw en structuur sluiten volledig aan op het Arbobesluit. Er zijn voorschriften voor bijvoorbeeld beeldschermarbeid, veiligheids- en gezondheidssignalering, gestelde eisen

aan arbeidsmiddelen en regels met betrekking tot de wettelijke taken van de arbodienst.

ARBOCATALOGUS

In de arbowetgeving zijn doelvoorschriften opgenomen waaraan de werkgever moet voldoen. De manier waarop wordt aan de werkgever overgelaten. Om te voorkomen dat iedereen steeds het wiel opnieuw uitvindt hebben de sociale partners (werkgevers- en werknemers organisaties) oplossingen bedacht. Veel sectoren hebben een eigen arbocatalogus, met maatwerkoplossingen zoals technieken, voorbeelden, normen en praktische handleidingen. De arbocatalogus kan door de Nederlandse Arbeidsinspectie worden getoetst. Een goedgekeurde arbocatalogus wordt dan de basis voor handhaving. De inspectie bekijkt of branche goed beschreven is en of de samenstellers de werkgevers en werknemers goed vertegenwoordigen. De arbocatalogus moet begrijpelijk, logisch, voor alle relevante betrokkenen beschikbaar én niet in strijd met de wet zijn. De wet schrijft niet voor hoe de arbocatalogus eruit moet zien. De ene branche kiest voor een eenvoudige pdf versie en de andere voor een website met veel achtergrondinformatie, checklists en Pr-materiaal. De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn dus zelf verantwoordelijk voor de inhoud, vorm en verspreiding van hun arbocatalogus.

2. BIOLOGISCHE AGENTIA

Biologische agentia komen in veel bedrijfstakken voor. Voorbeelden zijn de gezondheidszorg, afvalverwerking, water- en rioolbeheer, vleesverwerkende industrie maar ook de tuinbouw. Het Arbobesluit maakt onderscheid tussen onbedoelde blootstelling aan een agens. Dit noemt men niet gericht werken. Uitdaging is dat niet altijd op voorhand duidelijk is met welke agens mensen in aanraking kunnen komen. Van gericht werken spreekt men als doelbewust met biologische agentia wordt gewerkt. Voorbeelden zijn het kweken en het doen van onderzoek naar biologische agentia. Daarbij moet men denken aan diagnostische laboratoria van ziekenhuizen, laboratoria van farmaceutische bedrijven en onderzoeksinstellingen. Ook hoort tot het gericht werken het werken met genetisch gemodificeerde organismen afgekort GGO. Hier is de genetische code (DNA) door de mens veranderd. Dit met het doel om het organisme (planten en dieren) andere eigenschappen te geven.

Voor werkplekken waar gericht met biologische agentia wordt gewerkt gelden meer verplichtingen. Men weet exact met welke agentia wordt gewerkt en specifieke risicobeperkende maatregelen worden genomen. Als voor de eerste keer gericht gewerkt gaat worden met (ziekmakende) biologische agentia moet een werkgever minimaal dertig dagen van tevoren de Nederlandse Arbeidsinspectie schriftelijk informeren.

WAAR STAAT HET

Het arbobesluit kent een overzichtelijke structuur. Hoofdstuk 4 gaat over gevaarlijkstoffen en biologische agentia. Regels over biologische agentia, celstructuren en micro-organismen staat in afdeling 9 van dat hoofdstuk de artikelen 4.84 tot en met 4.102. We gaan hier in op de meest voorkomende regels. Er zijn enkele specifieke regels voor het industrieel verwerken, diergeneeskunde en isolatieafdelingen maar die regels laten we buiten beschouwing.

WAT ZIJN HET

Biologische agentia zijn kleine levende organismen die een infectie, allergie of vergiftiging kunnen veroorzaken. Ze zijn met het blote oog onzichtbaar en kunnen zich afhankelijk van de omstandigheden snel vermeerderen. Verder zijn ze van plantaardige of dierlijke herkomst.

Het gaat dus om levende organismen, maar er bestaan ook biologische stoffen die geen levende organisme zijn en toch een risico vormen voor de gezondheid. Denk bijvoorbeeld aan virussen, bacteriën schimmels of parasieten.

Medewerkers die worden blootgesteld aan een biologisch agens kunnen daarmee besmet raken. Dit kan op korte of langere termijn tot een

infectieziekte leiden. Of men ziek wordt is van een aantal factoren afhankelijk. Denk hierbij aan de hoeveelheid, besmettelijkheid van het biologisch agens, de manier van overdracht en omgevingsfactoren. Of men ziek wordt hangt ook af van het immuunsysteem van de geïnfecteerde.

SOORTEN

- **Bacteriën.** Bacteriën zijn ééncellige micro-organismen die zich zelfstandig kunnen vermenigvuldigen door celdeling. Ze verschillen onder welke omstandigheden ze blijven leven. Voorbeelden zijn: salmonella en MRSA
- **Virussen.** Virussen zijn micro-organismen en hebben levende cellen nodig om zich te vermenigvuldigen. Virussen zijn erg besmettelijk en worden overgedragen door bijvoorbeeld niezen, bloedcontact en ontlasting. Voorbeelden zijn: griep, verkoudheid, hepatitis B en het norovirus.
- **Schimmels en gisten**. Schimmels en gisten planten zich voort via sporen. Het zijn meercellige organismen en zijn één van de weinige micro-organismen die met het blote oog zichtbaar zijn. Zij leven van dood organisch materiaal of op levende gastheren. Er zijn schadelijke schimmels die luchtwegklachten kunnen geven maar ook nuttige zoals antibiotica en bakkersgist.
- **Prionen.** Dit zijn eigenlijk geen micro-organisme, maar een eiwit dat ziekten kan veroorzaken. Het is een gemuteerde vorm van een eiwit dat in gezonde hersenen van nature voorkomt. Voorbeeld is de ziekte van Creutzfeldt-Jakob een zeer zeldzame hersenziekte met als symptomen geheugenverlies, onwillekeurige bewegingen en stijfheid.
- **Protozoën.** Dit zijn ééncellige diertjes die in een gastheer leven en zich daarin voortplanten. Een voorbeeld is de door malariamuggen overgebrachte parasiet die malaria kan veroorzaken.
- **Genetisch gemodificeerde organismen.** Dit zijn levende organismen (virussen, bacteriën, planten, etc.) met gewijzigde erfelijke eigenschappen. Bijvoorbeeld om ze resistent te maken voor ziektes. De regels hiervoor zijn streng in verband met besmettingsgevaar van werknemers en een negatieve invloed op de algemene volksgezondheid en het milieu.
- **Toxinen** – er zijn verschillende soorten toxinen die kunnen voorkomen in een werkomgeving. Als er sprake is van contact met deze toxinen, kan dat gezondheidsproblemen veroorzaken.
- **Zoönose.** Het zijn ziekten die van dieren op mensen worden overgedragen. Dit kan door contact met (dode) dieren, besmet voedsel en parasieten. (teken, vlooien, muggen, vliegen) Maar ook door het

aanraken van besmette grond en het inademen van deeltjes in de lucht. Voorbeelden zijn ziekte van Lyme en de Q-koorts

CATEGORIEËN

Biologische agentia worden ingedeeld in vier categorieën:

categorie 1: een agens waarvan het onwaarschijnlijk is dat het bij de mens een ziekte kan veroorzaken.

categorie 2: een agens dat bij de mens een ziekte kan veroorzaken en dus gevaarlijk is voor werknemers. De kans dat het zich onder de bevolking verspreidt is onwaarschijnlijk. Er is een effectieve behandeling mogelijk.

categorie 3: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte kan veroorzaken en een groot gevaar voor de werknemers kan opleveren. Verspreiding onder de bevolking is mogelijk. Er is een effectieve behandeling mogelijk.

categorie 4: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte veroorzaakt en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers oplevert. Het is zeer waarschijnlijk dat het zich onder de bevolking verspreidt en geen effectieve behandeling mogelijk is.

VERDIEPENDE RI&E

In het arbobesluit staan aanvullende regels met betrekking tot de ri&e. Als werknemers tijdens het werk aan biologische agentia worden blootgesteld moet in de ri&e de aard, de mate en de duur van de blootstelling worden beoordeeld. Dit geldt ook als er een mogelijke kans op besmetting is. Het uiteindelijke doel is om het gevaar voor de werknemer te bepalen. Wat moet in deze inventarisatie staan:

- aan welke de categorieën biologische agentia werknemers kunnen worden blootgesteld.
- informatie over ziekten die werknemers kunnen oplopen of hebben gekregen als gevolg van een blootstelling.
- mogelijke allergische of vergiftigingseffecten die de werknemers (kunnen) ondervinden.
- de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.
- de verstrekte aanbevelingen door bijvoorbeeld de Nederlandse Arbeidsinspectie of RIVM om het biologische agens onder controle te houden.

Tip: er is een model verdiepende ri&e gemaakt door het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen in samenwerking met het ministerie van SZW https://www.nkal.nl/tools.asp

REGELS MOGELIJKE BLOOTSTELLING AAN BIOLOGISCHE AGENTIA

Deze regels gelden voor bedrijven waar medewerkers (mogelijkerwijs) kunnen worden blootgesteld aan een agens van categorie 2,3 of 4. Het gaat dan niet om het werken met biologische agentia maar er mee in contact komen. Denk hierbij aan beroepen in het afvalwaterbeheer en wasserijen van ziekenhuismaterialen. Er wordt dan gesproken over “niet gericht” werken.

Of besmetting mogelijk is moet blijken uit de uitgevoerde verdiepende ri&e. Een basisregel is dat de werkzaamheden op een zorgvuldige, ordelijke, zindelijke en hygiënische manier worden uitgevoerd. Zo mogelijk worden biologische agentia vervangen door ongevaarlijke of minder gevaarlijke. Als dat niet kan moeten maatregelen worden genomen om de blootstelling te voorkomen of beperken. Het aantal werknemers dat wordt blootgesteld mag niet groter zijn dan noodzakelijk. Collectieve maatregelen nemen is de basisregel en als dat niet voldoende is worden persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt.

VERWERKING

Zorg voor een goede opslag, veilig vervoer en het op de juiste manier verwerken van biologische agentia of besmette materialen. Een goede verpakking met de juiste opschriften zorgt voor een kleinere kans op blootstelling. Een veelgebruikt hulpmiddel is de naaldencontainer. Als het noodzakelijk en technisch mogelijk is wordt de omgeving gecontroleerd op mogelijk besmetting. De werknemers moeten instructies krijgen hoe veilig om te gaan met de biologische agentia en het vervoer binnen het bedrijf. Ook moet er een noodplan zijn voor het geval zich ongevallen of incidenten voordoen. Denk hierbij aan prikaccidenten of het in aanraking komen met besmette materialen.

HYGIËNE

In globale bewoordingen worden hygiënemaatregelen in de wet beschreven. Dit wordt praktisch uitgewerkt in een sector arbocatalogus of door de werkgever. Uiteraard daarbij moet met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening rekening gehouden worden. Als besmetting met biologische agentia mogelijk is mag op die plekken niet gegeten of gedronken worden. Roken is ook niet toegestaan maar dat is op de werkplek op grond van de Tabaks- en rookwarenwet evengoed niet toegestaan. Let daarbij wel op medewerkers die solistisch buiten werken zoals bij ongediertebestrijding waar roken niet verboden is. Zorg (mits noodzakelijk) voor werkkleding, douchefaciliteiten, oogdouches en ontsmettingsmiddelen en doelmatige sanitaire voorzieningen. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) worden goed onderhouden en op een aangewezen plek bewaard. Als

PBM besmet zijn moeten deze bij het verlaten van de werkplek worden uitgetrokken en gescheiden van de “schone” kleding worden opgeborgen. In de juiste gesloten verpakking mogen ze buiten het bedrijf worden gebracht om te worden gereinigd, ontsmet of vernietigd.

Uit de arbocatalogus VVT: Houd je telefoon schoon

Dingen die we vaak aanraken zoals deurklinken, kunnen een besmettingsbron worden. Dat geldt zeker voor je mobiel. Gebruik je mobiel niet op het toilet en laat het in je zak zitten tijdens werkzaamheden. Maak hem minimaal wekelijks schoon (alcoholdoekje).

INCIDENT

Incidenten of ongevallen waarbij (mogelijkerwijs) een biologische agentia van categorie 3 of 4 is vrijgekomen waardoor mensen besmet kunnen raken moet gemeld worden bij de toezichthouder (vaak Nederlandse Arbeidsinspectie)

PAGO

Bij uit de ri&e blijkt dat het werk mogelijke gezondheidsrisico’s heeft moet een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) worden aangeboden. Het arbobesluit werkt dit specifiek uit voor biologische agentia. Een PAGO moet bij aanvang van werkzaamheden met besmettingsrisico worden aangeboden. Als werknemers (en collega’s die hetzelfde werk doen) een infectie of ziekte hebben opgelopen geldt dit ook. Als een besmetting heeft plaatsgevonden neemt de werkgever maatregelen om gezondheidsschade te voorkomen. Als vaccinatie mogelijk is biedt de werkgever dit aan. Voorbeeld is hepatitis B wat een risico is voor medewerkers in de zorg. Een nieuwe PAGO wordt verzoek van de werkgever of werknemer of bij uitdiensttreding uitgevoerd. In alle gevallen bewaart de bedrijfsarts of arbodienst de uitkomsten minimaal 10 jaar. Als een besmetting moeilijk te genezen is of blijft sluimeren kan de bewaartermijn oplopen tot 40 jaar. Elke werknemer heeft het recht op een afschrift (of het inzien) van het eigen medisch dossier. Kijk eens in de cao of arbocatalogus van je sector soms zijn daar aanvullende regels voor het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

VOORLICHTING

Werknemers moeten volgens de Arbowet worden voorgelicht over de risico’s in het werk. Voor gericht en ongericht werken wordt dit in het arbobesluit verder uitgewerkt. In de voorlichting moet aandacht worden aan de gevaren van biologische agentia, de te treffen voorzorgsmaatregel en de benodigde acties bij een ongeval of incident. Specifiek moet ingegaan worden op de bestaande hygiënische voorschriften, gebruik van werkkleding

en persoonlijke beschermingsmiddelen. En de voorlichting moet worden herhaald als uit de omstandigheden de noodzaak blijkt. Denk hierbij aan andere agentia, beschermingsmiddelen of werkmethoden.

EXTRA REGELS BIJ HET WERKEN MET BIOLOGISCHE AGENTIA

Er zijn aanvullende regels voor mensen die werken met biologische agentia. Voorbeelden zijn laboratoria, productiebedrijven of onderzoeksinstellingen. Er wordt dan gesproken over “gericht” werken. In dit geval zijn de regels strenger en afhankelijk van de categorie agens waarmee gewerkt wordt

Als voor de eerste maal wordt gewerkt met een of meer biologische agentia van categorie 2,3 of 4 is er een meldingsplicht. Dit moet 30 dagen van tevoren bij de toezichthouder. De melding bevat: naam en adres werkgever, naam en functie verantwoordelijk werknemer, resultaten van de aanvullende ri&e, soort en categorie agens. En niet te vergeten de preventieve maatregelen om besmetting te voorkomen. Als de procedés of procedures die gevolgen hebben voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers wijzigen moet de melding opnieuw worden gedaan.

Plaatsen waar met biologische agentia wordt gewerkt worden duidelijk afgebakend (bijvoorbeeld een ruimte met toegangscontrole). Als dat noodzakelijk is voor een veilige en gezonde werkomgeving moet doeltreffende veiligheids- of gezondheidssignalering worden aangebracht.

Deze zijn vastgelegd in de norm: NEN-EN-ISO 7010 geregistreerde veiligheidstekens. Wat voorbeelden:





REGISTRATIE

Er moet een register worden bijgehouden met werknemers die aan een biologisch agens van categorie 3 of 4 kunnen worden blootgesteld. Per individuele werknemer welke werkzaamheden deze uitvoert en met welke biologische agentia. De informatie moet minimaal 10 jaar worden bewaard na de laatste blootstelling. Deze termijn wordt langer (maar maximaal 40 jaar) als er hardnekkige infecties zijn, een lange incubatietijd of mogelijk complicaties op lange termijn. Als het bedrijf zijn werkzaamheden beëindigd moet deze informatie aan de toezichthouder worden overgedragen.

INCIDENT

Incidenten of ongevallen waarbij (mogelijkerwijs) een biologische agentia van categorie 3 of 4 is vrijgekomen waardoor mensen besmet kunnen raken

moeten gemeld worden bij de toezichthouder (vaak Nederlandse Arbeidsinspectie)

SPECIFIEK: LEGIONELLA BESMETTING

Legionella is een bacterie die in lage concentraties in (leiding) water aanwezig is. Gunstige omstandigheden voor groei van legionella zijn een temperatuur tussen de 20/25 en 45/50°C. Hierin kan de bacterie zich gemakkelijk vermenigvuldigen. In stilstaand water en met de juiste voedingsbodem (biofilm) en voedingsstoffen (zoals ijzer) gaat het nog sneller. Blootstelling aan legionella vindt plaats door het inademen van nevel waarin voldoende legionella bacteriën aanwezig zijn. Door de besmetting kan een infectie van de luchtwegen optreden. Dit kan zijn in doucheruimtes, zwembaden maar ook op grote festivals. Sommige beroepen lopen een groter risico zoals tandartsen, schoonmakers (hogedruk reiniging) of afwashulpen in een spoelkeuken.

Het drinkwaterbesluit bepaalt dat voor sommige leidingwaterinstallaties een risicoanalyse voor legionellabesmetting moet zijn uitgevoerd. Bij de vorming van aerosolen (waternevels) moeten een beheersplan worden opgesteld, uitgevoerd en periodiek moet het water op legionellabacteriën gecontroleerd. Alles dient in een logboek te worden bijgehouden.

Een handig stroomschema staat op de site van de overheid. Het beschrijft over welke locaties en activiteiten, welke regelgeving van toepassing is en toezichthouder verantwoordelijk is. Zie hiervoor de literatuurlijst.

ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

De basis van alle voorschriften uit het arbobesluit is de aanvullende ri&e. De keuze van de methode en wijze van uitvoering is instemmingsrechtig. Ook is het plan van aanpak en de periodiciteit van het PAGO instemmingsrechtig.

PASSIEF INFORMEREN

Als de OR daar om vraag moet de werkgever de volgende informatie (in statistische en anonieme vorm) verstrekken:

- Hoe de aanvullende ri&e biologische agentia tot stand is gekomen en de resultaten ervan;
- Bij welke werkzaamheden werknemers aan biologische agentia (kunnen) worden blootgesteld;
- Het aantal werknemers dat kan worden blootgesteld of blootgesteld wordt;
- Wie (naam, functie) verantwoordelijk is voor de veiligheid en gezondheid;
- De genomen maatregelen om blootstelling te voorkomen. Denk hierbij aan werkinstructies, werkprocessen en gebruikte methode.

GERICHT WERKEN

In bedrijven waar gericht met biologische agentia wordt gelden aanvullende regels. De wetgever vindt het belangrijk dat de OR op de hoogte is van (bijna) incidenten en ongevallen waarbij een agens van categorie 2,3 of 4 is vrijgekomen. Hetzelfde geldt het net niet vrijkomen of mogelijkerwijs vrijkomen van een agens. De werkgever moet daarbij de oorzaken aangeven, hoe het incident is opgelost en in de toekomst kan worden voorkomen. Het besluit geeft aan dat het ook gaat over “net niet” incidenten waar van geleerd kan worden. Wees als OR in dat geval extra kritisch of de oplossingen voldoende zijn om het incident in de toekomst te voorkomen.

3. GEVAARLIJKE STOFFEN

Wat zijn nu eigenlijk gevaarlijke stoffen. In het Arbobesluit staat het volgende. Het gaat om stoffen en mengsels waar werknemers bij het werk aan kunnen worden blootgesteld. Door hun eigenschappen of de omstandigheden waarin ze voorkomen kunnen ze gevaar voor de veiligheid of gezondheid opleveren.

In veel bedrijven zijn gevaarlijke stoffen aanwezig. Vaak is duidelijk welke dat zijn maar soms zijn ze minder zichtbaar en kennen alleen deskundige de risico's. Je kunt ze overal vinden: in de industrie, bij de kapper, voedingsmiddelenindustrie en in ziekenhuizen. Ze kunnen op verschillende manieren invloed hebben op de gezondheid: allergieën, verbranding van de huid, vergiftiging, invloed op de ademhaling. In sommige gevallen kunnen ze tot de dood leiden. Er is een speciale groep de CMR stoffen. Het zijn stoffen de kanker kunnen veroorzaken (**C**arcinogene stoffen), onze genen kunnen beschadigen (**M**utagene stoffen) of een negatief effect hebben op de voortplanting of het nageslacht (**R**eprotoxische stoffen). In bepaalde gevallen kan pas na lange tijd het effect zichtbaar worden. Denk hierbij aan asbest, lasrook en kwartsstof. In hoofdstuk 4 van het arbobesluit staan aanvullende voorschriften voor de CMR en andere gevaarlijke stoffen.

In dit hoofdstuk gaan we niet in op bedrijven waar met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen word gewerkt. Dit zijn ongeveer 400 bedrijven in Nederland. Daar zijn specifieke regels van toepasing. Zie hiervoor de regelgeving beschreven in Besluit risico's zware ongevallen 2015 en Aanvullende voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie ter voorkoming en beperking van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen. (hoofdstuk 2 arbobesluit)

WAAR STAAT HET

Het arbobesluit kent een overzichtelijke structuur. Hoofdstuk 4 gaat over gevaarlijkstoffen en biologische agentia. Regels over de gevaarlijke stoffen staat in afdeling 1. De extra regels over CMR stoffen worden uitgewerkt in afdeling 2. Dan een aantal stoffen die meer specifiek zijn: afdeling 5 asbest (houdende) stoffen, afdeling 6. Specifieke gezondheidsschadelijke stoffen en afdeling 7 vluchtige organische stoffen. Deze drie worden in deze syllabus niet behandeld

GRENSWAARDE

De werkgever moet bepalen of veilig met gevaarlijke stoffen kan worden gewerkt. Een manier is om de blootstelling te vergelijken met de zogeheten grenswaarde van een stof. Als de concentratie gevaarlijke stof ruim beneden de grenswaarde blijft lopen medewerkers weinig risico. Als de concentratie

de grenswaarde nadert, dan is het zinvol om maatregelen te nemen. Bij een concentratie hoger dan de grenswaarde is het onveilig en moeten maatregelen worden genomen. In de Arboregeling zijn van een aantal stoffen de grenswaarde opgenomen. Van veel gevaarlijke stoffen is er geen wettelijke grenswaarde vastgelegd. In dat geval moet de werkgever zelf een grenswaarde bepalen.

CODERING

In het Arbobesluit wordt regelmatig verwezen naar de H-zinnen. Het zijn standaardzinnen die een nummer hebben gekregen. Voordeel is dat ook als je de taal van het etiket niet spreekt je kunt opzoeken wat het in je eigen taal betekent. Het kan gaan om:

- fysische gevaren, zoals: exploderende of licht ontvlambare stoffen.
- gezondheidsgevaren zoals oogirritatie, huidirritatie of kankerverwekkend
- milieugevaren zoals een risico voor het leven in water.

Voorbeelden zijn:

- H221 Ontvlambaar gas
- H301 Giftig bij inslikken
- H400 Zeer giftig voor in het water levende organismen

In het besluit worden de H-zinnen o.a. gebruikt bij het opsommen van stoffen waar jeugdigen niet mee mogen werken (arbeidsverbod)

ZORGPLICHT

De basisregel is dat beschermende maatregelen worden getroffen als medewerkers (kunnen) worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. In aanvulling op de “gewone” ri&e moet een inventarisatie plaatsvinden van de aard, mate en duur van de blootstelling. Kortom welke stoffen zijn er aanwezig, wat zijn de gevaren die eraan verbonden zijn, in welke situatie en op welke manier het kan blootstelling plaatsvinden. Of daadwerkelijk met deze stoffen gewerkt wordt is niet van belang. Ook moet het blootstellingsniveau op een betrouwbare manier worden bepaald. Welke informatie is daarvoor nodig. Ten eerste de informatie van de leverancier. Deze informatie is vastgelegd in een Veiligheidsinformatieblad, ook wel MSDS (Material Safety Data Sheet) genoemd. Deze hebben een vaste indeling en bevatten behalve de naam van de stof ook de effecten op de gezondheid, hoe te handelen bij een ongeval en brandbestrijding.

Het blootstellingsniveau moet worden vergeleken met de voor de betreffende stof grenswaarde. Bij overschrijding moeten maatregelen worden genomen om de blootstelling te verminderen. Dit moet volgens de arbeidshygiënische strategie ook wel het STOP principe genoemd.

De S staat voor Substitutie (vervanging), bijvoorbeeld een schadelijke stof vervangen door een veiliger alternatief; de T staat voor technologische maatregelen zoals een afzuiginstallatie plaatsen; de O staat voor organisatorische maatregelen, bijvoorbeeld taakroulatie toepassen en de P ten slotte staat voor persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), bijvoorbeeld ademhalingsbescherming toepassen. Het arbobesluit geeft aan dat het gebruik van PBM's tot het strikt noodzakelijke wordt beperkt. Reden hiervoor is dat het gebruik belastend is voor de gebruiker. Verder moeten maatregelen worden genomen om ongewilde gebeurtenissen te voorkomen. Denk hierbij aan lekkages van stoffen of onbedoelde vermenging van stoffen.

Register

Als in jullie bedrijf gevaarlijks stoffen aanwezig zijn vraag als or na of de veiligheidsinformatiebladen beschikbaar zijn. Weet men hoe en waar ze zijn opgeslagen. Dus niet alleen bij de arbodeskundige maar ook op een openbare plaats. Een papieren exemplaar is zinvol als na een ongeval een medewerker naar een dokter of een spoedeisende hulp moet.

NADERE VOORSCHRIFTEN RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE

Net zoals bij veel risico's uit het arbobesluit is bij (mogelijke) blootstelling aan gevaarlijke stoffen een aanvullende ri&e nodig. Deze ri&e geeft inzicht in de stoffen waarmee gewerkt wordt, hoe blootstelling kan plaatsvinden en wat hun gevaren zijn. Helder moet zijn bij welke werkzaamheden de stoffen gebruikt worden en hoe hoog het blootstellingsniveau is. Ook wordt aangeven of de noodzakelijke veiligheidsinformatiebladen aanwezig zijn. Aanpassing is nodig als omstandigheden wijzigen. Denk hierbij aan nieuwe stoffen, veranderde hoeveelheden of de manier van werken. En als uit de PAGO blijkt dat medewerkers gezondheidsschade hebben opgelopen. Voor een aantal stoffen (met specifieke H-zinnen) moet worden aangeven hoeveel van deze stof per jaar wordt gemaakt, gebruikt of verwerkt. En op welke manier dit plaatsvindt en om hoeveel medewerkers daarbij betrokken zijn.

BEPERKING VAN BLOOTSTELLING

Als werknemers aan gevaarlijke stoffen kunnen worden blootgesteld zijn maatregelen verplicht om dit te voorkomen of beperken. In de wet volg een opsomming van mogelijke maatregelen. Veel klinken logisch maar of het in de praktijk altijd ook gebeurd is maar de vraag. Vooral als het gaat om stoffen die "gangbaar" zijn of waarvan men niet weet dat ze schadelijk zijn.

Het arbobesluit beschrijft een aantal algemene maatregelen. Gebruik geschikte arbeidsmiddelen en bij reparatiewerkzaamheden de juiste hulpmiddelen. Denk hierbij aan (hulp) afsluiters om te voorkomen dat reststoffen uit tanks vrijkomen. Beperk het aantal medewerkers dat werkt

met gevaarlijke stoffen, de aanwezige hoeveelheid en de tijdsduur. Afhankelijk van bevindingen in de ri&e of vermelde H-zinnen zijn persoonlijke beschermingsmiddelen om huid of ogen te beschermen nodig. Op plekken waar gevaarlijks stoffen aanwezig zijn mag niet worden gedronken, gegeten, geen eten worden bewaard en niet worden geslapen. Werknemers moeten voldoende zijn opgeleid en de juiste lichamelijke en geestelijke toestand hebben om gevaren te herkennen en zo nodig maatregelen te nemen.

ETIKETTERING

De verpakkingen waarin gevaarlijks stoffen worden bewaard moeten van een etiket worden voorzien. Hierop staat goed leesbaar en opvallend de officiële naam van de stof, de gevaarlijke bestanddelen, gevarenpictogrammen, signaalwoorden (H/P-zinnen).

 Milieugevaarlijk	Voorbeelden: terpentine, stickerverwijderaar
 Bijtend	Voorbeelden: gootsteenontstopper, sterke ontkalkingsmiddelen
 Ontvlambaar	Voorbeelden: spiritus, aceton, smeerolie

De verpakking moet goed sluiten zodat geen lekkage kan optreden. Materiaal waarvan het gemaakt is moet bestand zijn tegen de te verpakken stof en op een deugdelijke wijze (mits noodzakelijk herhaaldelijk) afgesloten kunnen worden.

ONGEWILDE GEBEURTENISSEN

Bij het werken met gevaarlijks stoffen is het mogelijk dat er iets mis gaat. Denk hierbij aan het ongewild vermengt raken van onverenigbare stoffen. Dit kan leiden tot bijvoorbeeld brand, explosie of de vorming van giftige gassen. Het besluit geeft aan dat in die gevallen specifieke maatregelen moeten worden genomen. Basisregel is dat gevaarlijke hoeveelheden van ontvlambare stoffen of chemische instabiele stoffen bij voorkeur niet op de werkplek voorkomen. Als het door het werk niet mogelijk is moeten extra maatregelen worden genomen. Bijvoorbeeld het gescheiden opslaan van stoffen die een gevaar vormen bij vermenging, kluizen en het niet aanwezig zijn van ontstekingsbronnen. Er moeten procedures (met technische en organisatorische maatregelen) worden opgesteld hoe te handelen bij een calamiteit. Dit is gericht op het beperken van de gevolgen van het incident.

In geval van een incident worden werknemers direct ingelicht en in de gelegenheid gesteld de locatie te verlaten. Alleen werknemers die herstel- en opruimwerkzaamheden uitvoeren mogen de locatie van het incident betreden. Ze moeten hiervoor de juiste gereedschappen, hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen krijgen. De BHV, interne brandweer en externe hulpverleners (bijvoorbeeld regionale brandweer) worden geïnformeerd over de maatregelen om incidenten te voorkomen. Als er in een bedrijf meerdere en/of grotere hoeveelheden stoffen worden gebruikt is mogelijk ook een aanvullende ri&e noodzakelijk (zie hoofdstuk 6)

VOORLICHTING EN ONDERRICHT

De Arbowet geeft aan dat werknemers moet worden voorgelicht over de risico's in het werk en de maatregelen hoe deze te beperken. In het arbobesluit wordt hier voor gevaarlijke stoffen aangeven waar deze voorlichting uit moet bestaan.

- De gevaren voor de veiligheid en gezondheid van het werken met de (in het bedrijf aanwezige) gevaarlijke stoffen. Daarbij wordt ingegaan op de aard van de blootstelling en grenswaarden.
- De maatregelen die genomen zijn om de blootstelling zo laag mogelijk te houden en hoe ongewilde gebeurtenissen worden voorkomen.
- Hygiënische maatregelen en het veilige gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- De werknemer wordt ook op de hoogte gebracht van de door de leverancier verstrekte informatie over de gevaarlijke stoffen (veiligheidsinformatieblad). Tip: enige toelichting is gezien de complexe (soms onleesbare) informatie zinvol. Deze voorlichting kan door de preventiemedewerker worden gegeven.

Zonder gedegen voorlichting zal de werkgever zo goed als zeker niet aan de zorgplicht voldoen. Dit kan kostbare gevolgen hebben bij een letselschadeclaim door een werknemer.

PERIODIEK ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK (PAGO)

In de Arbowet staat dat de werkgever een medisch onderzoek moet aanbieden als uit de ri&e blijkt dat er risico's zijn waardoor je gezondheidsschade kunt oplopen. In het arbobesluit wordt dit verder uitgewerkt voor gevaarlijke stoffen.

- De werknemer wordt mag voor aanvang van werkzaamheden met gevaarlijke stoffen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) ondergaan: de nulmeting.
- Hetzelfde geldt voor werknemers die niet meer worden blootgesteld aan gevaarlijks stoffen: de uittrede meting.

- De bedrijfsarts kan adviseren dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek wordt voortgezet na beëindiging van de werkzaamheden. (zelfs bij uit dienst)
- Het kan dat iemand door het werken met gevaarlijke stoffen gezondheidsklachten heeft gekregen. In dat geval hebben collega's die met dezelfde stof gewerkt recht op een tussentijds medisch onderzoek.
- Zowel de werkgever als werknemer kunnen een verzoek indienen om opnieuw een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
- Voor sommige stoffen is een biologische grenswaarde vastgelegd. Bij het overschrijden van deze waarde kan de medewerker verzoeken om een arbeidsgezondheidskundig te onderzoek ondergaan.

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht met de opzet van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Denk hierbij aan periodiciteit, wijze van uitvoering en rapportages. Veel werknemers willen niet deelnemen omdat ze bang zijn voor hun privacy. Besteed in jullie communicatie naar achterban eens aandacht aan het nut voor de werknemer en hoe de vertrouwelijkheid gegarandeerd is.

GRENSWAARDEN

Voor een groot aantal stoffen zijn door de overheid grenswaardes



vastgesteld. Voorbeelden zijn chroom, polycyclische aromatische koolwaterstoffen (PAK's) en benzeen. Als er geen grenswaardes zijn bepaald wordt de werkgever geacht een veilige waarde te bepalen. (private grenswaarde). Als de ondernemingsraad informatie wil hebben over de grenswaardes van bepaalde stoffen zijn die te vinden op de site van de Sociaal Economische Raad. Zoek een grenswaarde | SER. Uiteraard kun je altijd een arbeidshygiënist inschakelen voor advies.

AANVULLENDE REGELS CMR STOFFEN

In het arbobesluit zijn aanvullende regels opgenomen voor CMR stoffen. Gezien het specifieke hiervan gaan we alleen in op de meest belangrijke. Net als bij zoveel risico's uit het arbobesluit is een aanvullende ri&e nodig. Daarin wordt aangeven waarom het gebruikt van de CMR stof noodzakelijk is en vervanging technisch niet mogelijk is. Hiervoor moet een deugdelijke onderbouwing worden gegeven. Let op: het niet vervangen omdat het economisch niet haalbaar is of niet uitvoerbaar is verboden. Ook bevat de ri&e informatie over de hoeveelheid, aantal blootgestelde werknemers en het gebruikte werkproces. Verder de frequentie van het gebruik, genomen maatregelen en de toegepaste persoonlijke beschermingsmiddelen.

REGISTER

Er moet een register worden bijgehouden van medewerkers die (kunnen) worden blootgesteld aan CMR stoffen. Hierbij wordt vermeld om welke stoffen het gaat. Elke werknemer die in het register staat opgenomen mag de eigen gegevens inzien. De bedrijfsarts of kerndeskundigen mogen het register in zijn geheel inzien en krijgen alle informatie om een PAGO advies te kunnen geven. Het gaat concreet over welke medische onderzoeken nodig zijn en de frequentie ervan.

De ondernemingsraad heeft het recht om met de bedrijfsarts en andere kerndeskundige te overleggen. In het geval van gevaarlijks stoffen zal dit een arbeidshygiënist zijn. Deze levert een bijdrage aan de ri&e, plan van aanpak en kan eventueel metingen uitvoeren. De bedrijfsarts levert een bijdrage als het gaat om de effecten op de gezondheid en eventueel aanpassingen in het werk. Vraag eens na hoe ze samenwerken bij het uitvoeren van de PAGO gevaarlijke stoffen en of ze ook knelpunten ervaren. Bespreek de resultaten zo nodig met jullie bestuurder.

BLOOTSTELLING

Soms is het niet mogelijke om CMR stoffen te vervangen en is het gebruik ervan noodzakelijk. Dit mag alleen onder strenge voorwaarden. Alles draait hierbij om de grenswaarde. In een ministeriële regeling zijn publieke grenswaarden van CMR stoffen vastgelegd. Voor stoffen die daarin niet zijn opgenomen stelt de werkgever een zo laag mogelijke grenswaarde vast. Dit zijn de private grenswaarde. Bij het overschrijden van een grenswaarde worden maatregelen genomen om de concentratie te verminderen. Denk hierbij aan afzuiging of zuurkasten. Tot die tijd mogen de werkzaamheden niet worden voortgezet. Bij een abnormale toename van het blootstellingsniveau (bijvoorbeeld door een menselijke fout, defect of ongeval) wordt de ondernemingsraad direct in kennis gesteld. Ze krijgen daarbij uitleg over de oorzaak en de genomen maatregelen. Voor werknemers die persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken wordt de duur van het gebruik zo kort mogelijk gehouden.

Ruimtes waar met CMR stoffen wordt gewerkt mogen niet door onbevoegden worden betreden zijn duidelijk gemarkeerd. Medewerkers krijgen geschikte werkkleding, goede opslagplek voor de eigen kleding en een geschikte was- of douchegelegenheid. De CMR materialen zijn op een veilige manier opgeslagen in duidelijk gemerkte verpakkingsmaterialen. Ook is er een goede procedure voor het verwijderen van afval.

Instructie is van groot belang. Denk hierbij aan hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd, mogelijke gevaren en wat te doen in geval van een incident. In het arbobesluit schrijft voor dat deze instructie minimaal een keer per jaar moet plaatsvinden.

DOSSIERS EN REGISTRATIE

Het arbobesluit kent regels over het bijhouden van dossiers. Van elke deelnemer aan het PAGO m.b.t. gevaarlijke stoffen houdt de arbodienst (of bedrijfsarts) een medisch dossier bij. De werknemer kan dit dossier inzien of een afschrift krijgen. De dossiers moeten tot 40 jaar in “passende” vorm worden bewaard. Hetzelfde geldt voor het register waarin medewerkers staan geregistreerd die (mogelijk) zijn blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen. Als de werkgever zijn werkzaamheden beëindigd is er geen contract meer met een arbodienst of bedrijfsarts. Dan moeten de gegevens aan de Nederlandse Arbeidsinspectie worden overgedragen. Tip voor de ondernemingsraad: jullie hebben veel invloed op het contract met de arbodienstverleners via het instemmingsrecht. Besteed daarbij ook aandacht aan de overdracht van de medische dossiers!

Inzicht in de resultaten van het PAGO kan voor de ondernemingsraad zinvol zijn. Daarom kan de ondernemingsraad de resultaten (voorzien van toelichting) inzien. In het kader van de privacywetgeving in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm.

4. Fysische factoren

De ruimte, omgeving en gebruikte apparatuur zijn omgevingsfactoren die een effect kunnen hebben op het lichaam. Een koude vochtige werkplek is niet prettig om in te werken en kan gezondheidsklachten veroorzaken. Net als een te warme werkplek of een ruimte waar weinig daglicht binnenkomt. Ook andere omgevingsfactoren kunnen schadelijk zijn voor het lichaam. Bijvoorbeeld machines die te veel lawaai produceren of een bepaald soort straling (MRI, laserlicht). Werkgevers moeten daarom weten wat de mogelijke risico's zijn en daar hun arbobeleid op aanpassen. In dit hoofdstuk gaan we in op een van de meer voorkomende fysische factoren: temperatuur, luchtverversing, verlichting en lawaai

Waar staat het

Het arbobesluit kent een overzichtelijke structuur. Hoofdstuk 6 gaat over fysische factoren. Dan volgen systematisch een aantal specifieke risico's. In afdeling 1 temperatuur en luchtverversing, afdeling 2 verlichting. Deze regels zijn vrij algemeen. Specifieker zijn die over schadelijk geluid in afdeling 3. Dan volgen regels over trillingen, kunstmatige optische straling en elektromagnetische velden en het werken onder overdruk. Het hoofdstuk wordt afgesloten meten aantal bepalingen voor specifieke groepen zoals justitie en jeugdigen.

Temperatuur, luchtverversing en verlichting

Temperatuur

Veel werknemers hopen dat in de wetgeving grenswaarden voor de temperatuur op de werkplek zijn opgenomen. Dit is niet het geval. Wel geeft de wet aan dat werknemers geen schade aan de gezondheid mogen oplopen. Daarbij moet rekening worden gehouden met het soort werk en de mate van fysieke belasting. Vooral in bedrijven met een gemengde activiteit kan dat soms lastig zijn. Denk aan beeldschermwerkplekken in een hal waar werknemers goederen verladen.

In die gevallen dat schade aan de gezondheid kan ontstaan worden er persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt. In geval van koude (koelcel) zou dat thermokleding kunnen zijn. Mocht dit niet toereikend zijn wordt de duur van blootstelling beperkt: extra pauze bij een "onschadelijke" temperatuur of ander werk.

Voor werk in kantoren en kleine werklokalen bestaan algemene richtlijnen (= geen wet)

- In de zomer is de ideale temperatuur tussen de 23 en 26 °C.

- Bij temperaturen boven de 26 °C wordt dit als extra belastend ervaren en moet men nadenken over maatregelen.
- Voor licht fysiek kantoorwerk geldt een maximum van 28 °C.
- Voor intensief lichamelijk inspannend werk geldt een maximum van 26°C. Mits er een duidelijk voelbare luchtstroom is. Zonder voelbare luchtstroom mag het niet warmer zijn dan 25 °C.

LUCHTVERVERSING

Op de werkplek moet voldoende schone lucht aanwezig zijn. De installaties moeten bedrijfsklaar zijn en mogen geen tocht veroorzaken. Als dat voor de gezondheid noodzakelijk is moet er een controlesysteem zijn dat storingen in de installatie signaleert. Om de systemen goed te laten werken is het juiste onderhoud nodig. Denk aan het vervangen van luchtfilters, reinigen van luchtbevochtigers en het controleren op de juiste werking van alle installatieonderdelen. Wees extra alert als ruimtes van functie veranderen (vergaderkamer wordt kantoor) dit kan tot klachten leiden.

In kantoorruimten wordt geadviseerd om een minimale luchtverversing van 30 m^3/uur per persoon te hanteren bij licht fysiek inspannende werkzaamheden en 50 m^3/uur bij fysiek zwaarder inspannende werkzaamheden. Bij industriële werkplekken zal 50 m^3/uur ruim voldoende zijn. Luchtverversing mag nooit leiden tot hinderlijke tocht. Tocht wordt volgens de normen als hinderlijk ervaren zodra de luchtsnelheid boven de 0,15 m/s komt (in de zomer mag dit 0,25 m/s zijn). Beter is de tocht niet boven de 0,1 m/s te laten komen.

VERLICHTING

De verlichting (zowel daglicht als kunstlicht) op de werkplek mag geen risico opleveren voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Er moet voldoende daglicht naar binnen kunnen vallen en voldoende voorzieningen voor kunstverlichting aanwezig zijn. Kunstverlichting is zodanig aangebracht dat gevaar voor ongevallen is voorkomen en de gebruikte kleur mag de waarneming van de veiligheids- en gezondheidssignalering niet wijzigen of beïnvloeden. In besloten ruimte waar gewerkt wordt (bijvoorbeeld kantoren) kan rechtstreeks invallend zonlicht worden geweerd. Denk hierbij aan inpandige zonwering, zonneschermen maar ook vaste zonwerking in de vorm van luifels.

Licht is ook van groot belang om bijvoorbeeld bij een calamiteit veilig te kunnen vluchten. Daarom kent het arbobesluit aanvullende regels met betrekking tot noodverlichting. Vluchtwegen en nooduitgangen die bij het uitvallen van de elektriciteit slecht zichtbaar zijn, moeten zijn voorzien van noodverlichting. Ook is noodverlichting nodig op de werkplek zelf, als dit bij het uitvallen van licht voor gevaren kan zorgen. Denk hierbij aan ruimtes waar met chemicaliën wordt gewerkt. Als noodverlichting aanleggen niet

haalbaar is moeten werknemers beschikken over individuele verlichting, zoals zaklampen.

TIP VOOR DE OR

Het is lastig om te bepalen of temperatuur, luchtkwaliteit en verlichting geen schade kunnen toebrengen aan de gezondheid. Mochten er klachten komen uit de achterban kan het zinvol zijn om metingen uit te voeren. Dit kan door externe deskundigen zoals de arbodienst of een bouwfysisch adviesbureau. Overleg dit met de bestuurder of maak gebruik van jullie recht om deskundigen in te huren

SCHADELIJK GELUID

Het artikel begint met een aantal definities. Men beschrijft wat er onder piekgeluidsdruk, dagelijkse blootstelling en wekelijkse blootstelling wordt verstaan. Voor de liefhebber: dit is gebaseerd op de ISO 1999:2016.

DECIBEL

De decibel (dB) geeft de grootte van een geluidsniveau aan. De schaal is logaritmisch. Als een geluid van 60 dB verdubbelt in intensiteit, wordt het 63 dB. Ook afstand is van invloed. Hierbij maakt het uit wat voor bron het is. Neem bijvoorbeeld een cirkelzaag op een bouwplaats. Dat is een “puntbron” het geluid kan rondom uitstralen geluidsniveau zal dan afnemen met 6 dB voor elke verdubbeling van de afstand. Bij een lijnbron bijvoorbeeld een productielijn van metaalfolie is het 3 dB bij de verdubbeling van de afstand. Let wel dit is de ideale situatie. In de praktijk wijkt het af door bijvoorbeeld galm. Vaak zie je de term dB(A). Hierbij heeft een correctie plaatsgevonden voor verschillen in gevoeligheid van het oor voor de verschillende frequenties.

AANVULLENDE RI&E

In de ri&e moet worden beoordeeld of werknemers kunnen worden blootgesteld aan schadelijk geluid. Als men vermoedt dat er sprake is van schadelijk geluid is het meten van de geluidsniveaus verplicht. Schriftelijk wordt de frequentie van de metingen vastgelegd. De metingen mogen gedaan worden door de deskundige medewerker (preventiemedewerker) of een kerndeskundige. Er moet opnieuw worden gemeten als de omstandigheden veranderen of de eerdere meting onjuist blijkt te zijn. Maar ook als uit de PAGO blijkt dat werknemers gehoorschade hebben opgelopen.

METING

De wet schrijft in grote lijnen voor hoe de meting moet worden uitgevoerd. De apparatuur moet “geschikt zijn”. Hiermee wordt bedoeld: passen bij de mogelijke lawaaibron, de omgeving en de duur van de blootstelling. Tip: een goede meting uitvoeren is een vak. Daarom is het inhuren van een specialist

aan te bevelen. De geluidsmeetapp op je telefoon zal zeker niet voldoen. De rapportages worden bewaard in een passende vorm zodat later raadplegen mogelijk is.

In de verdiepende ri&e wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- niveau aard en duur van de blootstelling en eventueel impulsgeluid;
- de in het arbobesluit genoemde grenswaarden;
- gevolgen voor de veiligheid en gezondheid van risicogroepen (jeugdigen, zwangeren);
- wisselwerking tussen lawaai, mogelijke trillingen en stoffen die het gehoor aantasten (ototoxische) stoffen. voorbeelden zijn cytostatica, antibiotica;
- informatie over de geluidsemissie van machines en andere arbeidsmiddelen en mogelijke alternatieven;
- informatie verkregen uit het pago en de beschikbaarheid van geluiddempende hulpmiddelen;

MAATREGELEN

Basisregel is dat bij blootstelling aan lawaai technisch of organisatorisch maatregelen worden genomen. De wet somt hierbij een groot aantal mogelijkheden op. Een aantal voorbeelden: andere indeling werkplek, beter geschikte arbeidsmiddelen en werkmethoden, voldoende pauzes. Maar ook de juiste onderhoudsprogramma's, afschermingen en het voorkomen van geluidsoverdracht (bijvoorbeeld machines op houten tafels)

Als uit meting blijkt dat de dagelijkse blootstelling hoger is dan 85dB(A) of piek niveau hoger dan 140 Pa moeten technische of organisatorische maatregelen worden genomen. Als dit niet voldoende lukt en de blootstelling hoger blijft moet passende signalering en/of afbakening worden aangebracht. Als het is noodzakelijk en technisch haalbaar moet de toegang tot de lawaaibron worden beperkt. Tip: denk hierbij ook aan kantoorpersoneel dat de productieruimtes binnenloopt.

Het blootstellingsniveau in pauzeruimtes en nachtverblijven moet passen bij de functie ervan. Het is fijn als je tijdens de pauze geen gehoorbescherming hoeft te gebruiken en met collega's kan praten.

Er is apart aandacht voor gehoorbescherming in de wet. Bij een lawaainiveau van 80 dB(A) of een piek niveau van 112 Pa. moet passende en naar behoren aangemeten individuele gehoorbescherming worden versterkt. Bij 85 dB(A) of een piek niveau van 140 Pa is het gebruik ervan verplicht. De maximale dagelijkse blootstelling is "op het oor gemeten" 87 dB(A) of een piek niveau van 200 Pa. Als dit niveau ondanks genomen maatregelen wordt overschreden moet onmiddellijk het geluidsniveau worden teruggebracht, de oorzaak van overschrijding worden vastgesteld en maatregelen worden genomen om herhaling te voorkomen.

Bijzondere groep: zwangere werknemers mogen tijdens het werk niet aan equivalente geluidsniveaus (gemiddelde over een bepaalde periode) boven de 80 dB(A) of een piekniveau hoger dan 112 Pa. worden blootgesteld

PAGO

Als uit de verdiepend ri&e blijkt dat werknemers aan geluidniveaus van 80 dB(A) of een piek niveau van 112 Pa kunnen worden blootgesteld moet een gehooronderzoek (audiometrisch onderzoek) worden aangeboden. Dit moet in ieder geval bij dagelijkse blootstelling aan 85 dB(A) of een piek niveau van 140 Pa.

Het doel van het onderzoek is het vroegtijdig opsporen van gehoorschade. De arbodienst of bedrijfsarts houdt de resultaten bij in een medisch dossier. De werknemer heeft recht op een afschrift. Aan de Nederlandse Arbeidsinspectie moeten desgewenst de resultaten van het onderzoek worden verstrekt.

Als een werknemer gehoorbeschadiging heeft opgelopen moet een deskundige beoordelen of het door het werk komt. Zo ja, dan moeten de geluidsmetingen van de verdiepende ri&e opnieuw worden uitgevoerd en de maatregelen herzien. Aan werknemers die aan dezelfde bron zijn blootgesteld moet een gehooronderzoek worden aangeboden. Als gehoorschade is opgetreden is ook werk zonder lawaai aanbieden een oplossing.

VOORLICHTING

Lawaai is een arbeidsrisico waarover voorlichting moet worden gegeven. Dit moet aan elk werknemer die blootgesteld kan worden aan geluidsniveaus boven de 80 dB(A) of piekniveau hoger dan 112 Pa. In de voorlichting moet aandacht worden besteed aan:

- het soort risico's dat de werknemer loopt;
- de genomen beperkende maatregelen, toepassen van veilige werkmethoden;
- de verschillende geluidsniveaus en wat dat in de praktijk betekent;
- de resultaten van de geluidsmetingen, uitleg ervan en gevolgen in het werk;
- juiste gebruik van gehoorbescherming;
- signalen van gehoorschade en de mogelijkheid om het te melden;
- wanneer de werknemer recht heeft op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Als werknemers incidenteel worden blootgesteld aan lawaai kan het gehoor zich herstellen. Bij geregelde blootstelling aan hoge dosis kan blijvende gehoorschade optreden. Dit kan geleidelijk maar ook acuut. Je kunt het als volgt herkennen. De persoon:

- gaat vaak harder praten.

- hoort geen hoge tonen of zachte geluiden meer.
- heeft moeite met telefoneren.
- heeft problemen om een gesprek te voeren als het rumoerige is.
- hoort soms fluit-, piep- of bromtonen.

In bepaalde sectoren kan het ook een arbeidsrisico zijn als mensen elkaar niet goed kunnen verstaan. Denk aan de bouw, in de havens of in productiehallen.

ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht met de “gewone” ri&e maar ook met de verdiepende ri&e. In de praktijk is dat met de gekozen methode maar ook de wijze van uitvoering. Maar de ondernemingsraad heeft ook instemmingsrecht met het plan van aanpak. Verder geldt de hele wet op de ondernemingsraden zoals het overlegrecht, adviesrecht en informatierecht.

In het arbobesluit staan een aantal aanvullende rechten als het om lawaai gaat. Zoals eerder beschreven moet in bepaalde situaties een geluidsmeting worden uitgevoerd. In dat geval mag de ondernemingsraad een oordeel geven over de manier waarop de meting en beoordeling plaatsvindt. Het resultaat van de metingen worden inclusief toelichting aan de ondernemingsraad verstrekt.

De ondernemingsraad mag op grond van het arbobesluit een oordeel geven over de genomen maatregelen. Op zich is dat al vanuit de WOR geregeld omdat het plan van aanpak instemmingsrechtig is. Vaak is veel discussies over de verstrekte gehoorbescherming. Het arbobesluit geeft aan dat de ondernemingsraad daar zijn oordeel kenbaar over mag maken. Beoordeel dan niet allen op de dempende werking maar ook op draagcomfort. Als communicatie noodzakelijk is zijn otoplastieken een prima oplossing. Ze zijn op maat gemaakt en dempen alleen de noodzakelijke frequenties. Punt van aandacht is wel dat er een periodieke controle moet plaatsvinden. Door veranderingen van de gehoorgang kan geluidslekkage ontstaan.

5. Fysieke belasting

Fysieke belasting is een risico dat op veel werkplekken voorkomt. Denk hierbij aan tillen, duwen en trekken en repeterende handelingen. Maar ook langdurig staan en beeldschermwerk. Opvallend is dat het arbobesluit maar weinig regels kent over de aanpak van fysieke belasting. Wel wordt verwezen naar een Europese richtlijn uit 1990 over het voorkomen van rugletsel bij het handmatig verplaatsen van goederen. Op de site van TNO zijn een aantal handige tools te vinden: https://www.fysiekebelasting.tno.nl/nl/

Tillen, trekken en duwen

Een basisregel is dat de werkgever fysieke belasting moet voorkomen. Dit kan door het gebruik van de juiste productie- en werkmethodes, een ergonomisch verantwoorde werkplek en zo nodig de juiste hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Soms is fysieke belasting niet te voorkomen. In dat geval moet het worden beperkt.

Sectoraanpak

Per sector staat in de arbocatalogus hoe dit in de praktijk wordt vormgegeven. In de ri&e moet fysieke belasting zijn opgenomen en dan vooral kenmerken van de last, de benodigde lichamelijke inspanning, eisen van de taak en eigenschappen van de werkomgeving. Bij het uitvoeren van de ri&e en het plan van aanpak moet rekening gehouden worden met de gestelde eisen in de richtlijn uit 1990. Als het gaat om kenmerken van de werkomgeving moet er bijvoorbeeld gekeken worden maar het soort vloer, bewegingsruimte, hoogteverschillen maar ook temperatuur en luchtverversing.

Arbocatalogus technische groothandel: afspraken maken met leveranciers en klanten

De manier waarop producten worden aangeleverd (type verpakking, manier van beladen van pallets) en hoe klanten hun product geleverd willen krijgen is van invloed op de fysieke belasting. Maak bij lastig te hanteren producten of verpakkingseenheden afspraken met leveranciers en klanten over gewicht, formaat en wijze van aanleveren. Denk hierbij aan het aanleveren op pallets en een handige manier van stapelen. Het is een belangrijke manier om lichamelijke belasting bij de bron te beïnvloeden.

Als medewerkers kunnen worden blootgesteld aan fysieke belasting moet voorlichting en onderricht worden gegeven. Onderwerpen zijn het hanteren van de last, gevaren voor de veiligheid en gezondheid en de genomen maatregelen. Er moet informatie worden verstrekt over het gewicht, de gewichtsverdeling en de zwaarste kant van de last.

Voor zwangere werkneemsters staat in het arbobesluit een maximum te tillen gewicht. Voorbeeld: het verbod om vanaf de dertigste week van de zwangerschap meer dan 5 keer per dag een gewicht van 5 kilo te tillen.

BEELDSCHERMWERK

Veel werknemers werken met beeldschermen. Het gaat om het werken met een alfanumeriek of grafisch scherm. Meestal gebeurd dit op een beeldschermwerkplek. Het gaat dus over het geheel: beeldscherm, toetsenbord, randapparatuur, software, werktafel, stoel en de onmiddellijke werkomgeving. Het is pas beeldschermwerk als meer dan twee uur per etmaal gebruik wordt gemaakt van een beeldscherm.

Bepaalde beeldschermwerkzaamheden worden uitgesloten. Bestuurdersplaatsen op machines, computers bedoeld voor publiek (bibliotheek), draagbare systemen die kortdurend worden gebruikt en apparatuur met een klein display.

In de ri&e wordt specifiek aandacht besteed aan het werken met beeldschermen. En dan vooral de fysieke en psychische belasting die er door kan ontstaan

GEEN TIJDSNORM

Om aan te sluiten bij de praktijk wordt geen maximale beeldschermwerktijd (was 2 uur) meer voorgeschreven. Nu geeft het besluit aan: het werk moet zodanig georganiseerd worden dat voldoende pauze wordt genomen of ander werk wordt uitgevoerd. Doel hiervan is om de belasting van het werk te verlichten. Uit de ri&e moet blijken wanneer de belasting te groot wordt. Bij bijvoorbeeld technisch tekenwerk (CAD/CAM) is de belasting groter dan op een verkoopafdeling waar tussendoor ook klanten gebeld worden.

GEZICHTSVERMOGEN

Beeldschermwerk kan tot problemen aan het gezichtsvermogen leiden. Preventie in de vorm van een oogonderzoek is daarom belangrijk. Als medewerkers voor de eerste keer beeldschermwerk gaan uitvoeren is het aanbieden ervan verplicht. En bij klachten worden herhaald. Als de uitslag daar aanleiding toe geeft moet aan de medewerker een uitgebreider onderzoek worden aangeboden. Als gewone correctiemiddelen niet helpen verstrekt de werkgever een (met het werk verband houden) correctiemiddel. De kosten hiervoor komen voor de werkgever. In veel gevallen is dit in een regeling vastgelegd.

6. VOORKOMEN VAN ZWARE ONGEVALLEN

In het arbobesluit wordt specifiek aandacht besteed aan bedrijven die gevaarlijke stoffen opslaan, produceren of verwerken. Afhankelijk van de hoeveelheid en aard van de stoffen kan een aanvullende ri&e worden geëist. Deze bedrijven worden de ARIE (aanvullende ri&e) bedrijven genoemd.

Maar er is ook een “zwaardere” categorie bedrijven die na de invoering van de Omgevingswet op 1 januari 2024 Seveso-inrichtingen worden genoemd (in het verleden BRZO bedrijven).

De Omgevingswet bestaat uit een viertal AMvB. In het Besluit activiteiten leefomgeving (Bal) worden bedrijven als zogenoemde 'Seveso-inrichting' aangewezen op basis van de hoeveelheid en de soort gevaarlijke stoffen die worden opgeslagen of verwerkt. Als er bij Seveso-inrichtingen iets mis gaat, kan dat grote gevolgen hebben voor de gezondheid en veiligheid van werknemers, omwonenden én het milieu. Seveso-inrichtingen zijn dan ook verplicht om de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen te beoordelen en maatregelen te nemen om mens en milieu hiertegen te beschermen.

In grote lijnen is het verschil tussen ARIE bedrijven en Seveso-inrichtingen de hoeveelheid gevaarlijke stoffen en de mogelijke schade voor de omgeving. Op 1 januari 2023 zijn de regels in het arbobesluit aangepast voor ARIE bedrijven. De regelgeving is vereenvoudigd en van werkgevers wordt verwacht dat ze zelf checken of ze een aanvullende ri&e moeten maken.

WAAR STAAT HET

Dit onderwerp wordt beschreven in afdeling 2 van het arbobesluit: aanvullende voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie ter voorkoming en beperking van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen. Het gaat om artikel 2.2 tot en met Artikel 2.5j. Een nadere uitwerking staat in de arboregeling paragraaf 2.1. en de bijlage 1a: beschrijving scenario’s, bijlage 1 b: veiligheidsbeheerssysteem en de bijlage 1c: noodplan.

WAAR GAAT HET OVER

Het gaat over bedrijven waar gevaarlijke stoffen opgeslagen, geproduceerd, gebruikt of verwerkt worden. Vaak zal dit plaatsvinden in gebouwen en installaties. Om welke stoffen en hoeveelheden het gaat staat in bijlage 1 van de arboregeling beschreven. Deze bijlage is erg gedetailleerd en om dit te beoordelen is een behoorlijke kennis van chemische stoffen nodig.

Het gaat over zware ongevallen: een ongecontroleerd situatie tijdens de productie waarbij een of meer gevaarlijke stoffen betrokken zijn. Daardoor

ontstaat onmiddellijk (of op termijn) gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer(s).

Er zijn ook een aantal uitzonderingen waar dit deel van het besluit niet voor geldt: spoor- en wegvervoer, vervoer over het water, mijnbouw en de opslag van delfstoffen.

Beleid, beperking zware ongevallen en ri&e

Als er met gevaarlijke stoffen gewerkt wordt is de werkgever verplicht:

- een aanvullende ri&e te maken;
- een intern noodplan samen te stellen;
- een veiligheidsbeheerssysteem te hebben.

Aanvullende ri&e

In de aanvullende ri&e worden de risico's volgens vastgelegde procedures systematisch geïdentificeerd en geëvalueerd. Dit voor zowel de normale bedrijfssituatie maar ook als problemen optreden in de installatie. Ook moet de mogelijke wisselwerking tussen (onbedoeld) vrijkomende gevaarlijke stoffen in ogenschouw worden genomen.

Intern noodplan

Ondanks alle maatregelen kan er een calamiteit optreden. Daarom is een intern noodplan (gebaseerd op de aanvullende ri&e) verplicht. In het noodplan staat beschreven wat te doen bij een calamiteit en met welke partijen gecommuniceerd moet worden. Leveranciers die via een langlopende overeenkomst op het bedrijf werken moeten betrokken worden. De ondernemingsraad heeft instemming met dit plan. Het plan dient minimaal om de drie jaar getest en geëvalueerd te worden. Hierbij moet rekening worden gehouden met aangepaste productiemethoden (zowel technisch als organisatorisch). Ook moeten nieuwe inzichten over de gevaarlijke stoffen en veranderde werkwijze van externe hulpverleningsorganisaties worden verwerkt. De resultaten van de beproeving en evaluatie worden schriftelijk vastgelegd.

Uiteraard moeten een aantal partijen desgevraagd op de hoogte worden gesteld over de inhoud van het interne noodplan. Denk hierbij aan externe hulpdiensten, de kerndeskundigen, de bhv'ers en werknemers van andere bedrijven en zelfstandigen die bij het bedrijf werkzaam zijn.

De aanvullende ri&e, het interne noodplanen de maatregelen moeten worden aangepast bij de wijziging van de aard en hoeveelheid gevaarlijke stoffen, aanpassingen in de installaties, werkwijze of organisatie. Uiteraard als de wijziging invloed heeft op het risico op zware ongevallen. In ieder geval wordt elke 5 jaar geëvalueerd of het plan nog actueel en compleet is.

BEHEERSYSTEEM

Bij aanvullende ri&e bedrijven is een veiligheidsbeheerssysteem verplicht. Dit is afgestemd op de gevaren, de werkzaamheden en de complexiteit van het bedrijf. In ieder geval moeten de organisatiestructuur, procedures en verantwoordelijkheden zijn opgenomen. Doel van dit alles is om continue actief te zijn en het risico op zware ongevallen te verminderen.

TOEZICHTHOUDER

Het arbobesluit verplicht de werkgever om maatregelen te nemen om zware ongevallen te voorkomen. Deze moeten schriftelijk worden vastgelegd. Daarbij worden ook de gevolgen voor veiligheid en gezondheid van de werknemers beschreven. De werkgever kan daarmee aan de toezichthouder (Nederlandse Arbeidsinspectie) aantonen dat alle technische en organisatorische maatregelen zijn genomen.

Ook dient de werkgever een aantal gegevens aan de toezichthouder te verstrekken. Denk hierbij aan inschrijving kamer van koophandel, adres en de naam en functie van de feitelijk leidinggevende en de kerndeskundigen. Verder de locatie waar de installatie zich bevindt, informatie om de gevaarlijke stoffen te kunnen identificeren, aard en hoeveelheid van de gevaarlijke stoffen en de bedrijfsactiviteit.

Zware ongevallen worden aan de toezichthouder worden gemeld. Dit zal in bijna alle gevallen de Nederlandse Arbeidsinspectie zijn. Daarbij wordt de volgende informatie verstrekt worden:

- datum, tijd, plaats en omstandigheden van het ongeval;
- de aard en hoeveelheid betrokken gevaarlijke stoffen;
- de gevolgen voor de werknemers zowel op korte als lang termijn;
- de (voor)genomen (nood)maatregelen om de werknemers te beschermen;
- en de getroffen of te treffen maatregelen om herhaling van het zware ongeval te voorkomen.

SAMENWERKEN

Om een goed intern noodplan te maken is veel kennis nodig. Vraag is of elke werkgever dat zelf in huis heeft. Daarom geeft het besluit aan dat de werkgever zich moet laten bijstaan door een bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige en de arbeids- en organisatiekundige. Dit moet in ieder geval bij het vaststellen van het beleid, het uitvoeren van de aanvullende ri&e, het maken van het veiligheidsbeheerssysteem het interne noodplan, adviseren over wijzigingen en het toetsen van al deze documenten

In veel van dit soort bedrijven werken ook aannemers, ingehuurde specialisten en soms ook zelfstandigen. Al deze partijen moeten in gezamenlijk overleg zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dit

vergt niet alleen goede contractafspraken maar een goede onderlinge communicatie. Aan bedrijven in de omgeving verstrekt de werkgever uit eigen beweging alle informatie die nodig is voor het beoordelen van de risico's voor deze bedrijven. Als op een bedrijventerreinen meerdere aanvullende ri&e bedrijven gevestigd zijn moet relevante informatie worden uitgewisseld om de noodplannen op elkaar af te kunnen stemmen.

ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht met de aanvullende ri&e, veiligheidsbeheerssysteem en het interne noodplan. Dit is op grond van artikel 27 lid 1-d van de Wet op de Ondernemingsraden. Als er een ongeval heeft plaatsgevonden is het zinvol om dit samen met de interne deskundigen te bepreken en de maatregelen die genomen zijn te bespreken. Verder ontvangt de ondernemingsraad een afschrift van het resultaat van het toetsen van de (aanvullende) ri&e. Wees bij het instemmen met het contract met de arbodienst, bedrijfsarts en andere kerndeskundigen kritisch op de inhoud ervan. Hebben ze voldoende deskundigheid, kennis van jullie productieprocessen en niet te vergeten de tijd om het werk goed uit te voeren.

LITERATUUR:

Landelijk richtlijn RIVM prikaccidenten

https://lci.rivm.nl/sites/default/files/2020-02/Landelijke%20Richtlijn%20Prikaccidenten%202019.pdf

RIVM: WIP-Richtlijn Persoonlijke beschermingsmiddelen ziekenhuizen

https://www.rivm.nl/sites/default/files/2018-11/150922%20Persoonlijke%20beschermingsmiddelen-DEFINITIEF.pdf

Legionellapreventie in waterinstallaties - regels en toezicht

https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/legionella/documenten/brochures/2012/10/14/stroomschema-legionellapreventie-in-waterinstallaties

Grenswaarden zoekmachine

Zoek een grenswaarde | SER

Handreiking de productie van gevaarlijke stoffen produceren, transport, opslag of gebruiken.

Publicatiereeks Gevaarlijke Stoffen