

# **Dossier Arbobeleid Arbomanagementsystemen**

Opgesteld door:

Paul de Heer  
Janine Molier  
Edith Groenendaal  
John Peters

Reviewer:  
Andrew Hale

# Inhoudsopgave

<b>1. Beschrijving AMS</b> .....	4
1.1 Beschrijving AMS .....	4
1.1.1 Inleiding .....	4
1.1.2 Elementen arbomanagementsysteem .....	8
1.1.3 Concrete invullingen arbomanagementsysteem .....	9
1.2 Psychologische aspecten .....	11
1.3 Omvang problematiek .....	12
<b>2.Relevante werksituaties</b> .....	14
2.1 Relevante branches .....	14
2.2 Relevante beroepen .....	14
<b>3.Inventarisatie- en evaluatie</b> .....	15
3.1 Risico-inventarisatie .....	15
<b>4.Wetgeving</b> .....	17
4.1 Arbowet .....	17
4.1.1 Inleiding .....	17
4.1.2 Belangrijkste Arbowet wijzigingen .....	18
4.1.3 Invulling arbozorg .....	20
4.1.4 Arbowet en milieuwetgeving .....	21
4.2 Arbobesluit .....	22
4.3 Arboregelingen .....	24
4.4 Overige Nationale wetgeving .....	25
4.5 Europese wetgeving .....	25
<b>5. Beleid</b> .....	25
5.1 Arboconvenanten .....	25
5.2 CAO-afspraken .....	26
5.3 Branche afspraken .....	26
5.4 Standaardisatie en normalisatie .....	26
5.5 Certificering .....	26
<b>6. Beheersmaatregelen</b> .....	26
6.1 Arbeidshygiënische strategie .....	27
6.1.1 Bronmaatregelen .....	27
6.1.2 Organisatorische maatregelen .....	28
6.1.2.1 Draagvlak creëren bij het management .....	28
6.1.2.2 Rol en belangen van diverse partijen in een AMS .....	29
6.1.2.3 Communicatie bij invoering van AMS .....	30
6.1.2.4 Aandachtspunten bij invoering AMS .....	31
6.1.3 Technische maatregelen .....	32
6.2. Psychosociale aspecten van de beheersmaatregelen .....	33
6.2.1. Motivatie en belangen .....	33
6.2.2. Leren .....	33
6.2.3 Belonen en straffen .....	33
6.2.4 Voorlichting en onderricht .....	33
6.2.4.1 Voorlichting en onderricht bij introductie van het AMS .....	33
6.2.4.2 Plaats van voorlichting en onderricht binnen een AMS .....	34

6.2 Implementatie van beheersmaatregelen .....	34
<b>7. Medisch Onderzoek .....</b>	<b>35</b>
7.1. Gezondheidseffecten en beroepsziekten .....	36
7.1.1. Gezondheidseffecten .....	36
7.1.2. Beroepsziekten .....	38
7.1.3. Kwetsbare groepen .....	40
7.2. Diagnostiek en behandeling / begeleiding .....	40
7.2.1. Diagnostiek .....	40
7.2.2. Behandeling en begeleiding .....	40
7.2.3. Preventief onderzoek inclusief vroegdiagnostiek .....	40
7.2.3.1. Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO) .....	41
7.2.3.2. Verplichte medische keuringen en de aanstellingskeuring .....	44
7.2.3.3. Preventief Medisch Onderzoek (PMO) .....	46
7.2.3.4. Workability Index (WAI) .....	47
<b>8. Werkgeversverplichtingen .....</b>	<b>48</b>
<b>9. Werknemerverplichtingen .....</b>	<b>48</b>
<b>10. Werknemersrechten .....</b>	<b>48</b>
10.1 Rechten individuele werknemer .....	48
10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan .....	49
<b>11. Praktijkverhalen .....</b>	<b>49</b>
<b>12. Referenties .....</b>	<b>49</b>
<b>13. Referenties auteur .....</b>	<b>50</b>
<b>14. Peer review .....</b>	<b>50</b>

# 1. Beschrijving AMS

## 1.1 Beschrijving AMS

### 1.1.1 Inleiding

Iedere onderneming of organisatie in Nederland moet uitvoering geven aan een arbeidsomstandighedenbeleid ('arbobeleid'). In principe mag ieder bedrijf op zijn eigen manier invulling geven aan dit beleid, zolang het maar aan de strekking van de wet voldoet. Werken met een arbomanagementsysteem is een manier om deze invulling op gestructureerde wijze gestalte te geven. Zie [Arbowet](#). De bemoeienis van de overheid met de inrichting van de arbeidsomstandigheden heeft een behoorlijke ontwikkeling doorgemaakt in de vorige eeuw.

#### Terugblik arbobeleid

Door de jaren heen is steeds gepoogd de plek waar mensen werken, van ongezonde 19<sup>e</sup> eeuwse fabrieken tot de recente 'sick-buildings', schoon en veilig te krijgen. De opkomst van de industrialisatie bracht veel werkgelegenheid rond de grote steden, waar de fabrieken werden gevestigd, o.a. steen, textiel- en tabaksfabrieken. Vrouwen, mannen en ook kinderen werden in het arbeidsproces ingezet. De werkomstandigheden waren zeer onveilig en ongezond. Arbeidstijden van 12 uur per dag, 6 dagen per week, waren geen uitzondering. Onveilige situaties, gevaarlijke onderdelen van machines waren niet afgeschermd, het lawaai was oorverdovend, slecht geventileerde overvolle fabrieksruimten. De lonen waren laag. De mensen hadden weinig zekerheid. Er was nagenoeg geen enkele regulering van de overheid. Gevolg ziekte, ongevallen, veel armoede en sociale ellende.

De sociale (bedrijfs) geneeskunde kwam tot ontwikkeling. Artsen gingen een verband leggen tussen de wantoestanden op de werkplek en de medische problemen bij de arbeiders. De éérste handleiding over beroepsziekten van dokter Heijermans verscheen begin 20 eeuw. De eerste bedrijfsgeneeskundige dienst was die van Philips in 1928, met dokter Burger als eerste bedrijfsarts, zie hier een [historische schets](#).

#### De eerste wetgeving en regelgeving op arbeidsomstandigheden

De politiek gaat zich er mee bemoeien. Er wordt wetgeving ontwikkeld in een poging de erbarmelijke omstandigheden te reguleren. Het eerste kindernetje, de eerste Arbeidswet, een Ongevallenwet, de instelling van de Arbeidsinspectie. Grondleggers zoals Van Houten, Kuyper en Lely zetten zich in. Een hele reeks veiligheidswetgeving wordt ontwikkeld met het oogmerk de arbeiders beter te beschermen. Kinderen jonger dan 12 jaar mochten niet meer in fabrieken werken. De werkgever werd verantwoordelijk gesteld voor de bescherming van de werknemer. In die visie was aan de werknemers een passieve rol toebedacht. De werknemers werden beschermd en voor het overige werd van hen geen of nauwelijks een inbreng verwacht. Er verscheen een gedetailleerde uitvoeringsbesluit, het veiligheidsbesluit fabrieken en werkplaatsen (VBF) en diverse bepalingen. De arbeidsinspectie produceerde de P-bladen; voor diverse soorten werkzaamheden werd hierin een interpretatie gegeven van wet en uitvoeringsbesluiten waarmee de werkgever zijn voordeel kon doen.

#### Ongevallenwet en Invaliditeitswet

In 1901 werd de ongevallenwet ingevoerd om de wettelijke aansprakelijkheid van werkgevers voor bedrijfsongevallen efficiënt en rechtvaardig te dekken. De ongevallenwet dekte het zogenaamde beroeps risico (risque professionnel). Werknemers die door een ongeval werden getroffen en daardoor arbeidsongeschikt raakten, kregen een uitkering ter hoogte van 80% van het laatst genoten salaris. Behalve ongevallen gold deze regeling ook voor een vastgestelde beroepsziekte. Voor mensen die buiten hun werk een ongeluk overkwam of ziek werden werd in 1919 de Invaliditeitswet ingevoerd (risque social). Deze mensen kregen een uitkering die rond het sociale minimum lag.

#### Van WAO naar WIA

In 1967 trad de WAO in werking. De twee eerder genoemde wetten zijn hierin gebundeld. Een werknemer die langer dan een jaar arbeidsongeschikt was kreeg tot zijn 65<sup>e</sup> een uitkering van

maximaal 80% (afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid) van het laatst verdiende loon. Hierbij had de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid geen invloed op de uitkering. Volgens deze wet maakte het niet meer uit waar of waardoor arbeidsongeschiktheid was ontstaan: door het werk, op weg erheen, thuis, of waar dan ook. Deze revolutionaire regeling had een grote toename tot gevolg van de WAO-instroom. Deze ongewenste neveneffecten zijn middels aanvullende wetgeving (Wet verbetering poortwachter WVP, de wet uitbreiding loondoorbetalingplicht bij ziekte-WULBZ, wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen-PEMBA) meer onder controle gekomen. De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) is inmiddels vervangen door de WIA, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (december 2005).

### **Werktijden**

De situatie op de werkplek verandert. De arbeidstijden verbeteren zich. In de jaren 30 werken de mensen nog 8 uur per dag, 6 dagen per week. In de jaren 60 krijgen we de 40 uren werkweek; 8 uur werken per dag, 5 dagen in de week. En sinds eind jaren 90 geldt er een 36 uren werkweek, met een flexibele invulling per dag en de mogelijkheid voor deeltijdwerk. Inspraak en medezeggenschap op de werkomstandigheden in het bedrijf zijn thans een normaal verschijnsel geworden en in de Arbeidstijdenwet verankerd. Zie [Arbeidstijdenwet](#).

### **Humanisering van de arbeid**

De wederopbouw na WO-II en de uitbouw van de sociale wetgeving is tevens de aanzet tot het anders kijken naar de verantwoordelijkheden van de arbeidsomstandigheden. De opvattingen en verwachtingen over arbeid veranderen. Niet alleen in Nederland veranderde dit inzicht. In vrijwel de gehele geïndustrialiseerde wereld ontstond een soort verlangen naar humanisering (vermenselijking) van de arbeid. Het gaat niet alleen meer om de zogenaamde 'dik belegde boterham te verdienen'. Werken mag ook leuk zijn, steeds meer wordt verwacht dat werken met plezier kan worden gedaan, of in ieder geval niet met tegenzin. Werk waarin je op je plaats voelt, waarin je je verder kunt ontwikkelen en waarin je in ieder geval niet wordt belemmerd door de werkomstandigheden, noch door ziekte of ongeval, en waarbij je niet voortdurend wordt opgejaagd of 'op je tenen moet lopen'.

### **Werkgevers en werknemers samen verantwoordelijk**

Toch duurde het nog tot de jaren tachtig in de vorige eeuw voordat de (toen nieuwe) Arbowet het licht zag, gevolgd door een grote schoonmaak operatie van alle oude wetgeving op gebied van arbeidsveiligheid in de jaren negentig. Uitgangspunten bij het maken van de Arbowet was een versterking van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor de zorg voor veiligheid en gezondheid. Met daarbij meer ruimte voor maatwerk. Op afstand een overheid; een overheid die kaders schetst en grote lijnen. De kern van de Arbowet:

- de verplichting tot het voeren van een arbo- en verzuimbeleid;
- op basis van een risico-inventarisatie en – evaluatie;
- ondersteund door een gecertificeerde arbodienst;
- in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

De Arbowet vraagt de werknemer uitdrukkelijk om een actieve bijdrage aan het arbeidsomstandighedenbeleid, werkgevers en werknemers moeten samenwerken bij het behartigen van de zorg voor goede arbeidsomstandigheden. Samenwerking veronderstelt overleg. Overleg over het beleid, maar ook over zaken van alle dag in de arbeidsorganisatie. Overleg op het hoogste niveau waarbij de vakbeweging met werkgevers en regering over arbeidsvoorwaarden gaan onderhandelen. De komst van de wet op de ondernemingsraad WOR, waarbij de eerste bevoegdheden van de OR-leden werden vastgelegd op het terrein van veiligheid en gezondheid. Zie: [WOR](#)

### **Vernieuwing wetgeving gefaseerd ingevoerd**

De toepassing van de Arbowet is een 'groeiproces'. Voor de overheid werd de eerste fase in 1985 van kracht. De tweede fase in 1988 en de derde en laatste fase werd in 1990 ingevoerd voor zowel het bedrijfsleven als de overheid. Verouderde wetgeving werd vervangen. De Arbowet is een raamwet en schetst alleen de grote lijnen. Direct aan de Arbowet is het Arbobesluit gekoppeld. Dit besluit verving een grote hoeveelheid aan wettelijke bepalingen (1200) en besluiten (38) op gebied van arbeidsveiligheid. Het Arbobesluit heeft nog ongeveer 400 bepalingen. Er komt één Arboregeling en de vroegere P-bladen worden vervangen door Arbobeidsregels. Voor de praktische vertaling en toelichting op de Arbowetgeving verschijnen er Arbo-Informatiebladen (AI-bladen).

### **RI&E de spil Arbobeleid**

Ongeveer elke vierjaar wordt de wetgeving verder aangescherpt. De spil van een effectief arbeidsomstandighedenbeleid is een gedegen risico - inventarisatie en - evaluatie (RI&E). In 1994 wordt onder andere expliciet in de Arbowet aangegeven dat werkgevers dienen te beschikken over een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich meebrengt (RI&E) voor elk bedrijfsonderdeel. Op basis van deze RI&E moet ook een bedrijfshulpverlening (BHV)-organisatie opgezet worden. Een grote rol in de validatie van de RI&E in bedrijven (deskundige beoordeling op volledigheid, actualiteit en betrouwbaarheid) was toebedeeld aan de gecertificeerde Arbodienst. Een belangrijke nieuwe bepaling in de wetwijziging van 1998 was de bestuurlijke boete. Bedrijven die zich niet houden aan de voorschriften kunnen hoge boetes opgelegd krijgen door de arbeidsinspectie (Lik-op-stuk beleid van de overheid). Ook werd grotere nadruk gelegd op het hebben van een actuele RI&E, het opstellen van een plan van aanpak en de verplichte ondersteuning daarbij door de arbodienst. De uitvoering van het plan van aanpak moet in het vervolg jaarlijks getoetst worden. Voor de medezeggenschapscommissies is nu duidelijk vastgelegd dat zij een instemmingsrecht hebben over het te voeren Arbobeleid bij de eenheid, zoals: de RI&E en het daartoe bijbehorende plan van aanpak; de wijze waarop de (interne) arbodienst uitvoering geeft aan haar deskundige bijstand; de invulling van de BHV-organisatie. Zie [RI&E](#)

### **Arboconvenanten**

In het reageerakkoord 1998-2002 werd aangekondigd dat het arbobeleid zou worden geïntensiveerd teneinde een impuls te geven aan de verbetering van arbeidsomstandigheden. Eind jaren 90 was de WAO-instroom jaarlijks zo'n 100.000 mensen. Sinds november 1999 is het melden van beroepsziekten verplicht. Bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten werden toen ruim 4.000 gevallen van beroepsziekten gemeld. Bij bijna 45% van deze meldingen ging het om aandoeningen aan nek, schouders en rug. Een kwart van de meldingen betrof psychische aandoeningen en 20% had lawaaidoofheid als oorzaak (bron: Arbobalans 2000).

Arboconvenanten waren (2<sup>e</sup> fase liep tot 2006) een samenstel van afspraken tussen werkgevers, werknemers en overheid. Convenanten werden ingezet op arbeidsrisico's waaraan een absoluut en een relatief groot deel van de beroepsbevolking was blootgesteld en die omvangrijke dan wel ernstige gevolgen hadden in termen van gezondheidsklachten, medische consumptie, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Convenanten moesten leiden tot het formuleren van heldere en toetsbare doelstellingen. De realisatie van deze doelstellingen zouden leiden tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden en een vermindering van het ziekteverzuim en de WAO-instroom. Zie [Evaluaties Arboconvenanten](#)

### **Terug naar de toekomst**

Arbobeleid is een onderdeel van het totale denken in Nederland en daardoor aan verandering onderhevig. In het denken in termen van de verzorgingsstaat was het medisch model in zwang (jaren 60). Mensen die werkten moesten vooral oppassen niet ziek te worden. De vertaling van arbobeleid was dan ook vaak in het voorkomen van beroepsziekten. Als je (even) niet kon werken was je ziek en de gene die daar over ging was de dokter. Men sprak ook wel over de 'medicalisering' van de arbeidsomstandigheden. Veiligheid was vooral het voorkomen van ziekte of letsel. In de huidige maatschappij is het thema verantwoordelijkheid. Zorg voor jezelf. In het arbobeleid vertaalt zich dat in het delen van verantwoordelijkheden wat nu sterk naar voren komt in de arbocatalogie. Werknemers en werkgevers denken samen aan oplossingen voor risico's.

Vooruitlopend op de laatste Arbowetwijziging is in 2005, onder druk van het Europese hof, de verplichte winkelnering bij gecertificeerde Arbodiensten versoepeld en is het fenomeen 'preventiemedewerker' geïntroduceerd. Dit zal vast niet de laatste wetwijziging zijn op gebied van arbeidsomstandigheden. De overheid wil af van de middelvoorschriften en gaat zich steeds meer beperken tot doelvoorschriften en de Arbocatalogus verschijnt. [De Arbocatalogus en U](#)

Wat er ook verandert, voor veiligheid en gezondheid op het werk is constant aandacht nodig. Dit geldt voor alle niveaus die met arbeid te maken hebben, van de landelijke politiek tot en met het werkoverleg op de eenheid en in de bedrijven. Zeker is dat aan arbeidsomstandigheden nog steeds veel te verbeteren valt. Het aantal beroepsziekten is stijgende. In de loop der jaren wordt er steeds minder fysiek zware arbeid verricht en doen zich andersoortige klachten voor, denk maar aan de misarm (RSI) en sociale problemen als pesten, slechte samenwerking met collega's, stress door hoge werkdruk en seksuele intimidatie. [De Arbobalans 2007-2008](#)

## Zorgplicht

Werkgevers in Nederland hebben een zorgplicht om de werkomgeving van de werknemer zo goed mogelijk in te richten en te onderhouden zodat wordt voorkomen dat de gezondheid van de werknemer bij de uitvoering van het werk schade lijdt (Arbowet, artikel 3.1). In feite gaat het om het faciliteren in de juiste ingerichte werkomstandigheden, met gebruikmaking van de juiste veilige arbeidsmiddelen en volgens genormeerde werkprocessen. Richting gevend hierbij is de stand van de techniek en van de wetenschap. Deze stand van de techniek en van de wetenschap zal uiteraard wel op individueel bedrijfsniveau toepasbaar moeten zijn.

Met 'zo goed mogelijk' wordt aangegeven dat er in economische, financiële of technische zin grenzen kunnen zijn aan wat redelijkerwijs van werkgevers kan worden verlangd. De werkgever treft hiertoe, uitgaande van dit redelijkerwijs principe, zodanige maatregelen en verstrekt zodanige aanwijzingen dat veilig en gezond werken mogelijk is. Op deze wijze wordt getracht om de risico's zo goed mogelijk te beheersen.

## Waarde arbomanagementsysteem

Of de inspanningen (arboprestaties) die nodig zijn voor de realisatie van een goed arbobeleid en de risicobeheersing voldoende zijn, kan de werkgever aannemen en afwachten tot het tegendeel wordt bewezen (reactief). Hij kan bijvoorbeeld wachten tot er een incident gebeurt. De werkgever kan echter ook kiezen voor een meer gestructureerde aanpak. Dit kan door te kiezen voor het toepassen van een doeltreffend arbomanagementsysteem dat met andere managementsystemen in de organisatie kan worden geïntegreerd. Zo kan de werkgever meerdere doelstellingen tegelijk - zowel op arbo- als economisch gebied - combineren en proactief en in samenhang proberen te bereiken.

Er bestaat nog weinig (evidence-based) onderzoek als het gaat om de effecten van het toepassen van arbomanagementsystemen. Er wordt in het algemeen aangenomen dat door het toepassen van een arbomanagementsysteem bij bedrijven de risicobeheersing zal worden vergroot, het veiligheidsklimaat verbeterd en het veiligheidsbewustzijn zal worden verhoogd, wat uiteindelijk weer zal resulteren in minder arbeidsongevallen in de organisatie.

In 2003 is er door het ministerie SZW een Programma Verbetering Arbeidsveiligheid (VAV) gestart. Het programma was onder andere gericht op het intensiveren van het arbeidsveiligheidsbeleid, waarbij de nadruk lag op het vergroten van het veiligheidsbewustzijn van werkgevers en werknemers en het versterken van de veiligheidscultuur in bedrijven (29 verschillende bedrijven). Het vergroten van het veiligheidsbewustzijn in de geselecteerde bedrijfstakken en doelgroepen werd geprikkeld door gerichte veiligheidsverbetertrajecten, die specifiek waren afgestemd op de kenmerken van deze bedrijfstakken en doelgroepen. In de eindevaluatie van het Programma VAV wordt aangegeven dat binnen het programma de beloofde 20 verbetertrajecten zijn gestart en afgerond. Door een groot deel van de bedrijven de voorgenomen reductie van het aantal arbeidsongevallen met 10% of meer is gerealiseerd. Zie [Eindevaluatie Programma VAV](#) en [Brief MIN SZW m.b.t. Eindevaluatie Programma VAV](#).

## Besturingsmiddel

Een managementsysteem is een besturingsmiddel voor een organisatie. Dit systeem is een geheel van samenwerkende elementen die worden gebruikt om het beleid en de doelstellingen vast te stellen en deze doelstellingen te halen. Een managementsysteem omvat organisatie structuur, planningsactiviteiten, verantwoordelijkheden, werkwijzen, procedures, processen en middelen.

.Arbomanagement is gericht op:

- het beheersen van risico's in de organisatie voor het personeel en derden ten aanzien van de veiligheid, gezondheid en psychosociale aspecten;
- het leveren van adequate arbozorg aan individuen en groepen.

## Definities arbomanagement

Feitelijk geven de Arbowet en het AI-blad-1, Arbo- en verzuimbeleid geen definitie van *arbomanagement*. De arboprofessional die op zoek is naar houvast, zal daarom op zoek moeten naar andere bronnen. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) geeft een definitie die vooral betrekking heeft op de samenhang van arbo-activiteiten, en een verbinding legt met het realiseren van de doelen. In de NPR 5001 ligt de nadruk op integraal beleid en een goede aansluiting op wet- en regelgeving. In de OHSAS 18001 ligt het accent op risicobeheersing en de -elementen die in een handboek kunnen worden vastgelegd. Het boek *Arbomanagement in bedrijven* (Zwetsloot, 2004), zoekt aansluiting bij een interpretatie vanuit de systeemtheorie. De definitie (door TNO Arbeid uitgedragen) luidt:

*'Arbomanagement is het sturen en beheersen van een met het primair proces samenhangend geheel van enerzijds beleidsmatige, organisatorische, technische en administratieve maatregelen en afspraken, en anderzijds van betrokkenheid en beleving, gedrag, samenwerking en overleg van de sleutelfactoren in (en soms om) de organisatie, met als doel verbetering van de arbeidsomstandigheden en een bijdrage aan de kwaliteit van de organisatie'.*

Zie verder [Info Normen](#) en [OHSAS 18001](#).

### **Voorkomen of beheersen**

Het arbomanagementsysteem is het onderdeel van een besturingsinstrument dat betrekking heeft op het arbobeleid. Het doel hiervan is het reguleren van de bedrijfsprocessen op een zodanige wijze dat arborisico's voor personeel van het bedrijf en derden constructief worden voorkomen of worden beheerst. De basis van het managementsysteem wordt gevormd door het arbobeleid en de daarbij behorende doelstellingen. Het systeem bouwt voort op de resultaten van de risico-inventarisatie, de risico-evaluatie en andere informatie over arbeidsrisico's. Met het voeren van een actief arbobeleid wordt getracht te voorkomen dat er ongevallen en beroepsziekten ontstaan. Het ultieme doel is 'het aantal ongevallen reduceren tot nul'.

## **1.1.2 Elementen arbomanagementsysteem**

Een arbomanagementsysteem bestaat uit een aantal elementen met een duidelijke onderlinge samenhang. De belangrijkste zijn:

- een arbobeleid;
- planning;
- implementatie en uitvoering;
- voorbereid zijn en reageren op noodsituaties;
- controle, corrigerende en preventieve maatregelen;
- beoordeling van de directie.

### **Arbobeleid**

Een belangrijk element van een arbomanagementsysteem is dat er een arbobeleid is vastgesteld; een beleidsverklaring van de leiding, (een commitment van de directie) waarin de intentie wordt uitgesproken wat de algehele bedoelingen en richting van een organisatie zijn met betrekking tot de realisatie van haar arbeidsomstandigheden (gewenste arboprestaties) en hoe uitvoering wordt gegeven aan wet- en regelgeving. Het arbobeleid biedt een kader voor actie en voor de vaststelling van arbodoelstellingen. Het arbobeleid wordt periodiek geëvalueerd.

### **Planning**

Een tweede belangrijk element van een arbomanagementsysteem is planning, het vaststellen van procedures voor risicoanalyse en invoering van noodzakelijk beheersmechanismen (identificatie van gevaren, risicoanalyse en risicobeheersing). De organisatie moet ervoor zorgen dat bij het inrichten, implementeren en onderhouden van het arbomanagementsysteem minimaal wordt voldaan aan wettelijke en andere eisen. De organisatie moet gedocumenteerde arbodoelstellingen vaststellen op basis van arbobeleid, daarbij rekening houden met wet- en regelgeving, belangrijke arbo-aspecten, technologische financiële en operationele mogelijkheden. De organisatie moet (een) programma ('s) vaststellen, implementeren en bijhouden om haar doelstellingen te realiseren. Het (de) programma('s) moet(en) regelmatig en met geplande tussenpozen worden beoordeeld en waarnodig worden bijgesteld, om ervoor te zorgen dat de doelstellingen worden gerealiseerd.

### **Implementatie en uitvoering**

Implementatie en uitvoering (realisatie doelstellingen). Er wordt een plan van aanpak opgesteld (activiteiten, door wie, tijdpad, welke middelen benodigd). Verantwoordelijk leidinggevende functionarissen worden aangewezen om het uitvoeringsproces te bewaken. Opleiding, bewustwording en vakbekwaamheid van het personeel dat met de uitvoering is belast, worden afgestemd op de bedrijfsaspecten en risico's waar het aan blootgesteld wordt. Werknemers worden voorgelicht over de wijze van risicobeheersing. De noodzakelijke procedures en werkinstructies worden beschreven en gedocumenteerd. De relevante documenten en registraties (rapportages, evaluaties) worden in een goed data beheer bestand opgelegd.

### **Noodsituaties**



De organisatie dient voorbereid te zijn op noodsituaties. Indien een toestand ontstaat, waarin direct gevaar voor de veiligheid of gezondheid aanwezig is, dienen doeltreffende maatregelen te worden genomen op het gebied van eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere personen. Voor het reageren op noodsituaties moet de organisatie (een) procedure(s) vaststellen. Deze procedure(s) moeten periodiek beproefd en beoordeeld worden. [Opzetten BHV](#).

### Controle, correctie en preventie

Controle, corrigerende en preventieve maatregelen.

De organisatie zal procedures vaststellen:

- voor het regelmatig monitoren en meten van arboprestaties (bijna-ongevallen, ziekteverzuim, resultaten/voortgang van de risico-inventarisatie en risico-evaluatie, werkdruk, opleidingsinspanning, bekwaamheid mensen, oefengereedheid);
- om incidenten te registreren, te onderzoeken en te analyseren (gebreken in arbeidsomstandigheden en de nodige maatregelen te identificeren);
- voor het omgaan met afwijkingen en voor het nemen van corrigerende en preventieve maatregelen (ongevalsonderzoeken, beroepsziekten, schade claims, contacten arbeidsinspectie, het registreren en het management van de maatregelen die genomen zijn).

De organisatie zal er voor zorgen dat interne audits van het arbomanagementsysteem periodiek worden uitgevoerd om vast te stellen of het arbomanagementsysteem effectief en doeltreffend is voor het bereiken van de vastgestelde doelen.

### Beoordeling directie

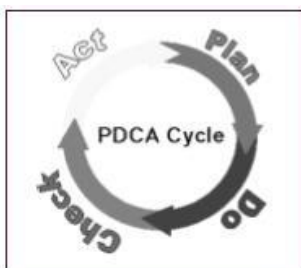
De directie zal het arbomanagementsysteem met geplande tussenpozen beoordelen op geschiktheid en doelmatigheid. De output van de directie beoordelingen stemt overeen met de verbintenis van de organisatie tot continue verbetering en zal eventuele besluiten en maatregelen omvatten die betrekking hebben op mogelijke wijzigingen in: arboprestaties, het arbobeleid en arbodoelstellingen, middelen en andere elementen van het arbomanagementsysteem.

## 1.1.3 Concrete invullingen arbomanagementsysteem

Er zijn in de praktijk diverse mogelijkheden om concreet invulling te geven aan een arbomanagementsysteem. Een organisatie kan onder meer uitgaan van een verbetercyclus, aansluiting zoeken bij normeringssystemen en arbodoelstellingen formuleren.

### Verbetercyclus

Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden kan worden aangepakt met planmatige systematische verbetering. Hierbij wordt een verbetercyclus gehanteerd met vierstappen: Planning – Uitvoering – Controle – Correctie. Deze cyclus is gericht op een continue verbetering. Daartoe wordt de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA) doorlopen, zie figuur 1.1. en [Deming-cirkel](#).



Figuur 1.1 PDCA-cyclus (Deming)

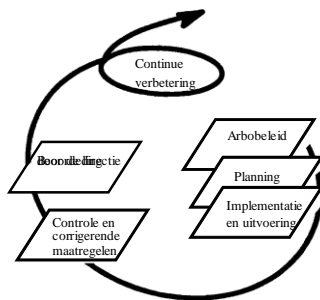
Toelichting PDCA-cyclus. Dit zijn opeenvolgende fasen in een proces dat is gericht op het steeds effectiever en efficiënter realiseren van gestelde doelen. Deze fasen zijn:

- plan: analyseer de situatie, stel doelen en bedenk plannen om de doelen te bereiken. Stel ook vast aan welke randvoorwaarden (eisen) moet worden voldaan;
- do: voer de plannen uit en zorg ervoor dat aan de relevante randvoorwaarden wordt voldaan;
- check: toets de feitelijke resultaten en beoordeel of die overeenkomen met de bedoelingen en of aan de gestelde eisen wordt voldaan;

- act: corrigeer waar dingen fout gaan en stel zo nodig de plannen bij zodat het voortaan beter gaat.

### Normering

Van een arbomanagementsysteem kan worden gesproken als er sprake is van een continue (aantoonbare) systematische aandacht voor arbeidsomstandigheden. In navolging van het succes van kwaliteit- en milieumanagementsystemen (ISO 9001 en ISO 14001) in de beheersing van kwaliteit- en milieurisico's, is een arbomanagementsysteem ontwikkeld dat kan zorgen voor de systematische beheersing van arborisico's. Een internationale norm waarin eisen en richtlijnen worden gesteld ten aanzien van het gebruik van arbomanagementsystemen is de OHSAS 18001. OHSAS staat voor: Occupational Health & Safety Assessment System. Deze norm kan als referentie worden gebruikt door de meedenkende en controlerende instanties. Er bestaan nog verschillende andere normen voor een arbomanagementsysteem zoals de VCA en de NPR 5001.



Figuur 1.2 Model van een arbomanagementsysteem

### OHSAS 18001

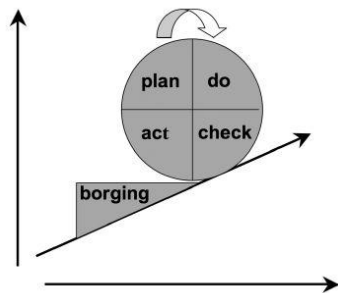
De norm OHSAS 18001 specificeert eisen voor een arbomanagementsysteem, om zo een organisatie in staat te stellen een beleid en doelstellingen te ontwikkelen en te implementeren. Daarbij wordt rekening gehouden met wettelijke eisen en met informatie over arborisico's. De basis voor de benadering is aangegeven in figuur 1.2 Het succes van het systeem is afhankelijk van de betrokkenheid op alle niveaus en in alle functies (strategisch, tactisch en operationeel), en vooral van de directie. Een dergelijk systeem stelt een organisatie in staat een arbobeleid te ontwikkelen, doelstellingen en processen vast te stellen om de beleidsverbintenissen te realiseren, de benodigde maatregelen te treffen om de prestaties te verbeteren en aan te tonen dat het systeem voldoet aan de eisen van de OHSAS 18001. OHSAS is eind juli 2006 erkend door de Raad van Accreditatie. Meer informatie is te vinden op [OHSAS 18001](#).

### VCA

De VGM Checklist Aannemers, afgekort VCA, heeft betrekking op de evaluatie en certificatie van het VGM-beheerssysteem (VGM= Veiligheid, Gezondheid en Milieu). VCA-certificatie is bedoeld voor bedrijven die werkzaamheden uitvoeren met verhoogd risico in een risicovolle omgeving (werkzaamheden in fabrieken, installaties en projectlocaties). Hoewel VCA is ontwikkeld voor aannemers in de (petro)chemische industrie, wordt het nu ook in andere sectoren gebruikt, met name in de bouw. Voor bepaalde bedrijfstakken of situaties zijn varianten ontwikkeld, zoals voor uitzendorganisaties (VCU), opdrachtgevers (VCO) en Rail Infra (VCA met toelichting Rail Infra). Een internationale variant van VCA is SCC (Safety Checklist Contractors).

Een bedrijf kan een dergelijk VCA-certificaat behalen op basis van een doorlichting die uitgevoerd wordt door een certificatie-instelling. De certificatie-instelling gaat na of de aannemer voldoet aan de vastgelegde VCA-eisen. Er zijn twee niveaus van goedkeuring binnen VCA: VCA\* (kleine bedrijven, minder dan 35 medewerkers) en VCA\*\* (bedrijven met meer dan 35 werknemers en voor kleine bedrijven die optreden als hoofdaannemer). Om een VCA\* of VCA\*\* certificaat te behalen moet het bedrijf een goed werkend veiligheidsbeheerssysteem opzetten en onderhouden volgens de eisen die zijn vastgelegd in de VCA-checklist. Het VCA-certificaat is drie jaar geldig en er mogen bij de jaarlijkse controle audits geen afwijkingen aan het licht komen. Eind 2008 is de VCA certificatie uitgebreid met VCA Petrochemie. De VCA checklist is hiertoe aangepast met een extra optie. Hierbij is echter wel sprake van een sterke overlap van de vragen van VCA\* en VCA\*\*. Tevens is een nieuw instrument geïntroduceerd; de zogenaamde *laatste minuut risico analyse* (LMRA). De LMRA moet uitgevoerd worden vóór aanvang werkzaamheden. Het VCA-systeem bestaat op basis van vrijwilligheid; het is

gebaseerd op marktwerking in business-to-business markten. Opdrachtgevers kunnen een VCA-systeem verlangen van hun leveranciers. VCA-certificering is eind juli 2006 erkend door de Raad voor Accreditatie. Meer informatie is te vinden op [Info VCA](#).



Figuur 1.3 PDCA-cyclus

### NPR 5001

De Nederlandse Praktijkrichtlijn (NPR) 5001:1997, is een model voor een arbomanagementsysteem. De NPR is bedoeld om een relatie te leggen tussen ideeën uit het kwaliteitsmanagement, zoals verbetercirkels (zie figuur 3.3 PDCA-cyclus) en de lerende organisatie, en de eisen uit de Arbowetgeving. Zo borgt de NPR dat voldaan wordt aan alle wettelijke verplichtingen, maar legt ook grote nadruk op de betrokkenheid van de medewerkers bij verbetering aan arbozorg in het bedrijf. De NPR richt zich op alle bedrijven, los van aard of omvang. In het model van de NPR komen regelkringen op twee niveaus voor: één op strategisch niveau (directiebeoordeling toetst arbo-activiteiten aan de doelstellingen en leidt tot bijstelling van het arbobeleid. De tweede regelkring richt zich op de concrete werkomstandigheden en daaraan verbonden arbo- risico's (RI&E). De NPR is ontwikkeld door KIWA en NIA (nu TNO Arbeid). De norm is niet erkend door de Raad van Accreditatie, al kan een bedrijf wel indirect via een KIWA- beoordelingsrichtlijn worden gecertificeerd. Zie verder [Info Normen](#).

### Arbodoelstellingen

Structurele aandacht voor arbeidsomstandigheden in een organisatie of bedrijf wordt bereikt door het arbobeleid te integreren in de bedrijfsvoering, te concretiseren en controleerbaar te maken. Door arbodoelstellingen te formuleren en vast te stellen is het arbobeleid ook op realisering toetsbaar. Zie kader voor enkele voorbeelden van arbodoelstellingen.

#### Enkele voorbeelden van mogelijke arbodoelstellingen (niet uitputtend):

- Vaststellen hoofdlijnen arbobeleid en verzuimbeleid als onderdeel van het personeelsbeleid;
- Beleggen arbo-verantwoordelijkheden in organisatie (aansluiten op bijvoorbeeld OHSAS 18001);
- Overlegstructuur vaststellen, onder andere: *samenwerking werkgever en werknemers* (Goede communicatie tussen de verschillende organisatie lagen is van essentieel belang. ( **zie specifiek onderdeel Communicatie en Betrokkenheid c.q. linken**);
- Aansluiting zoeken bij deskundige ondersteuning (maatwerk/vangnet regeling);
- In kaart brengen van de gezondheidssituatie en life style, aan de hand van ziekteverzuim en dergelijke, (factoren van invloed en knelpunten zichtbaar maken, oplossingsrichting formuleren);
- Risico-inventarisatie en -evaluatie actualiseren en realiseren (**zie specifiek onderdeel RI&E c.q. linken**);
- Door voorlichting en onderricht de arbodeskundigheid in de organisatie vergroten, met name bij het uitvoeren van risicovolle taken (**zie specifiek onderdeel V&O c.q. linken**);
- Versterking in de lijn van kennis, vaardigheden en bewustzijn op veiligheidsgebied (opleiden/aanstellen extra preventiemedewerker(s) en veiligheidskundige, **zie specifiek onderdeel Preventiemedewerker c.q. linken**);
- Veiligheidscultuur ontwikkelen. Continue aandacht voor de factor mens geeft de betrokkenheid om de juiste

## 1.2 Psychologische aspecten

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een relatief nieuw begrip. Het werd in de Arbowet geïntroduceerd in 2007. Onder het begrip vallen alle factoren die bij het werk stress veroorzaken,

zoals agressie en geweld, arbeidsconflicten, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk. De gevolgen van PSA kunnen variëren van lichamelijke klachten, sociale effecten tot psychische aandoeningen. PSA kan leiden tot een burn-out, depressie, overspanning of posttraumatische stressstoornis.

Binnen een Arbomanagementsysteem spelen psychosociale aspecten een belangrijke rol. Ze vormen bijvoorbeeld een onderdeel van te inventariseren aandachtspunten in de RI&E en PAGO/PMO onderzoek. Zie voor uitgebreide informatie de [arbokennisdossiers over psychosociale arbeidsbelasting](#).

## 1.3 Omvang problematiek

De mate van realisatie van een goed arbobeleid heeft een direct verband met de rijpheid (volwassenheid) van de organisatie en de heersende veiligheidscultuur binnen het bedrijf. Uiteraard is de bedrijfsgrootte ook relevant: je zet geen AMS op voor twee man. Hieronder worden zowel vanuit een positieve als negatieve invalshoek factoren van arbobeleid benoemd.

### Problemen

Niet optimaal arbobeleid kent vele verschijningsvormen. Het spectrum loopt van het volledig ontbreken van arbobeleid in de onderneming tot een onvolledige of niet getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Uit welke elementen een goed arbobeleid dan wel bestaat, is overigens nog niet zo eenvoudig precies te omschrijven. In de literatuur komen onder meer definities voor in de vorm van een systeem van fasen, succes- en faalfactoren en niet-discriminerende facetten.

### Papieren tijger

Een veel voorkomende vorm van niet-optimaal arbobeleid komt erop neer dat het beleid een papieren tijger is, meestal tadeloos: veel is opgeschreven, maar de werkelijkheid is totaal anders. Het arbobeleid staat volledig los van het algemene ondernemingsbeleid. Er is wel veelal papieren beleid van een stafafdeling, maar het staat niet op de agenda van de beslissers van het lijnproces.

### Partijen niet betrokken

Een ander gebrek dat veelvuldig voorkomt is dat relevante partijen niet bij het arbobeleid zijn betrokken. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is niet gekend in het formuleren van het beleid. Of het arbobeleid is niet getoetst en geverifieerd door erkende en onafhankelijke deskundigen.

### Fouten en onjuistheden

Tot slot is het natuurlijk ook nog mogelijk dat er aperte fouten, onwaarheden of wettelijk verboden elementen in het beleid staan. Bijvoorbeeld omdat het beschreven beleid is niet actueel en achterhaald door nieuwe arbeidssituaties, werkprocessen, organisatievormen en wettelijke regels. Of omdat het beleid te selectief is gericht op een beperkt aantal aspecten of bedrijfsonderdelen. De RI&E is een essentieel onderdeel van arbobeleid. 50% van de bedrijven heeft anno 2006 nog steeds geen RI&E beschikbaar ondanks de uit 1994 daterende wettelijke verplichting. Zie het [kennisdossier RIE](#)

### Effectiviteit

Aan welke criteria goed arbobeleid dan wel voldoet, is nog niet zo eenvoudig te definiëren. Er is weinig onderzoek gedaan naar - en dus weinig bewijs voor - het al dan niet methodisch juist zijn van arbobeleidsactiviteiten. Vaak lijkt de wijze waarop beleidsplannen tot stand komen belangrijker voor de effectiviteit dan de inhoud van de plannen: *proces gaat boven inhoud*.

### Fasen van rijpheid

Visser en Zwetsloot (2004) bieden een bruikbaar handvat voor de kwaliteit van arbobeleid door 4 fasen van 'rijpheid' te onderscheiden voor het sturen en beheersen van de arbeidsomstandigheden:

1. ad-hocfase (reactief omgaan met 'langskomende' probleempunten);
2. fase van systematiseren (bezig met het organiseren van arbozorg);
3. fase van systeemaanpak (werkend systeem);
4. fase van proactiviteit en integratie (actief zoekend naar nieuwe ontwikkelingen en brede aandacht voor aansluiting bij strategie, koploper zijn).

### Arbodienstverlening

Verschuren (2005) gebruikt bij de beschrijving van succes- en faalfactoren voor vormen van arbodienstverlening vaak de proceskenmerkende woorden: belang, betrokkenheid, samenwerking,

opleiding, intervisie, afspraken, terugkoppeling van resultaten, wil, wens, bewaking, overtuiging, aandacht voor gedrag en stijl, laagdrempeligheid, enthousiasme, beleving, behoeftes, herkenning, aansluiting, toewijding. Proces gaat vaak boven inhoud.

### **Veiligheidsverbeterprogramma's**

Hale en Guldenmund geven een uitvoerige samenvatting over succes en falen van veiligheidsverbetertrajecten bij hun evaluatie van het VAV-programma 'Versterking ArbeidsVeiligheid': "Succesvolle interventies lijken zich van niet-succesvolle te onderscheiden door:

Hierbij gaat veel aandacht uit naar het belang van cyclisch en allesomvattend, geïntegreerd arbobeleid (zie kader 1). Daarnaast noemen de auteurs diverse niet-discriminerende facetten die de moeite van het bestuderen waard zijn omdat ze soms ten onrechte worden aangemerkt als factoren die een goed arbobeleid in de weg staan (zie kader 2). Zie hier: [Eindevaluatie VAV-programma](#).

### **Succesfactoren volgens Hale en Guldenmund**

"Succesvolle interventies lijken zich van niet-succesvolle te onderscheiden door:

1. Een groot aantal verschillende interventies in een *geïntegreerd* pakket.
2. Een sterke nadruk op het betrekken van de werkvloer en het op gang brengen van een constructieve *dialog* tussen werkvloer, lijnmanagement en arbostaf over risico's, incidenten, procedures en andere maatregelen.
3. Een nadruk op *lering* en verbeteracties, door een beter systeem van rapportering, analyse en actie op basis van ongevallen, incidenten, gevaarlijke situaties en andere maatstaven van veiligheid in te voeren en zijn gebruik aan te moedigen.
4. Aandacht voor het instrueren en motiveren van de directie en topmanagement om hun rol te vervullen. Actief steun van de directie lijkt een positieve factor, maar belangrijker is dat de *directie niet afzijdig* is.
5. Een enthousiaste en creatief coördinator (veiligheidskundige of KAM-functionaris) als *motor* voor de interventie. Aanstellen van extra menskracht in arbogereleerde functies lijkt ook belangrijk te zijn.
6. Een *systematische aanpak* van zowel de interventie (gebruik van thema's en instellen van een projectgroep), als het hele VMS, inclusief het bijwerken van procedures.
7. Kritische *prestatie-indicatoren* voor managers als ze meer dekken dan alleen het terugdringen van verzuim. Aandacht voor de *training* van deze leidinggevenden in de moeilijker 'zachter' competenties van aanspreken en *coachen* van werknemers is ook essentieel.
8. Aandacht voor de *fysieke aspecten* van veiligheid (veilige loop- en transportroutes, machines en PBM's) die nog opgeknapt moeten worden."

### **Niet-discriminerend volgens Hale en Guldenmund**

Hale en Guldenmund geven ook de niet-discriminerende facetten aan:

1. Directiewisselingen, reorganisatie, ontslagen, economisch slechte tijden en investeringstops komen net zo vaak voor bij succesvolle als bij niet succesvolle trajecten en dus discrimineren niet.
2. Training van uitvoerenden groepen discrimineert ook niet, evenals veel gebruik van publiciteit en verbeterde toegang tot informatie over risico's, de VMS en veiligheidsprocedures. Deze lijken zeker niet voldoende om succes te boeken, hoewel ze wel noodzakelijk zouden kunnen zijn.
3. Het opnemen van veiligheid in werkoverleg discrimineert wel, maar niet sterk, maar dat kan zijn omdat het bijna universeel bij de bestudeerde bedrijven gebruikt is en geen maatstaf in deze studie beschikbaar was om de kwaliteit van de toolboxes te meten.
4. Er zijn significante veranderingen in het gemeten klimaat in 10 van de bedrijven. Er is een indicatie dat bedrijven met een hogere score aan het begin van de studie meer kans hebben om hun prestatie te verbeteren. Een significante verbetering van klimaat lijkt ook met succes gecorreleerd te zijn, maar de klimaatmetingen geven geen specifiek inzicht in wat werkt waar en hoe.
5. De ervaring van het uitvoeren van de interventietrajecten is zeer rijk en alle bedrijven lijken daarvan veel geleerd te hebben. In dit rapport zijn een aantal van de lessen daaruit opgesomd. Deze studie heeft laten zien dat een wetenschappelijk verantwoorde evaluatie van interventies *veel haken en ogen* heeft. <einde kader>

### Goede voorbeelden

In het verleden zijn diverse voorbeelden geweest van helder en succesvol arbobeleid zoals van Sigma Coatings.

Zie ook:

- [Arbobalans 2007/2008 - Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland](#)
- [Rapport Nederlands Centrum voor Beroepsziekten `Beroepsziekten in cijfers 2008`](#)
- [Onderzoek `Preventie en \(ziekte\)verzuimaanpak 2008`](#)
- [Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2006](#)
- [Onderzoek `Arbo in bedrijf 2007`](#)

## 2.Relevante werksituaties

### 2.1 Relevante branches

In het algemeen gesproken is het hebben van een arbomanagementsysteem geen verplichting volgens de Arbowet en is men doorgaans vrij om op eigen wijze de risico's en gevaren te beheersen. Uitgangspunt van de regering is dat de bescherming tegen bijzondere gevaren bij de arbeid dient te gelden voor allen die deze arbeid verrichten.

Echter indien een bedrijf grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen heeft dan wordt het wel verplicht om een veiligheidsmanagementsysteem te implementeren (een veiligheidsmanagementsysteem kent een zelfde soort elementen als een arbomanagementsysteem). Hier worden bedrijven bedoeld met chemische of petrochemische procesinstallaties, bedrijven met grote koelinstallaties, munitie- en vuurwerkopslag, gasdistributie-installaties, op- en overslagbedrijven die gevaarlijke stoffen ompakken. Dit zijn zogenaamde ARIE- en/of BRZO bedrijven. Hiervan zijn er ongeveer 500 tot 800 in Nederland.

- De aanvullende risico-inventarisatie en –evaluatie (ARIE), Arbeidsomstandighedenwet artikel 6, is een aanvulling op de verplichting tot het opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie uit de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 5). De aanvulling richt zich vooral op het risico van een zwaar ongeval (brand, explosie of gifwolk waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn) en de bescherming van werknemers.
- Het besluit risico's zware ongevallen 1999 (BRZO '99) is een integrale veiligheidsrichtlijn, welke de bescherming van werknemers, burgers, flora, fauna en milieu beoogt. De BRZO'99 is gekoppeld aan de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet Milieubeheer, de Brandweerwet en de Wet Rampen en zware ongevallen.

Zie punt 4.1.4 Arbowet en milieuwetgeving, voor een meer verdiepende toelichting.

Zie voor wetgeving [Arbowet](#) en [Milieuwetgeving](#)

Niet ARIE en/of BRZO-bedrijven zijn dus vrij om wel of niet een arbomanagementsysteem in te voeren. Dit geldt voor alle bedrijfstakken. Geen onderscheid tussen grote bedrijven of MKB-bedrijven. Het principe blijft hetzelfde, accenten liggen anders, afhankelijk van het bedrijfsproces, de arbeidsmiddelen, locatie, de bedrijfsomvang.

Werkgevers en werknemers spreken samen af hoe zij de doelen op het gebied van de arbeidsomstandigheden willen bereiken. Deze afspraken worden vastgelegd in een arbocatalogus. Een arbocatalogus kan in principe ook voor een één bedrijf gelden maar is eigenlijk bedoeld voor een hele sector of branche.

Binnen een branche of sector worden de gezamenlijke afspraken gemaakt tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. [Wat is een Arbocatalogus](#)

### 2.2 Relevante beroepen

Het hebben van een arbomanagementsysteem is niet gekoppeld aan een bepaald beroep.

## 3. Inventarisatie- en evaluatie

### 3.1 Risico-inventarisatie

#### RI&E = Plan

Het belangrijkste element van het arbobeleid. Een arbomanagementsysteem /veiligheidsbeheerssysteem is dat deel van het algemeen managementsysteem van een organisatie dat de arborisico's beheert. De risico's moeten zorgvuldig en systematisch geïnventariseerd en geëvalueerd worden. Structurele efficiënte maatregelen moeten worden getroffen om de (h)erkende risico's tot aanvaardbare risico's te reduceren.

Management, ook arbomanagement, is een cyclisch gebeuren [Deming-cirkel](#) in 4 fasen 'Plan' – 'Do' – 'Check' – 'Act', die zich steeds weer herhalen. Voor het arbobeleid wordt de fase 'Plan' vaak ingevuld met een RI&E (Risico-Inventarisatie en –Evaluatie). In Nederland is sinds 1994 het uitvoeren van een Risico-Inventarisatie wettelijk verplicht gesteld voor elke werkgever via de [Arbeidsomstandighedenwet, artikel 5](#).

#### RI&E

Een RI&E bestaat uit drie stappen:

1. Risico's Inventariseren = herkennen
2. Risico's Evalueren = wegen
3. Plan van Aanpak maken = beheersingsplan opstellen

#### Inventariseren

Inventariseren betekent kwalitatief nagaan (herkennen) of risico's al dan niet voorkomen in een bedrijf. Veelal gebeurt de inventarisatie door een combinatie van methodieken:

- Brononderzoek en deskresearch: vorige RI&E-rapportages, PAGO's, meetrapporten, ongevallen- en beroepsziekteregistraties, ziekteverzuimstatistieken; beleidsintenties van organisatie
- Rondgang, werksituatie-inspectie, zonodig metingen;
- Interviews van personen of groepen.

Vaak wordt daarbij gewerkt met algemene of specifieke controlelijsten (checklists) [erkende en niet-erkende RI&E methoden en -methodieken](#).

#### Evalueren

Het wegen van de ernst en zwaarte van risico's is de tweede stap in een RI&E. Hierbij worden zowel de kans op het voorkomen of optreden van een ongunstig effect (ziekte, ongeval, hinder) als de ernst van dit effect beschouwd. Soms wordt het kansdeel geoperationaliseerd door het begrip 'kans' weer verder op te splitsen in het product van (mate van) 'blootstelling en 'waarschijnlijkheid'. Bedoeld is dan de waarschijnlijkheid dat het beschouwde effect ook daadwerkelijk optreedt, gegeven de blootstelling. Het geheel is dan één of meerdere scenario's van blootstelling, waarschijnlijkheid en effect(ernst). De door Fine en Kinney ontworpen methodiek wordt hier vaak gebruikt of daarvan afgeleide methodieken. De grootte van het risico wordt veelal uitgedrukt in een risicoklasse.

#### Plan van Aanpak

De derde stap behelst het formuleren van een verbeterplan om vastgestelde (inventarisatie) en beoordeelde (evaluatie) risico's te vermijden of te reduceren. In dit plan worden dan per risico een of meerdere verbeteringsmaatregelen benoemd en beschreven. Per maatregel wordt aangegeven wie (functie) of wat (afdeling, machine, enz.) het betreft, wat de maatregel in concreto betekent (technisch, organisatorisch en/of gedragsmatig), wie de actiehouders is, welke prioriteit er geldt, waarschijnlijke realisatiedatum of termijn, kosten indicatie en wat het beoogde resultaat is. Een goed plan van aanpak is herkenbaar aan zijn *SMARTO*-kenmerken. Elke maatregel is:

- Specifiek (wie, wat, waarmee, wanneer, waar, hoe en hoe vaak?)
- Meetbaar (beschreven resultaat met meetmethode en prestatie-indicator)
- Acceptabel (ervaren als zinvol, nuttig en haalbaar voor verantwoordelijke)
- Realistisch (met de beschikbare middelen haalbaar)

- Tijdgebonden (tijdstip gereed is bekend)
  - Outputgericht (doel geformuleerd als gewenst resultaat, niet als inspanning of input)
- (zie ook [SMARTO](#))

Vaak zal de arbodeskundige een voorstel formuleren voor dit Plan van Aanpak, dat door werkgever in overleg met zijn werknemers wordt aangepast of ingevuld en tenslotte vastgesteld.

### Prioriteitstelling

Soms wordt de risicoklasse van de evaluatiestap (door de adviseur) klakloos vertaald in een gelijkvormige prioriteitstelling: hoogste risico krijgt de meeste prioriteit. Dit is af te raden. Beter is in overleg met werkgever en werknemers een lijst van prioriteitsbepalende factoren (met weeggetallen) op te stellen. In aanmerking komen dan factoren zoals:

- Risicoklasse
- Wettelijke eis/norm overtreden?
- Aantal blootgestelde/groepsgrootte
- Balans van baten en kosten
- Mate van risicoreductie (effectiviteit)
- Balans van nut en weerstand
- Specifieke afspraken in bedrijf of branche
- Reeds opgetreden schade (ongevallen, verzuim, imago, hinder)

Zie [RI&E](#)

### Eisen

De belangrijkste wettelijke eisen voor een RI&E zijn: betrouwbaarheid en actualiteit (de eis *volledigheid* is in 2007 uit de wet gehaald). Borging van deze eisen vindt plaats via betrokkenheid van of toetsing door een gecertificeerde deskundige of gecertificeerde arbodienst.

Elke organisatie dient te beschikken over een schriftelijk vastgelegde RI&E, vaak algemeen van aard. Daarnaast kunnen er specifieke wettelijke RI&E-verplichtingen zijn voor bepaalde werksituaties (beeldschermwerk, gevaarlijke machines, enz.) of extra zware eisen zoals bij het werken met grotere hoeveelheden gevaarlijke stoffen een Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (ARIE). Een RI&E dient ook een advies richting de inhoud van het PAGO/PMO te bevatten.

Het willen voldoen aan bepaalde certificeringssystemen (VCA, OHSAS) zal veelal betekenen dat er nadere eisen of activiteiten nodig zijn in het kader van de RI&E, zoals specifieke toolboxmeetings of taakrisicoanalyses (TRA). [VCA eisen](#).

Voor de inhoud van een individuele bedrijfs-RI&E-rapportage zijn uiteraard de branche-afspraken in het kader van een arboconvenant of arbocatalogus leidend net als andere 'good practices', oftewel hetgeen gebruikelijk is op arboterrein ook technisch en financieel.

### Lichte toetsing

RI&E documenten voor organisaties met maximaal 25 medewerkers (koppelen geen functionele eenheden (fte's)), opgesteld met een erkend branchemodel/instrument, genoemd en gemarkeerd op [www.rie.nl](http://www.rie.nl), en waarbij het model niet is vastgelegd in een branche-CAO en niet getoetst is door tenminste 1 gecertificeerde arbodeskundige behoeven wettelijk slechts een lichte toetsing te ondergaan zonder bedrijfsbezoek. Zie ook [RI&E](#).

### Geen toetsing

RI&E documenten voor organisaties met maximaal 25 medewerkers, opgesteld met een erkend branchemodel/instrument, genoemd en gemarkeerd op [RI&E](#), waarbij het model wel is vastgelegd in een branche-CAO en wel getoetst is door tenminste 1 gecertificeerde arbodeskundige behoeven wettelijk gezien niet getoetst te worden.

Het document '[Leidraad RIE-toets 2005](#)' is leidend voor de precieze werkwijze bij de toetsing.

### Overig

Verdere kenmerken over RI&E zijn te vinden in het [arbokennisdossier RI&E](#)

### Trends RI&E

Door de beroepsverenigingen wordt gepleit om een onderscheid te maken tussen de prioritair risico's, d.w.z. de typische branchegebonden risico's en lokale of bedrijfsspecifieke gevaren, zie [Specifieke RI&E's](#).



Hierbij wordt aangegeven, dat het minder belangrijk is om de risico's te inventariseren en evalueren, maar juist de (kwaliteit en daadwerkelijk realisatie van) beheersingsmaatregelen te controleren.

De Arbeidsinspectie voert branchegewijs inspectieprojecten uit, waarbij gestart wordt met een risicoanalyse op brancheniveau. Het resultaat hiervan wordt voor uitvoering van de inspectieronden gepubliceerd als brochures, zie [RI&E brochures](#).

Sinds 2007 worden er arbocatalogi gemaakt, zie [Arbocatalogi goedgekeurd](#). Elke arbocatalogus is een Plan van Aanpak op brancheniveau. Veelal is een arbocatalogus ook gebaseerd op of verbonden met een branche-RI&E-instrument (van [www.rie.nl](http://www.rie.nl))

Vanuit de ondernemingsraden wordt soms de *participatieve RIE* gestimuleerd. Een participatieve RI&E houdt in dat leden van de VGWM-commissie afdelingen bezoeken en onder meer foto's maken van onveilige arbosituaties en informeren naar bijvoorbeeld werkdruk. Zie het [arbokennisdossier Voorlichting en Ondericht](#) voor een stappenplan voor de participatieve RI&E.

### **Metten en RI&E**

In het kader van een RI&E kunnen specifieke blootstellingmetingen zijn opgenomen, bijvoorbeeld (indicatieve) geluidmetingen, zowel voor inventariserende komt het voor? Is het relevant?) als voor evaluerende doeleinden (Hoe hoog is het lawaaidoofheidrisico?).

Het kan ook gezondheidseffectmetingen (audiometrie) betreffen als indicatie voor daadwerkelijke blootstelling en dus risico.

Indien er gemeten wordt of de effectiviteit van bijvoorbeeld beschermingsmaatregelen in orde of voldoende is, zijn we in fase 'Check' van PDCA gekomen. Dit geldt ook als het effect betrekking heeft op verzuim of WIA-instroom cijfers.

## **3.2 Meten**

[Zie arbokennisdossier RI&E](#)

## **3.3 Blootstellingmeting**

[Zie arbokennisdossier RI&E](#)

## **3.4 Effectmeting**

[Zie arbokennisdossier RI&E](#)

# **4. Wetgeving**

## **4.1 Arbowet**

### **4.1.1 Inleiding**

Met ingang van 1 januari 2007 is de Arbeidsomstandighedenwet in Nederland gewijzigd. Werkgevers en werknemers hebben door de nieuwe Arbowet meer mogelijkheden gekregen om zelf invulling te geven aan de wijze waarop ze in de eigen sector aan de wetgeving voldoen. Dit heeft als voordeel dat binnen de onderneming een arbobeleid gevoerd kan worden dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de sector; een bouwbedrijf verschilt nu eenmaal van een ziekenhuis.

Geen 'one size fits all' aanpak dus, maar maatwerk. Een arbobeleid op maat dat in samenspraak met werknemers tot stand is gekomen, kan rekenen op meer draagvlak in een onderneming.

Bovendien brengt dit zo min mogelijk administratieve lasten met zich mee. Zie [Arbowet](#).

### **Meer verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers**

De systematiek van de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet is gewijzigd. Er wordt nu een onderscheid gemaakt tussen het publieke domein en het private domein.

- In het publieke domein zorgt de overheid voor een helder wettelijk kader met zo min mogelijk overbodige regels en zo weinig mogelijk administratieve lasten. De overheid stelt doelvoorschriften vast. Die geven het niveau van bescherming aan dat bedrijven moeten

bieden aan de werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken. Deze doelvoorschriften worden beschreven in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

- In het private domein maken werkgevers en werknemers samen afspraken over de wijze waarop zij aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften willen voldoen. Deze afspraken kunnen zij vastleggen in zogenoemde arbocatalogi. Deze arbocatalogi worden doorgaans binnen de branche opgesteld en bevatten bijvoorbeeld beschrijvingen van technieken en methoden, goede praktijken, normen en praktische handleidingen.

De nieuwe Arbowet betekent meer vrijheid en verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers, minder regels, een harder optreden door [de Arbeidsinspectie](#) bij misstanden, en uiteindelijk een veiliger en gezonder werkklimaat. De Arbeidsinspectie controleert of er wordt voldaan aan de doelvoorschriften. Zij gaat hierbij uit van de wet- en regelgeving (doelvoorschriften) en de invulling daarvan door werkgevers en werknemers (arbocatalogi). [Samen beter aan de slag](#).

Een voorbeeld van een doelvoorschrift is het nemen van maatregelen als het gevaar bestaat om 2,5 meter of meer te vallen of het voorschrift dat het geluidsniveau op de arbeidsplaats niet hoger mag zijn dan 85 decibel. Daarna is het aan de werknemers en werkgevers om te bepalen op welke manier zij invulling geven aan deze doelvoorschriften.

De werkgever voert overleg over het arbobeleid met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Vervolgens stellen werkgevers en werknemers binnen hun branche de [arbocatalogi](#) op. Zodra werkgevers en werknemers een positief getoetste arbocatalogus hebben opgesteld voor een sector, worden de beleidsregels voor die sector ingetrokken. Op 1 januari 2010 worden alle arbobeleidsregels ingetrokken. Op de website van SZW: [meer arbo onderwerpen](#)

#### **Regelgeving beperkt / vereenvoudigd**

De overheid zorgt voor een helder wettelijk kader met zo min mogelijk overbodige regels (verminderen regeldruk) en zo weinig mogelijk administratieve lasten. Werkgevers en werknemers maken samen afspraken over de wijze waarop zij aan de door de overheid gestelde voorschriften kunnen voldoen. Deze afspraken kunnen worden vastgelegd in zogenoemde [arbocatalogi](#). [De Arbocatalogus en U](#)

Er komen zo min mogelijk Nederlandse regels boven op de regels van de Europese Unie. Alleen als het echt nodig is, blijven aanvullende regels bestaan; bijvoorbeeld bij het werken met professioneel vuurwerk. Voor vrijwilligers gelden uitsluitend nog de regels uit het Arbobesluit als het gaat om ernstige arbeidsrisico's, zoals valgevaar of het werken met gevaarlijke stoffen.

#### **Minder middelvoorschriften meer doelvoorschriften**

Door zoveel als mogelijk doelvoorschriften op te nemen in de regelgeving en middelvoorschriften te beperken, hebben werkgevers en werknemers de mogelijkheid om zelf invulling te geven aan het bereiken van de wettelijke doeleinden. De overheid wil in haar voorschriften niet meer in detail aangeven hoe een bepaald doel bereikt moet worden; geen opgelegde maatregelen met bijbehorende gestandaardiseerde afmetingen of proceseisen. De overheid gaat meer in algemene zin aangeven wat er bereikt moet worden wat uitvoering betreft. Zo ontstaat er meer ruimte voor eigen invulling en interpretatie voor de werkgevers.

#### **Afspraken werkgevers en werknemers in arbocatalogus**

In een arbocatalogus staan de verschillende manieren beschreven waarop werkgevers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt. Bijvoorbeeld: beschrijvingen van technieken en methoden, goede praktijken, normen en praktische handleidingen. De verantwoordelijkheid voor het opstellen en bekendmaken van de arbocatalogi ligt bij de werkgevers en werknemers (of organisaties van werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld binnen een bepaalde sector).

Zie verder [Wat is een Arbocatalogus](#)

## **4.1.2 Belangrijkste Arbowet wijzigingen**

Andere belangrijke wijzigingen van de Arbowet per 1 januari 2007 (in aanvulling op de vorige paragraaf) zijn:

- Arbo spreekuur vervalt (maar met een 'maar....'er bij);
- Jaarlijkse rapportage uitvoering PVA vervalt;

- Melding en registratie ongevallen uitgebreid;
- Psychosociale arbeidsbelasting uitgebreid;
- BHV regels aangepast / vervallen;
- Bestuurlijke boetes verdubbelt.

### **Arbo spreekuur vervalt**

De algemene verplichting om een arbeidsomstandighedenspreekuur in te stellen is vervallen. Nieuw is dat in de RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) aandacht moet worden besteed aan de toegang van werknemers tot de arbodeskundigen. Dit kan een deskundige zijn die behoort tot de arbodienstverlening, zoals een bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hogere-veiligheidskundige, arbeids- en organisatiedeskundige of een deskundige werknemer (preventiemedewerker). Het staat de werkgever vrij om in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging werknemers ook toegang te verlenen tot andere deskundige werknemers, zoals een bedrijfsverpleegkundige, bedrijfspsycholoog of bedrijfsfysiotherapeut, of externe deskundigen op het terrein van arbeidsomstandigheden. Eenmaal met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afgesproken: dan is de werkgever verplicht op grond van dat besluit met de OR wel toegang te bieden tot de gekozen deskundige.

### **Jaarlijkse rapportage uitvoering PVA vervalt**

De werkgever moet overleg voeren met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en belanghebbende werknemers. Daarbij moet actief informatie worden uitgewisseld over alles wat te maken heeft met het arbobeleid. De verplichting voor een jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak vervalt.

### **Melding en registratie ongevallen**

De werkgever moest reeds arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de daartoe aangewezen toezichthouder melden en rapporteert hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk schriftelijk aan deze toezichthouder. Het melden van beroepsziekten aan het Centrum voor Beroepsziekten (CvB) blijft ongewijzigd. Bovendien moet de werkgever nu een lijst bijhouden van de arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie dagen en registreert daarop de aard en datum van het ongeval. [Beroepsziekten](#).

### **Psychosociale arbeidsbelasting uitgebreid**

*“De werkgever voert binnen het algemeen Arbobeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting”, aldus de Arbowet artikel 3.2.*

SIAG(seksuele intimidatie, agressie en geweld) is uitgebreid met pesten en werkdruk in de arbeidssituatie. Dit valt nu allemaal onder de noemer psychosociale arbeidsbelasting.

[Seksuele intimidatie](#)

[Pesten](#)

[Agressie en geweld](#)

[Werkdruk](#)

### **BHV regels aangepast / vervallen**

De Bedrijfs hulpverlening (BHV) bepalingen zijn bij de laatste Arbowetwijziging ingrijpend veranderd. De BHV is nog wel steeds een Arbo-zorgplicht van de werkgever maar hij is nu wat algemener omschreven in Arbowet artikel 3e en 3f. De deskundige bijstand op het gebied van BHV (oude artikel 15 Arbowet) is vervallen. Een aantal BHV-bepalingen zijn uit het Arbobesluit geschrapt (maatgevende factoren voor de BHV; operationaliteit, bereikbaarheid, beschikbaarheid en aanwezigheid; het aantal BHV 'ers; deskundigheids vereisten/opleidingsprofiel; en de oefeningen en geoefendheid). De Arbowet concentreert zich nu op doelvoorschriften. De RI&E van de organisatie en de hieruit voortvloeiende restrisico's is bepalend.

De werkgever moet de BHV-organisatie afstemmen op de aard, grootte en specifieke risico's van zijn onderneming. De werkgever kan zelf de BHV-taken op zich nemen, maar moet wel ten minste één werknemer aanwijzen die hem vervangt bij afwezigheid. Zie verder [NEN 4000, Bedrijfs hulpverlening](#).

### **Bestuurlijke boetes verdubbeld**

De boetes die de Arbeidsinspectie bij overtredingen kan opleggen, zijn in de nieuwe Arbowet verdubbeld. Zowel de werkgever als de werknemer kan een boete krijgen als hij zich niet aan de wet houdt. De arbeidsrisico's uit de branchebrochures van de Arbeidsinspectie zijn de belangrijkste aandachtspunten bij een inspectie. Maar dit zijn niet de enige punten waar de Arbeidsinspectie op let.

Daar waar arbocatalogi van toepassing zijn verklaard en een werkgever blijk geeft van goede wil te zijn en hij (veel van) zijn arbozaken op orde heeft, zal de Arbeidsinspectie soepel optreden. Wanneer de aandacht voor arbeidsomstandigheden echter ver onder de maat is en de Arbeidsinspectie bij haar inspecties overtredingen en/of misstanden aantreft, zal zij hard optreden.

Zie verder [Bestuurlijkeboete](#).

### 4.1.3 Invulling arbozorg

In de Arbowet wordt niet gesproken over arbomanagement of over arbozorg. In artikel 3.1 van de Arbowet wordt gesteld dat *...de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden*... Op welke wijze de werkgever dit beleid moet realiseren wordt verwezen naar een aantal doelvoorschriften, waarbij tevens wordt aangegeven dat de werkgever op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening moet letten.

#### Arbomanagementsysteem

Het hebben van een arbomanagementsysteem is niet wettelijk verplicht gesteld.

Wel is algemeen bekend dat door een goed functionerend managementsysteem de kans op ongevallen door onderkende risico's wordt verkleind. Arbomanagementsystemen bieden organisaties de mogelijkheid om de risico's van hun bedrijfsprocessen en van latent aanwezige factoren vroegtijdig te onderkennen en op een proactieve wijze te beheersen. Zie ook paragraaf 1.1. van dit dossier.

#### Realisatie arbobeleid (Arbowet artikel 3)

Het arbobeleid dient door de bedrijfsleiding vastgesteld en aangestuurd te worden en moet gebaseerd zijn op:

- relevante wet- en regelgeving;
- beschikbare normen, richtlijnen en 'best practices' uit de branche;
- eigen inzicht en ervaringen van de organisatie en voor de organisatie specifiek opgestelde arbodoelstellingen.

#### Doelvoorschriften

In artikel 3 van de Arbowet worden een aantal doelvoorschriften gegeven. Voor de inhoud van het arbeidsomstandighedenbeleid kunnen ondernemingen door maatwerk het beleid afstemmen op de concrete omstandigheden van de onderneming, waarbij in ieder geval invulling gegeven moet worden aan de navolgende doelvoorschriften:

- de arbeid zodanig organiseren dat geen nadelige invloed uitgaat op veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- inrichting arbeidsplaats, werkmethoden, gebruikte arbeidsmiddelen en arbeidsinhoud aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer;
- monotone en tempo gebonden arbeid moeten bij voorkeur vermeden worden;
- maatregelen zijn genomen zodat in situaties met direct gevaar voor eigen of andermans veiligheid en gezondheid de werknemer de nodige passende maatregelen kan nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen;
- maatregelen zijn genomen op het gebied van eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen. Daarnaast moeten doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties;
- werkgever dient beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen en te beperken (procesnorm). PSA staat voor seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. Zie het [arbokennisdossier psychosociale arbeidsbelasting](#)

#### Risico-inventarisatie en –evaluatie (Arbowet artikel 5)

Een belangrijke doelbepaling van de Arbowet is dat ieder bedrijf een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) opstelt, die de basis voor het te voeren Arbobeleid vormt. Een specifieke aanpak met betrekking tot het voorkomen van zware ongevallen dient dus ook aan deze RIE verbonden te zijn. Artikel 6 van de Arbowet regelt de koppeling van het BRZO 1999 aan deze wet ( zie verder paragraaf 4.1.4 Arbowet versus milieuwetgeving).

Startpunt van een arbeidsomstandighedenbeleid is een goede analyse van de aanwezige gevaren en risico's in de organisatie. Het artikel 5 van de Arbowet geeft aan dat er een risico-inventarisatie en -evaluatie(RI&E) uitgevoerd moet worden, welk schriftelijk wordt vastgelegd. In deze RI&E worden

tevens de gevaren en risicobeperkende maatregelen beschreven. In een bijbehorend plan van aanpak dient te worden aangegeven welke maatregelen in welk tijdbestek worden genomen.

De RI&E dient regelmatig geëvalueerd te worden en zo nodig aangepast. Tevens dient de RI&E bekendgesteld te worden aan betrokken werknemers. Zie voor meer informatie het [arbokennisdossier RIE](#).

#### **Voorlichting en onderricht (Arbowet artikel 8)**

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers goed worden voorgelicht over de risico's die aan de te verrichten werkzaamheden zijn verbonden en de maatregelen om deze risico's te voorkomen of te beperken. Hij zorgt tevens voor het onderricht voor de uitvoering van de taken met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. De werkgever informeert zijn werknemers over de toe te passen persoonlijke beschermingsmiddelen, alsmede de arbeidsmiddelen een eventuele beveiligingen, zodat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop deze middelen gebruikt dienen te worden. Zie ook het kennisdossier [Bouwproces voorlichting, samenwerking en overleg](#).

#### **Samenwerking en overleg (Arbowet artikel 12)**

Bij de uitvoering van het arbobeleid werken de werkgever en de werknemers samen. De werkgever voert overleg met de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt uitgewisseld. De werkgever heeft tevens een overlegverplichting in ondernemingen waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, bij het ontbreken van een OR of PVT. De werkgever voert overleg met de belanghebbende werknemers over de RI&E, de organisatie van de deskundige bijstand en de inzet van de arbodienst. Voor het instemmingsrecht en adviesrecht van de OR of PVT zie Wet Op de Ondernemingsraden (WOR).

#### **Preventiemedewerker (Arbowet artikel 13)**

De werkgever is verplicht één of meer deskundige werknemers (preventiemedewerkers) aan te stellen om hem te ondersteunen bij het naleven van de Arbowet. De werkgever moet daarbij allereerst nagaan of de bijstand geheel intern kan worden georganiseerd. Als blijkt dat daarvoor onvoldoende mogelijkheden zijn mag er een combinatie gemaakt worden van interne en externe ondersteuning. Bijvoorbeeld door het inschakelen van externe gecertificeerde deskundigen. Als ook een combinatie niet mogelijk is mag de werkgever de deskundige bijstand in zijn geheel door externe gecertificeerde deskundigen laten uitvoeren, bijvoorbeeld werkzaam bij een arbodienst. In ieder geval geldt altijd de verplichting om minstens één preventiemedewerker in dienst te hebben.

De Arbowet stelt dat de deskundige bijstand naar behoren moet worden verleend. Om dit 'naar behoren' nader in te kunnen vullen, worden er criteria genoemd. Voor verdere uitwerking van dit onderwerp, zie het [arbokennisdossier Preventiemedewerker](#).

#### **Deskundige bijstand (Arbowet artikel 14)**

Werkgevers zijn verplicht zich bij een vijftal taken te laten bijstaan door een gecertificeerde deskundige of gecertificeerde arbodienst. Dit betreft de RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie), Het periodiek medisch onderzoek (PMO), verzuimbegeleiding, aanstellingskeuringen en een toegangsregeling tot arbodeskundigen.

## **4.1.4 Arbowet en milieuwetgeving**

Een belangrijke doelbepaling van de Arbowet is dat ieder bedrijf een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) opstelt, die de basis voor het te voeren Arbobeleid vormt. Middels artikel 6 van de Arbowet is de mogelijkheid gemaakt voor de overheid om extra regels (AMvB's) te stellen voor het geval er sprake is van een kans op zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Een specifieke aanpak met betrekking tot het voorkomen van zware ongevallen dient dus ook aan deze RIE verbonden te zijn. Artikel 6 van de Arbowet regelt de koppeling van het BRZO 1999 aan deze wet.

Het Besluit Risico Zware Ongevallen '99 (BRZO '99) is onderdeel van de milieuwetgeving. Het besluit heeft betrekking op de veiligheid van zowel de inrichting zelf als van de omgeving. De publicaties PGS 6 'Aanwijzingen voor implementatie van BRZO 1999' is bedoeld om de regels toe te lichten, zoals die in het BRZO 1999 en daarmee verbonden wet- en regelgeving zijn vastgelegd. De meeste milieuwetgeving is eenvoudig te raadplegen via [Wetswegwijzer milieumaatregelen](#).

#### **Gezamenlijke benadering**

Het BRZO 1999 en de bijbehorende besluiten vinden hun oorsprong in vier verschillende wetten: de

Wet milieubeheer (Wm), de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), de Wet rampen en zware ongevallen (Wrzo) en de Brandweerwet 1985. Het BRZO 1999 is dus een voorbeeld van coördinatiewetgeving. Bij een inspectie richten inspecteurs van verschillende diensten – provincies en gemeenten, de Arbeidsinspectie en de brandweer – zich op één en hetzelfde object van toezicht. Zij doen dit met verschillende achtergronden en deels verschillende doelen.

De [Werkwijzer BRZO](#) zorgt voor een geïntegreerde benadering, waarin die verschillende doelen een logische positie en functie krijgen. Op deze manier hoeft het bedrijfsleven niet onnodig belast te worden. Bovendien draagt deze wijze van werken bij aan de efficiëntie en kwaliteit (juistheid, uniformiteit, tijdigheid en lerend vermogen) van de taakuitvoering door de overheid. Het waarmaken van de verantwoordelijkheden en het effectief en efficiënt uitvoeren van het overheidsbeleid betekent dat versnippering van overheidsoptreden kan worden voorkomen. Samenwerken bij de taakuitvoering leidt er toe dat bedrijven die minder goed presteren (eerder) worden ontdekt en doeltreffend benaderd kunnen worden. De instanties kunnen daarbij elkaars gegevens combineren, leren van elkaars invalshoeken en waar nodig het (wettelijk) kader voor BRZO-bedrijven verbeteren.

### **Wettelijke eisen BRZO 99 en de NTA 8620**

In de BRZO 99 zijn een aantal wettelijke verplichtingen beschreven. Zo is in artikel 5 van de BRZO opgenomen dat het hoofd van de inrichting alle maatregelen neemt die nodig zijn om zware ongevallen te voorkomen en de gevolgen daarvan voor mens en die te beperken. Het hoofd van de inrichting legt zijn beleid ter voorkoming van zware ongevallen vast in een document, waarin opgenomen de algemene doelstellingen en beginselen. Om dit beleid te bepalen en uit te voeren moet het hoofd van de inrichting een veiligheidbeheerssysteem invoeren, waarin bepaalde elementen moeten zijn opgenomen (BRZO'99/Bijlage II). In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is door het Nederlands centrum van normalisatie in juli 2006 een Nederlandse Technische Afspraak (NTA), de NTA 8620, geschreven. Deze NTA beschrijft de eisen voor een veiligheidsmanagementsysteem (VMS) om risico's op zware ongevallen, waarbij één of meer gevaarlijke stoffen zijn betrokken, te beheersen en waarmogelijk te verminderen. De NTA beoogt aan te geven hoe aan de wettelijke eisen voor het VMS kan worden voldaan door invoering of aanpassing van een op de 'plan-do-check-act' cyclus gebaseerd werkend managementsysteem. Qua structuur en opbouw komt de NTA 8620 overeen met bijvoorbeeld de OHSAS 18001. Daarom is het VMS eenvoudig te integreren met andere management systemen.

### **Opmerking NTA 8620:**

De digitale versie van de NTA 8620 is kosteloos beschikbaar via de Normshop van NEN ([www.NEN.nl](http://www.NEN.nl)). Dit is mogelijk omdat de kosten voor de beschikbaarstelling worden gedragen door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

[NTA 8620](#).

## **4.2 Arbobesluit**

Als zodanig zijn er in het Arbobesluit met betrekking tot het arbomanagementsysteem geen nadere uitvoerings bepalingen beschreven. Er zijn wel aanvullende voorschriften ter voorkoming en beperking van zware ongevallen opgenomen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Omdat daarin, met name als het gaat om de ARIE-regeling, wel een relatie wordt gelegd met een managementsysteem (het VMS), wordt daar kort op in gegaan. Dus voor ARIE-bedrijven en voor BRZO-bedrijven geldt wel een verplichting tot een arbomanagementsysteem.

### **ARIE-regeling**

Bedrijven waar een bepaalde hoeveelheid gevaarlijke stoffen in installaties aanwezig is of kan worden gevormd (ongeacht beoogde handelingen), dienen een Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (ARIE) uit te voeren gericht op het voorkomen van zware ongevallen en op basis daarvan een pakket maatregelen te nemen (hoofdstuk 2, afdeling 2, Arbobesluit). Deze zogenaamde ARIE-regeling is in de plaats van de AVR-regeling (AVR = Arbeidsveiligheidsrapportage) gekomen die naast het BRZO 1999 voor een bepaalde categorie van bedrijven van kracht was.

De NTA 8620 is ook toepasbaar voor bedrijven die onder de werkingssfeer van de zogenoemde ARIE-regeling vallen. Voor deze categorie bedrijven zijn de wettelijke eisen aan het VMS beschreven in de Arbeidsomstandighedenregeling en identiek aan de VMS eisen in BRZO'99.

### **Nadere voorschriften uitwerking beleid inzake zware ongevallen (Arbobesluit artikel 2.5a)**

1. De algemene doelstellingen en beginselen van het beleid inzake de beheersing van de risico's van zware ongevallen, bedoeld in artikel 6, eerste lid, van de wet, worden schriftelijk vastgelegd.
2. Voor de vaststelling en uitvoering van het beleid, bedoeld in het eerste lid, wordt een veiligheidsbeheerssysteem ingevoerd, dat mede wordt gebaseerd op de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 2.5b.

### **Aanvullende voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie (Arbobesluit artikel 2.5b)**

1. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de wet, worden:
  - a. de risico's van ongevallen met gevaarlijke stoffen systematisch geïdentificeerd en geëvalueerd aan de hand van daartoe door de werkgever vastgestelde procedures, zowel bij normale werking als bij abnormale werking van de installatie of het industrieel chemisch proces. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met de aanwezigheid van andere stoffen die in een specifieke situatie bij kunnen dragen aan het risico van een zwaar ongeval;
  - b. de scenario's voor mogelijke zware ongevallen beschreven. Bij de keuze van de scenario's wordt rekening gehouden met externe gevaren voor de installatie. De kans op het ontstaan van een zwaar ongeval en het effect van een plaatsgevonden zwaar ongeval worden in de scenario's zoveel mogelijk gekwantificeerd.
2. Op grond van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in het eerste lid, onder a, worden:
  - a. ter voorkoming van een zwaar ongeval alle technische en organisatorische maatregelen getroffen die nodig zijn om de veilige werking van de installaties te garanderen, zowel bij normaal bedrijf als bij tijdelijke onderbrekingen of onderhoud, dan wel bij wijziging van bestaande installaties of de bouw van nieuwe installaties. De eerste volzin is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van alle opslagplaatsen, apparatuur en infrastructuur die samenhangen met de risico's van een zwaar ongeval binnen het bedrijf of de inrichting.
  - b. alle technische en organisatorische maatregelen getroffen om de gevolgen van een zwaar ongeval zoveel mogelijk te beperken.
3. Een beschrijving van de maatregelen, bedoeld in het tweede lid, wordt opgenomen in de scenariobeschrijvingen, bedoeld in het eerste lid, onder b.
4. Met de beschrijving van de scenario's, bedoeld in het eerste lid, onder b, en de beschrijving van de getroffen maatregelen, bedoeld in het derde lid, wordt aangetoond dat de risico's met betrekking tot zware ongevallen op adequate wijze worden beheerst.
5. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld met betrekking tot de procedures, bedoeld in het eerste lid, onder a, en de beschrijving van scenario's, bedoeld in het eerste lid, onder b.

### **Veiligheids- en gezondheidszorgsysteem(Arbobesluit artikel 2.42 e)**

Voor het uitvoeren van een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in artikel 3 van de wet, is een veiligheids- en gezondheidszorgsysteem aanwezig. Dit systeem omvat het geheel van beleid, organisatie, planning, uitvoering, monitoring, evaluatie, doorlichting en verbetering, dat wordt gehanteerd voor de beheersing van de veiligheid en de gezondheid.

### **Veiligheids- en gezondheidsdocument (Arbobesluit artikel 2.42 f)**

1. Onverminderd artikel 2.42 blijkt uit het veiligheids- en gezondheidsdocument dat alle nodige maatregelen zijn genomen om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers zowel in normale situaties als in noodsituaties te beschermen. Hiertoe bevat het document het volgende:
  - a. een opgave van de aan de arbeidsplaats verbonden specifieke risicobronnen, met inbegrip van elke activiteit op die plaats, die ongevallen kunnen teweegbrengen met ernstige gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de betrokken werknemers;
  - b. een evaluatie van de risico's van de in onderdeel a bedoelde specifieke bronnen;
  - c. het bewijs dat afdoende voorzorgsmaatregelen zijn genomen om de in onderdeel a bedoelde ongevallen te vermijden, de uitbreiding van ongevallen te beperken en de arbeidsplaats in noodsituaties op een doelmatige en beheerste wijze te kunnen evacueren;
  - d. het bewijs dat er een veiligheids- en gezondheidszorgsysteem als bedoeld in artikel 2.42e gehanteerd wordt dat adequaat is om de voorschriften bij of krachtens dit besluit die betrekking hebben op de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van de werknemers, zowel in gewone situaties als in noodsituaties na te leven.
2. Bij de planning en tenuitvoerlegging van alle in artikel 3.2, eerste lid, tweede volzin, bedoelde fasen

worden de in het desbetreffende veiligheids- en gezondheidsdocument vermelde procedures en uitvoeringsbepalingen in acht genomen.

3. De verschillende werkgevers die verantwoordelijk zijn voor de verschillende arbeidsplaatsen werken in voorkomend geval samen bij het opstellen van de veiligheids- en gezondheidsdocumenten, bedoeld in artikel 2.42, en het voorbereiden van de maatregelen die nodig zijn om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te garanderen.

Met betrekking tot gevaarlijke stoffen zie verder [wetgeving gevaarlijke stoffen](#);

## 4.3 Arboregelingen

Hieronder volgt een aantal aanvullende bepalingen ten behoeve van het veiligheidsbeheerssysteem.

### **Veiligheidsbeheerssysteem (Arboregelingen artikel 2.0)**

In het veiligheidsbeheerssysteem, bedoeld in artikel 2.5a, tweede lid, van het besluit komen ten minste de elementen aan de orde, genoemd in bijlage bij deze regeling.

### **Bijlage I, behorend bij artikel 2.0**

In het veiligheidsbeheerssysteem, bedoeld in artikel 2.5a, tweede lid, van het besluit komen aan de orde:

- a. die onderdelen van het algemene managementsysteem waartoe de organisatorische structuur, de verantwoordelijkheden, de gebruiken, de procedures, de toegepaste werkmethoden en productiemethoden en de hulpmiddelen behoren welke het mogelijk maken het beleid ter voorkoming van zware ongevallen te bepalen en uit te voeren;
- b. de organisatie en het personeel: de taken en verantwoordelijkheden van het personeel dat op alle organisatorische niveaus bij het beheersen van de risico's van zware ongevallen is betrokken, het onderkennen van de behoeften aan opleiding van dat personeel, de organisatie van die opleiding en de deelname daaraan door het personeel, de aannemers en de onderaannemers;
- c. de identificatie van de gevaren en de beoordeling van de risico's van zware ongevallen, bedoeld in artikel 2.5b, eerste lid, van het besluit;
- d. het toezicht op de uitvoering: de vaststelling en de toepassing van procedures en instructies voor de beheersing van de veiligheid van de bedrijfsvoering, met inbegrip van het onderhoud van de installaties en de tijdelijke onderbrekingen;
- e. de wijze waarop wordt gehandeld bij wijzigingen: de vaststelling en de toepassing van procedures voor de planning van wijzigingen met betrekking tot het bedrijf of de inrichting of een onderdeel daarvan of de toegepaste werkmethoden en productiemethoden dan wel met betrekking tot het ontwerpen van nieuwe werkmethoden of productiemethoden;
- f. de planning voor noodsituaties: de vaststelling en de toepassing van procedures voor de systematische identificatie van noodsituaties alsmede voor het uitwerken, beoefenen, en toetsen van de noodplannen. Bij het oefenen van noodplannen worden alle werknemers op de locatie betrokken, met inbegrip van relevante aannemers en onderaannemers;
- g. het toezicht op de prestaties: de vaststelling en de toepassing van procedures voor de permanente beoordeling van de inachtneming van de doelstellingen van het beleid ter voorkoming van zware ongevallen en van het veiligheidsbeheerssysteem, alsmede de invoering van regelingen voor onderzoek en correctie bij het niet in acht nemen daarvan. Tot deze procedures behoren het systeem voor de melding van zware ongevallen en bijna-ongevallen, met name die waarbij de beschermende maatregelen hebben gefaald, het onderzoek daarnaar en de nazorg, een en ander op grond van de ervaringen uit het verleden;
- h. audits en beoordeling: de vaststelling en de toepassing van procedures voor de systematische periodieke evaluatie van het beleid ter voorkoming van zware ongevallen en van de doeltreffendheid en van de deugdelijkheid van het veiligheidsbeheerssysteem alsmede voor de met documenten gestaafde analyse door de werkgever van de resultaten van het gevoerde beleid, van het veiligheidsbeheerssysteem en van de actualisering daarvan.

Arbobeleidsregel 2-2, Aanvullende eisen risico-inventarisatie en -evaluatie, aanwijzing installaties en Bijlage 4, behorend bij Beleidsregel 2 Arbobesluit (NIET-LIMITATIEVE LIJST VOOR TOXISCHE EN EXTREEM TOXISCHE STOFFEN) en Bijlage 5a behorend bij Beleidsregel 2-2 Arbobesluit (NIET-LIMITATIEVE LIJST VAN EXPLOSIEVE STOFFEN)



Met betrekking tot gevaarlijke stoffen zie verder [wetgeving gevaarlijke stoffen](#).

## 4.4 Overige Nationale wetgeving

De wet op de ondernemingsraden (WOR). De bepalingen ten aanzien van de ondernemingsraden, zoals: instellingsbepalingen, samenstelling en werkwijze, hoe het overleg gevoerd moet worden, de bevoegdheden van de OR (o.a. adviesrecht, instemmingsrecht, informatierecht), scholing en vorming van de OR-leden, geschillen regeling. Zie verder [Wet op de ondernemingsraden](#).

## 4.5 Europese wetgeving

Richtlijn 89/381/EEG Maatregelen ter bevordering en verbetering van de veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk. Alle relevante Europese regelgeving is opgenomen in de Nederlandse wetgeving. Zie verder [Europese arbo wetgeving](#).

# 5. Beleid

## 5.1 Arboconvenanten

Sinds de start in 1999 hebben werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid op sector niveau intensief samengewerkt om de belangrijkste arbeidsrisico's, het ziekteverzuim en de WAO-in stroom te verminderen. Met het beleidsprogramma Arboconvenanten werd als doel gesteld sociale partners te stimuleren om op sector niveau arbobeleid op maat te ontwikkelen en op een hoger plan te brengen en de opbrengsten ervan voor de toekomst veilig te stellen. Partijen maakten daartoe afspraken om concrete, kwantitatieve en in tijd begrensde doelen te realiseren. Deze resultaatafspraken hadden betrekking op de reductie van één of meer specifieke arbeidsrisico's en van verzuim en arbeidsongeschiktheid in de sector. De overheid stelde landelijke streefcijfers; onder andere voor tillen, werkdruk, RSI en gehoorschade, welke per bedrijfstak werden vertaald naar een (haalbare) doelstelling welke vervolgens werden vastgelegd in een convenant.

### Heldere en toetsbare doelstellingen

Alhoewel er niet echt sprake is geweest van het invoeren van een arbomanagementsysteem in dit Arboconvenant beleidsprogramma, is er wel sprake geweest van het praktiseren en het managen van arbeidsrisico's, zoals dat ook in een arbomanagementsysteem gebruikelijk is (zie definitie paragraaf 1.1.1 Beschrijving AMS). Convenanten hebben onder andere geleid tot het formuleren van heldere en toetsbare doelstellingen op gebied van arbeidsomstandigheden.

### Evaluatie

In 8 jaar zijn er 67 convenanten gesloten en uitgevoerd in 55 sectoren, die gezamenlijk 52% van de werkzame beroepsbevolking, ongeveer 3,5 miljoen werknemers vertegenwoordigen. Voor een overzicht van de verschillende branches en de afgesloten convenanten sectoren zie tabel 3.1 [Convenanten in context](#). Dit is het hoofdrapport opgesteld door onder andere de Universiteit Twente. In dit rapport zijn de opbrengsten en werking van de afzonderlijke convenanttrajecten en het programma als geheel beschreven en geanalyseerd. Ook de belangrijkste resultaten van de overige onderzoeken op het gebied van convenanten zijn hierin opgenomen. De onderzoekers hanteren onder andere een bestuurskundige invalshoek die duidelijk maakt onder welke omstandigheden arboconvenanten effectieve instrumenten zijn.

Als belangrijkste succesfactoren worden genoemd:

- de context van de overige wet- en regelgeving, in het bijzonder die rond de sociale verzekeringen waardoor bedrijven en branches sterk werden geprikkeld om actief arbo- en verzuimbeleid te gaan voeren, en daar door in vele gevallen gebruik gemaakt van de mogelijkheden van een convenant;
- de subsidiemogelijkheden die de convenanten verbonden waren;
- de flexibele inhoud van convenanten, waardoor alle partijen gelegenheid hadden om onderwerpen die zij prioritair vonden in te brengen in het convenant.

Zie ook [Convenanten rapportage 2005/2006](#).

### Realisatie doelstellingen

In de eindevaluatie van de Tripartiete Werkgroep Arboconvenanten [Convenanten: Maatwerk in Arbeidsomstandigheden](#), wordt over het beleidsprogramma Arboconvenanten gesteld dat 50% van alle convenant afspraken over de reductie van arbeidsrisico's en 87% van de afspraken over verzuim geheel of gedeeltelijk gerealiseerd zijn. Dat slechts de helft van de reductie doelstellingen over arbeidsrisico's is gerealiseerd wordt toegeschreven aan het feit dat:

- veel convenantmaatregelen enige jaren vergen voordat ze effect sorteren;
- de overheid een te hoog ambitie niveau had van de gestelde streefcijfers;
- de beleidsmakers de tijd, inzicht en inspanning, die nodig is om veranderingen in bedrijven tot stand te brengen, hebben onderschat.

In convenantsectoren is het arbobeleid bovendien op een hoger plan gebracht: in bedrijven is een grotere bereidheid om arbeidsomstandigheden te verbeteren, de kennis is toegenomen, instrumenten zijn ontwikkeld en er zijn tal van goede praktijken om lering uit te trekken.

### **Cultuurverandering**

Een belangrijke conclusie uit het laatstgenoemde rapport is dat het arboconvenantenprogramma duidelijk maakt dat een goede aanpak van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim niet uitsluitend bestaat uit het ontwikkelen en uitvoeren van technische maatregelen. Van belang is vooral een cultuurverandering bij bedrijven en werknemers. Arbo- en verzuimbeleid beginnen bij bewustwording en risicobesef en de bereidheid van werkgevers en werknemers om er wat aan te doen. Het vergt een andere houding en gedrag van werkgevers en werknemers.

## **5.2 CAO-afspraken**

In de beschikbare CAO's, zover nu is na te gaan, zijn geen afspraken gemaakt over het arbomanagementsysteem. Wel over arbobeleid en goede praktijken, zie arboconvenanten en arbocatalogus.

## **5.3 Branche afspraken**

Voor zover bekend zijn er nog geen brancheafspraken gemaakt inzake het toepassen van het arbomanagementsysteem.

## **5.4 Standaardisatie en normalisatie**

- OHSAS 18001, Arbomanagementsystemen – Eisen
- AI-1, Arbo- en verzuimbeleid
- AI-37, Veiligheidsmanagementsysteem
- NTA 8620, Specificatie van een veiligheidsmanagementsysteem voor risico's van zware ongevallen
- NTA 8050, leidraad voor de totstandkoming van arbocatalogi
- VCA-checklist, VGM Checklist Aannemers
- NPR 5001:1997, De Nederlandse Praktijkrichtlijn, een model voor een arbomanagementsysteem.

## **5.5 Certificering**

OHSAS is eind juli 2006 erkend door de Raad van Accreditatie. Meer informatie is te vinden op [Info Managementsystemen](#).

VCA-certificering is eind juli 2006 erkend door de Raad voor Accreditatie. Meer informatie is te vinden op [Info VCA](#)

De norm NPR 5001 is niet erkend door de Raad van Accreditatie, al kan een bedrijf wel indirect via een KIWA- beoordelingsrichtlijn worden gecertificeerd.

Zie verder [Info Normen](#).

## **6. Beheersmaatregelen**

## 6.1 Arbeidshygiënische strategie

Het werken aan verbetering van arbeidsomstandigheden kan op vele manieren. Een belangrijk principe voor de uitvoeringsfase 'Do' van arbobeleid is de zogenaamde 'arbeidshygiënische strategie'. De term 'arbeidshygiënische strategie' is door de wetgever geïntroduceerd voor de gewenste volgorde van verbeteringsmaatregelen. Dit is vastgelegd in artikel 3, paragraaf 1, lid b van de arbeidsomstandighedenwet. Deze vorm van bronaanpak onderscheidt 4 niveaus van beschermingsmaatregelen:

1. Bij de bron.
2. Collectieve bescherming.
3. Individuele bescherming.
4. Persoonlijke beschermingsmaatregelen.

Alle gevaren en risico's worden zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in deze volgorde voorkomen of beperkt.

### Baten en kosten

Deze prioriteitsvolgorde heeft ook systeemtechnisch de voorkeur van deskundigen, omdat daarmee de fysieke barrière tussen gevaarsbron en werkers zo dicht mogelijk bij de oorsprong en zo ver mogelijk van het slachtoffer af ligt. Dit kan zowel in plaats als in tijd gedacht worden. Naast meer effectiviteit (doeltreffendheid) van bescherming wordt van dit principe ook een grotere veiligheidsmarge verwacht tussen 'veilig' en 'onveilig'. Het gaat hier dan vooral om de baten van bescherming.

De kosten van verschillende maatregelen kunnen soms diametraal tegenover deze batenvolgorde staan. Bronmaatregelen zijn kwalitatief qua nogal ingrijpend en daardoor vaak ook kostbaarder en kunnen meer voorbereiding(tijd) vergen. Het uitreiken van persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm's) staat onderaan de wensladder. Maar pbm's kunnen wel à la minute zonder uitstel toegepast worden en zijn vaak minder ingrijpend en kostbaar.

Daar staat tegenover, dat pbm's veelal minder betrouwbaar zijn wat betreft effectiviteit van bescherming. Vaak zijn pbm's ook (extra) hinderlijk voor werknemers.

Maak een zorgvuldige afweging van lange en korte termijn effectiviteit. Redelijkerwijs betekent dat je rekening houdt met de mogelijkheden (technische, organisatorische {logistiek, onderhoud, enz.} en financieel) van het bedrijf. Bekijk zowel de werkgevers als de werknemers kant van maatregelen.

### Collectief of individueel

Met collectieve en individuele beschermingsmaatregelen wordt bedoeld op maatregelen, waarbij en de bron en de persoonlijke ontvanger ongemoeid blijven. Tussen beide entiteiten wordt een veelal technische barrière opgeworpen als reductiemaatregel. Collectieve maatregelen staan vaak dicht bij bron en verder van de persoon af dan individuele maatregelen.

### Voorbeeld lawaai

Een bronmaatregel voor lawaai is de aankoop van een stillere machine.

Een collectieve maatregel is het toepassen in de werkruimte van absorberende materialen.

Een individuele maatregel is bijvoorbeeld het plaatsen van een geluiddichte werkcabine.

Een persoonlijk lawaai-beschermingsmiddel is een gehoorkap of otoplastiek. Zie het [arbokennisdossier Geluid](#).

### Beroeps- en kennisvereniging NVvA

Uiteraard is de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne verguld met de aanduiding 'arbeidshygiënische strategie' voor de brongerichte verbeteringsaanpak bij arbobeleid door de wetgever. Maar deze brongerichte strategie wordt natuurlijk door alle deskundige adviseurs en verenigingen op het terrein van arbobeleid omarmd en onderschreven.

## 6.1.1 Bronmaatregelen

Bronmaatregelen zijn te zien als het ultieme doel en beste praktijk van arbobeleid. Geen betere en meer effectieve risicoreductie dan volledige en letterlijke verwijdering van de bron van ellende. Deze fundamentele aanpak van 'uitroeiing met wortel en al' is veelal wel ingrijpend. Introductie van bijvoorbeeld mechanische hulpmiddelen zoals robots voorkomt veel lichamenlijk belasting, maar vergt ook extra investeringen en levert een totaal nieuwe werksituatie op. Sommige arbeidsplaatsen, functies of taken kunnen zelfs volledig verdwijnen.

Zeker voor systeemvreemde factoren zoals 'gevaarlijke stoffen' is eliminatie als bronmaatregel na te streven. Voor systeemeigen factoren zoals fysieke en psychische belasting is een 0-niveau ongewenst en onmogelijk. Voor deze factoren is een optimaal gebruik het doel, bijvoorbeeld via het reduceren van stressoren bij werkdruk.

Naast eliminatie zijn ook de volgende maatregelen te benoemen als bronmaatregelen:

- Een verregaande opsluiting van de bron (bijvoorbeeld omkasting lawaaige machine);
- Toepassing van afstandsbediening;
- Goede afzuiging aan de bron;
- Vervanging door minder schadelijk middel (bijvoorbeeld chemische stof of machine);
- Strakke scheiding in tijd van activiteiten (alleen slijpen buiten normale werktijd);
- Vergroting van de belastbaarheid en incasseringsvermogen voor systeemeigen factoren en vergroting van de vitaliteit in het algemeen;
- Versterking van de effectiviteit met het omgaan van belastende systeemeigen factoren.

Een maatregel kan als bronmaatregel benoemd worden als de effectiviteit van bescherming 100% kan benaderen en de maatregel direct ingrijpt in of aan de bron.

Voorbeelden van bronmaatregelen zijn te vinden in alle specifieke arbokennisdossiers van [www.arbokennisnet.nl](http://www.arbokennisnet.nl)

## 6.1.2 Organisatorische maatregelen

### 6.1.2.1 Draagvlak creëren bij het management

Voordat een AMS kan worden ingevoerd moet het op de agenda van het management worden gezet. Dit gaat vaak het makkelijkst als er een directe aanleiding is, bijvoorbeeld een verzuimprobleem. Ontbreekt zo'n aanleiding, dan kan de arboprofessional wellicht inspelen op andere motiverende factoren. De kans op succes is doorgaans aanzienlijk groter als meerdere betrokkenen in de organisatie zich (mede-) probleemhouder voelen.

#### Aanleiding

Draagvlak creëren voor invoering van een AMS gaat doorgaans gemakkelijker als er een concrete aanleiding is. Een organisatie kan diverse redenen hebben om op een bepaald moment extra aandacht te besteden aan arbeidsomstandighedenbeleid. Soms is er duidelijk sprake van een probleem, bijvoorbeeld als:

- Er veel verloop is;
- Als het moeilijk blijkt om nieuwe medewerkers aan te nemen;
- Het ziekteverzuim te hoog is;
- Het aantal ongevallen of bijna-ongevallen stijgt;
- Veranderende wetgeving.

#### Motieven

Daarnaast zijn er diverse motieven die van invloed kunnen zijn. Een veel voorkomend motief is dat gezonde en gemotiveerde medewerkers productiever zijn voor de organisatie. Een ander motief is het willen behalen van een certificaat.

#### Motiverende factoren

Of een organisatie dergelijke signalen oppakt of negeert hangt af van de motivatie van het betreffende management team/directie. De bereidheid om iets met de genoemde signalen en aanleidingen te doen hangt op zijn beurt weer af van diverse factoren:

- Intrinsieke motivatie; zoals het streven om een goed werkgever te zijn.
- Financiële consequenties; zoals de afweging van kosten en baten van al dan niet actie ondernemen.
- Macht; 'het moet van de overheid'.
- PR; naar buiten uit willen stralen dat veiligheid een belangrijk thema is.
- Angst; vrees voor claimgedrag of boetes.

#### Prioriteitstelling beïnvloeden

Of arbo uiteindelijk op de agenda komt heeft ook te maken met prioriteitstelling. Er zijn altijd veel dingen goed voor de organisatie maar het management kan niet alles tegelijkertijd doen.

Een strategie die de arboprofessional kan hanteren om deze prioriteitstelling te beïnvloeden is er voor te zorgen dat hij niet de enige probleemhouder is. Maak meerdere actoren probleemhouder, zoals preventiemedewerker, OR, management, collega's.

### **Aansluiten bij actoren**

In gesprekken met deze (mede-) probleemhouders kan de arboprofessional het best aanleidingen gebruiken die aansluiten bij de belevingswereld van deze actoren. Op die manier zijn mensen gemakkelijker te enthousiasmeren. Maak bijvoorbeeld bij managers de kosten van ziekteverzuim of de aansprakelijkheid bij ongevallen duidelijk en praat bij medewerkers over het aantal bijna-ongevallen en de financiële gevolgen die ongevallen kunnen hebben voor medewerkers individueel. Als mensen 'last' gaan ervaren van het niet hebben van een AMS of belang gaan hechten aan het wel hebben van een AMS dan zal het onderwerp stijgen op de prioriteitenlijst.

(Bron: Visser en Zwetsloot)

### **Financiële aspecten**

Om aan te sluiten bij de beslissers is het verstandig om in hun terminologie te praten en stil te staan bij hun belangen. Vaak heeft dat belang zoals hierboven al genoemd ook een financieel aspect. Het is soms moeilijk om de kosten en baten van arbozorg te kwantificeren. In het boek 'succesvol organiseren van werk en gezondheid, de balans van 10 jaar A&O, is door Siegert en Groenendaal een instrument benoemd dat behulpzaam is bij het in beeld brengen van kosten en baten van projecten. (Succesvol organiseren van werk en gezondheid, De balans van 10 jaar A&O, ) Allereerst worden de verschillende processen in kaart gebracht per maategel, in termen van input-transformatie-output. De overige omstandigheden worden geacht onveranderd te blijven. De kwalitatieve informatie wordt gekwantificeerd en de terugverdientijd en de netto contante waarde worden berekend. De heer Job de Haan van de universiteit van Tilburg heeft ook diverse artikelen hieromtrent geschreven (Haan, J.A.C. de (1998). Baten de kosten voor de invoering van taakgroepen? In Lange W.A.M. de, Kluytmans F., & Mekel W.J.M. (Eds.), *Methoden, Technieken en Analyses voor Personeelsmanagement* (pp. 601-615). Deventer: Kluwer).

## **6.1.2.2 Rol en belangen van diverse partijen in een AMS**

Bij het opzetten en werken met een AMS zijn er diverse partijen betrokken.

### **Management/directie**

Op dit niveau zal allereerst een visie ontwikkeld moeten worden ten aanzien van arbeidsomstandigheden en het belang hiervan voor de organisatie.

Gerard de Groot en Siep Slager geven in het *basisboek preventiemedewerker* <...> een model aan dat start met ontevredenheid of arbo problemen. Vanuit operationeel niveau komt dit aandachtspunt via het tactisch niveau bij het management terecht. Overleg op directieniveau leidt vervolgens tot het oplossen van beleidsproblemen op arbogebied en dus tot een *verbeterd beleid*. Overleg op tactisch niveau/ middenmanagementniveau leidt tot het oplossen van beheersproblemen en dus tot *verbeterd management*. Overleg op operationeel niveau leidt dan tot het oplossen van uitvoeringsproblemen en dus tot een *verbeterde werksituatie*. Het resultaat is een hogere tevredenheid en minder arbo problemen.

### **Staf- of lijnverantwoordelijkheid**

Een directie moet een keuze maken: is arbo een lijnverantwoordelijkheid of een stafverantwoordelijkheid. En hoe 'zwaar' mag die staf dan worden ingericht.

Een staf heeft de tijd om zich goed op de hoogte te houden en de interne deskundigheid is groot. Nadelen van een stafafdeling zijn dat de afstand met de praktijk te groot kan zijn en dat de lijn zich niet meer als probleemeigenaar ten aanzien van arbo ziet.

Het nadeel van het onderbrengen van arbo in de lijn is dat telkens dezelfde kennis wordt opgedaan terwijl die niet wordt verzameld en overgedragen en leidinggevendenden maken niet altijd voldoende tijd vrij. Voordelen zijn dat leidinggevendenden er op aangesproken en beoordeeld kunnen worden als onderdeel van hun totale werkpakket.

(Bron: Visser en Zwetsloot)

### **Ondernemingsraad**

Kerntaak van de OR is het voeren van overleg met de bestuurder om arbozorg te verbeteren. Er zijn organisaties waar alleen een OR actief is en er zijn organisaties waar tevens een VGWM-commissie actief is. Deze neemt dan vaak het domein van arbeidsomstandigheden over van de OR. De commissie is actief met het onderwerp bezig en zorgt ervoor dat het structureel op de agenda van de OR staat. Deze bespreekt de onderwerpen in de overlegvergadering met de bestuurder.

De visie van de OR zelf op arbeidsomstandigheden en het belang hiervan heeft invloed op de implementatie van arbogerelateerde onderwerpen en plaatsing op de agenda. Als de OR in staat is om verbindingen aan te brengen tussen bestaande arbeidsrisico's en de risico's op uitval en verzuim gekoppeld aan kwaliteit- en kwantiteitsverliezen in het primaire proces heeft het sterke argumenten om een gesprek aan te gaan met de bestuurder.

De invulling van de rol van de OR is afhankelijk van het ontwikkelingsstadium (zie ook paragraaf 1.3 van dit dossier) van het arbomanagement waarin de organisatie zich bevindt. De OR heeft sowieso de rol om te toetsen of de bestuurder de wettelijk verplichte beleidsinstrumenten, zoals de RI&E invult dan wel uitvoert. Daarnaast kan zij adviseren over mogelijkheden om het arbomanagement in een hogere fase te krijgen en over prioriteitstelling. (Bron: Visser en Zwetsloot)

### **Medewerkers**

De medewerker heeft in de huidige Arbowet diverse verplichtingen. Hij moet bijvoorbeeld meewerken aan voorlichting en onderricht, zijn Persoonlijke BeschermingsMiddelen dragen, beveiligingen niet verwijderen etc. Ook de wetgeving op het gebied van ziekteverzuim is de laatste jaren enorm aangescherpt. Er wordt niet langer gekeken naar beperkingen maar vooral naar mogelijkheden.

Naast deze verplichtingen heeft de medewerker natuurlijk allerlei belang bij goede arbeidsomstandigheden. Hoewel iedere medewerker dit zal erkennen zien we in de praktijk dat het gedrag van werknemers niet altijd veilig is. De vraag is waarom medewerkers er voor al dan niet bewust *kiezen* om niet veilig gedrag te vertonen. Daarvoor zijn diverse oorzaken aan te wijzen:

- Hij ontbeert de kennis en vaardigheden voor veilig gedrag.
- De (technische) omgeving stimuleert onveilig gedrag.
- De cultuur stimuleert onveilig gedrag.
- De procedures stimuleren onveilig gedrag.

Overigens bestaat het gevaar dat het invoeren van een AMS juist leidt tot onveilig gedrag in plaats van tot veilig gedrag. Ten onrechte ontstaat soms een apathische cultuur waarin medewerkers het gevoel hebben dat 'het systeem' al voldoende oog heeft voor veiligheid en dit in de gaten houdt waardoor zij dit zelf niet meer hoeven te doen.

Hier schuilt een belangrijke rol voor een OR en preventiemedewerker om dit soort signalen bespreekbaar te maken maar vooral ook voor de operationeel leidinggevenden die doorgaans belast zijn met toezicht houdende taken. De vernieuwde VCA-norm (2008) gaat werken met Last Minute Risk Analyses waarin medewerkers voordat ze aan een nieuwe klus beginnen of aan het begin van iedere dag, zelf hun werkomgeving screenen op mogelijke risico's. (Bron: Visser en Zwetsloot) [VCA](#)

### **Herhaling voorlichting aan medewerkers**

Praktijkervaring leert dat in bedrijven waar voorlichting en onderricht als onderdeel van een AMS (met name Toolboxmeetings bij VCA) regelmatig herhaald wordt, dit doorgaans wel leidt tot een hoger veiligheidsbesef bij medewerkers. Goede resultaten zijn zichtbaar als medewerkers zelf de taak krijgen om een veiligheidsonderwerp te kiezen, voor te bereiden en aan collega's te presenteren. Zie ook Succesfactoren volgens Hale en Guldenmund onder paragraaf 1.3 van dit dossier.

Zie verder het dossier over de [Preventiemedewerker](#)

## **6.1.2.3 Communicatie bij invoering van AMS**

Zie voorlichting en communicatie paragraaf 6.1.6

## 6.1.2.4 Aandachtspunten bij invoering AMS

Bij het invoeren van een AMS zijn er diverse aandachtspunten van belang waar men vooraf rekening mee moet houden. Weerstand is één van de belangrijkste punten maar ook effectiviteit, acceptatie en borging.

### Weerstand

Het is moeilijk om weerstandsgedrag nauwkeurig te omschrijven: wanneer is er sprake van weerstand? Is een tegenargument weerstand of is dat 'meedenken'? Een verandering opvolgen maar wel ongenoegen laat blijken, is dat weerstand?

### Definities weerstandsgedrag

In veel literatuur over organisatieverandering staat het begrip weerstand tegen verandering centraal. Dat begrip wordt op verschillende manieren gedefinieerd: als gedrag, als cognitieve toestand of als emotionele toestand.

Piderit (2000) integreert die drie benaderingen door weerstand als een attitude te beschouwen met een gedrag, cognitieve en emotionele component. Uit haar en ander onderzoek blijkt echter dat het begrip weerstand doorgaans negatieve connotaties oproept die vaak onrecht doen aan de werkelijke intenties van medewerkers en die tot self-fulfilling prophecy's kunnen leiden (Dent en Goldberg, 1999; Kotter, 1996). 'Veranderingsbereidheid' is een positieve omkering van het begrip weerstand. In navolging van Piderit is weerstand dan te definiëren als: 'een cognitief, emotioneel en intentioneel positieve attitude ten opzichte van een verandering.'

### Verwachte gevolgen

Cognitie verwijst daarbij naar gedachten en verstandelijke overwegingen. Metselaar (1997) stelt dat de gevolgen van verandering die mensen verwachten, zeer bepalend zijn voor hun houding. Hierbij gaat het in eerste instantie om verwachte gevolgen voor hun eigen werk, daarna om gevolgen voor de organisatie als geheel. Kotter en Schlesinger (1979) noemen vergelijkbare zaken, zoals een verkeerd begrip van veranderingsintenties van veranderaars en een verschil in inschatting van de gevolgen van verandering.

### Positieve en negatieve reacties

Emotie verwijst naar gevoelens en affectieve reacties. Metselaar (1997) meent dat een verandering zowel positieve als negatieve emotionele reacties kan oproepen. Kotter (1996) noemt de angst door verandering iets waardevols te verliezen. De onzekerheid van medewerkers over de toekomst speelt daarbij een rol. Tegenover angst staat een positieve emotie als enthousiasme. Enthousiasme kan ontstaan door het ervaren van verandering als een uitdaging

### Benadering van weerstand

Er zijn twee manieren om weerstand te benaderen:

1. Kijken naar het soort gedrag.
2. Kijken naar de relatie tussen de organisatie en haar medewerkers.

#### Ad 1. soorten gedrag

Er zijn diverse soorten weerstandsgedrag:

- Vechtgedrag (openlijk aanvallend, agressief);
- Vluchtgedrag (zich terugtrekken, duiken, onttrekken, afdwalen);
- Paarvorming (samenwerking, subgroepen vormen);
- Afhankelijkheid (passief afwachten en om structuur/steun vragen);
- Tegenafhankelijkheid (rebelleren, openlijk verzet).

#### Ad 2. relationeel probleem

Weerstand is een uiting van een relationeel probleem. De werknemers hebben bijvoorbeeld het gevoel dat zij te weinig contact hebben met de leiding van de organisatie.

### Invoering AMS als organisatieverandering

De invoering van een AMS kan gezien worden als een organisatieverandering. Er ontstaat een andere structuur en er worden andere werkwijzen vereist of extra taken aan mensen toebedeeld. In dit

veranderproces gaan veranderingen in structuur gelijk op met cultuurveranderingen. Er wordt niet alleen gewerkt aan het 'wat' maar ook aan het 'wie': aan gedrag van mensen. Bij de invoering van het AMS zal men er derhalve rekening mee moeten houden dat men niet zomaar van A naar B kan gaan waarbij men onderweg mensen moet trainen. Een alternatief is om de invoering van een AMS neer te zetten als een ontwikkelproces waarin wordt uitgegaan van kansen en groei. Mensen voelen minder weerstand omdat ze in een proces van geleidelijke verandering zelf vorm geven aan de veranderingen. (Bron: Röling, basisboek Voorlichtingskunde)

### **Acceptatie van de verandering**

De effectiviteit van de implementatie wordt aanzienlijk vergroot als de nadruk gelegd wordt op acceptatie. Met de som **kwaliteit x acceptatie = effectiviteit** blijkt dat een kleine vermindering van de kwaliteit in combinatie met een grotere inspanning voor acceptatie een positief effect heeft.

$$K \times A = E$$

$$9 \times 2 = 18$$

$$8 \times 3 = 24$$

### **Integratie in andere vormen van beleid**

Indien er reeds een managementsysteem bestaat kan het arbomanagement hier prima in geïntegreerd worden. Bekende voorbeelden zijn het integreren in een kwaliteitsmanagementsysteem (ISO 9001) of milieumanagementsysteem (ISO 14001).

### **Effectmeting**

Om de effecten van Arbomanagementsystemen te bewaken worden bijvoorbeeld jaarlijks ongevalcijfers van alle VCA- en VCU-gecertificeerde bedrijven doorgegeven aan het SSVV. Dit is de instantie die de norm uitgeeft.

Hierdoor is het mogelijk na te gaan of het aantal ongevallen in verhouding tot het aantal gewerkte uren afneemt, dus of er continue verbetering waarneembaar is.

Hiermee is uiteraard nog niet aangetoond of er bij deze bedrijven ook minder ongevallen plaatsvinden dan bij niet gecertificeerde bedrijven, want misschien wordt er met behulp van het AMS wel beter en dus meer geregistreerd. [www.ssvv.nl](http://www.ssvv.nl) ook op de site [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) is informatie te vinden over bedrijfsongevallen.

### **Borging**

Een manier om te borgen dat AMS actueel blijft en dat er sprake kan zijn van continue verbetering is **overleg**. Door arbo-aspecten als vast onderdeel op de agenda van werkoverleg te zetten is er altijd tijd gereserveerd voor het bespreken van onderwerpen. Werkoverleg wordt doorgaans genotuleerd waardoor informatie kan worden gedeeld en actiepunten niet verloren gaan.

## **6.1.3 Technische maatregelen**

Met technische maatregelen wordt bedoeld op verbeteringen gericht op gebruikte arbeidsmiddelen, systemen (inclusief gebouwde omgeving) en systeemonderdelen. Dit betekent verbeteringen van de technische fysieke kenmerken van werkplekken. Met voldoen aan de stand van de techniek wordt bedoeld het gebruik van die middelen, die technisch gangbaar zijn in de branche. Vaak zijn er [NEN-normen](#) of brancheafspraken zoals [arbocatalogi](#), die hier nader invulling aan geven. Het verbeteren van de techniek van het werken (werkmethode, handelingen) valt niet onder technische maatregelen, maar behoort tot het domein van de organisatorische aanpassingen. Voorbeelden van technische maatregelen zijn volop te vinden in alle specifieke dossiers op [www.arbokennisnet.nl](http://www.arbokennisnet.nl)

## **6.1.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen**

Persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm's) zijn middelen, die direct op het lichaam gedragen worden door werkers en die het reduceren van het risico als expliciet doel hebben.

In veel gevallen hebben pbm's de laagste effectiviteit van bescherming in vergelijking met bronmaatregelen, collectieve en persoonlijke beschermingsmaatregelen. Daartegen zijn pbm's relatief goedkoop en snel beschikbaar en inzetbaar. Ook zijn pbm's beschikbaar in meerdere specificiteiten.

Een pbm kan tegen een of meerdere risico's beschermen, bijvoorbeeld een hoge veiligheidsschoen kan zowel beschermen tegen mechanisch als chemisch letsel en tegelijkertijd de kans op verzwikking reduceren. Er zijn ook pbm's beschikbaar met verschillende risicoreducerende capaciteiten,



bijvoorbeeld maskers met verschillende filtergraden. Tevens zijn er vele pbm's, die individueel aanpasbaar zijn via meerdere maten (veiligheidshandschoenen) of flexibele pasvorm. Voor vele pbm's bestaan specifieke normen en/of praktijkrichtlijnen, waaraan ze horen te voldoen zoals NEN-EN 166 voor oogbescherming, zie verder Nederlands Normalisatie Instituut (Gids Persoonlijke Beschermingsmiddelen UIT 14-Pers. Beschermingsm.:2005 nl ) of [Kluwer's PBM Gids 2008](#) .Voorbeelden van persoonlijke beschermingsmiddelen zijn te vinden in alle specifieke dossiers op [www.arbokennisnet.nl](http://www.arbokennisnet.nl)

## 6.2. Psychosociale aspecten van de beheersmaatregelen

Belangrijke aspecten bij het invoeren zijn:

- Motivatie en belangen
- Leren
- Belonen en straffen
- Voorlichting en onderricht

### 6.2.1. Motivatie en belangen

Voor het van de grond krijgen van een AMS is goede samenwerking tussen verschillende personen van belang. Samenwerking wordt vruchtbaar als behalve functionele aspecten ook persoonlijke behoeften worden vervuld. Daardoor kan gemeenschappelijke binding ontstaan.

Een persoonlijke behoefte is zingeving: bijvoorbeeld bevestiging van persoonlijke kwaliteiten, inhoudelijk interessant werk, gewaardeerd worden. Als samenwerking deze behoefte vervult dan kan het leiden tot gemeenschappelijke verbondenheid waardoor er trots ontstaat voor de organisatie en dat betekent betrokkenheid en commitment. Het met elkaar bereiken van nul ongevallen of een imago van een bedrijf waar veilig gewerkt wordt zijn voorbeelden.

### 6.2.2. Leren

Betrokkenheid, communicatie en samenwerking vormen de sleutels tot organisatieleren en daarmee ook tot voortdurende verbetering van het Arboanagementsysteem. Het belang hiervan blijkt pas goed als de vergelijking wordt gemaakt met hoe een organisatie zich gedraagt die niet leert. Deze wordt steeds verrast maar vaak door het zelfde type problemen. Bijvoorbeeld het aantal ongevallen neemt niet af en het ziekteverzuim daalt niet. De ergernis over arbozaken neemt toe en de motivatie neemt af. Het uitwisselen van '**goede ervaringen**' (best practices) biedt mogelijkheden om leereffecten te vertalen naar andere onderdelen van het bedrijf.

Voorbeeldgedrag is eveneens van groot belang.

### 6.2.3 Belonen en straffen

Belonen en straffen zijn extrinsieke motivatoren. Uit een studie van TNO Arbeid naar prikkels en sancties bij ziekteverzuimbeleid blijkt dat deze doorgaans op korte termijn wel effect hebben maar op langere termijn minder.

De wetgever stelt wel dat een bedrijf niet alleen toezicht moet houden maar dat hier ook een sanctiebeleid aan gekoppeld moet worden. Ook opdrachtgevers op de bouw delen soms sancties uit. Na enkele waarschuwing kan men van de bouw verwijderd worden.

Uit onderzoek (Prikkels en Sancties, TNO Arbeid) is bekend dat belonen beter werkt dan straffen. Het benadrukken en complimenteren van gewenst gedrag kan derhalve ook positieve effecten hebben.

### 6.2.4 Voorlichting en onderricht

#### 6.2.4.1 Voorlichting en onderricht bij introductie van het AMS

Een goede voorlichting aan alle betrokkenen is van groot belang bij het invoeren van een Arbo Management Systeem. Op alle niveaus is het belangrijk dat het doel, de fases en de reikwijdte van het systeem helder zijn. Ook dient iedereen op de hoogte te zijn van zijn of haar taken binnen het systeem. (zie 6.1.2.2).

Er zijn verschillende vormen van voorlichting mogelijk. Men kan de informatie mondeling of schriftelijk overbrengen. Beide vormen van voorlichting hebben voor- en nadelen. Meer informatie hierover is [hier](#) vinden.

## 6.2.4.2 Plaats van voorlichting en onderricht binnen een AMS

Indien een Arbo Management Systeem geïmplementeerd is blijft voorlichting en onderricht een grote rol spelen.

### Voorlichting en onderricht als beheersmaatregel

Vaak is dit namelijk één van de beheersmaatregelen voor geconstateerde risico's.

Er zijn veel mogelijke arborisico's waarbij kennis essentieel is om gevaren te voorkomen.

### Voorlichting en onderricht als normeis

Daarnaast hebben diverse bestaande Arbo Management Systemen (bijvoorbeeld VCA en Ohsas) structurele voorlichting als harde eis opgenomen.

De VCA-norm (2008/04) heeft als norm dat er diverse vormen van overleg moeten zijn.

In OHSAS wordt onder 4.4.2 gesproken over bekwaamheid, training en bewustzijn en onder 4.4.3 over communicatie, participatie en overleg. In het dossier omtrent voorlichting op de bouw zijn deze aspecten ook toegelicht. Zie [hier](#).

### Voorlichting en onderricht over onderdelen van het AMS

Binnen het AMS vinden activiteiten plaats waarover medewerkers moeten worden voorgelicht.

Bijvoorbeeld over de uitvoering van de RI&E en de vaststelling van het Plan van Aanpak.

### Voorlichting en onderricht als middel om gedrag te beïnvloeden

N. Røling beschrijft in zijn boek: 'basisboek voorlichtingskunde' dat het belangrijk is om voorafgaand aan voorlichting in kaart te brengen in hoeverre het onderhanden zijnde probleem technisch van aard is en in hoeverre men een verandering van gedrag noodzakelijk acht bij de oplossing ervan. Als dat laatste het geval is zal er een beleidsplan gemaakt moeten worden waarin wordt aangegeven wie in welke mate betrokken is bij het veroorzaken en oplossen van de situatie, welke ongewenste gedragingen het meest relevant zijn en welke alternatieven voor de ongewenste gedragingen gestimuleerd zouden moeten worden.

Op basis van deze nadere analyses kunnen keuzes gemaakt worden over de doelgroepen van voorlichting en de gedragsdoelstelling van het beleid. Het zou bijvoorbeeld zo kunnen zijn dat jongeren de meest kwetsbare groep zijn, of medewerkers die op locatie werken.

De volgende stap is het formuleren van een strategie voor gedragsverandering: hoe realiseer je de gewenste gedragsveranderingen bij de beoogde doelgroepen.

(Bron: N. Røling, basisboek Voorlichtingskunde).

In het dossier voorlichting in de bouw wordt beschreven welke vorm van communicatie het meest effectief is gedrag te veranderen. Hier wordt uitgelegd dat interactieve methodieken of het benoemen van voorbeelden van gedrag het meest effectief zijn. Zie [hier](#).

Een model voor gedragsverandering kan er als volgt uit zien:

1. Zorg ervoor dat de aandacht van de ontvanger getrokken wordt.
2. Kweek begrip door de boodschap in duidelijke taal over te brengen.
3. Zorg dat de boodschap haalbaar en geloofwaardig is zodat er vertrouwen ontstaat.
4. Als de boodschap zinvol is, is een verandering van houding (attitude) mogelijk.
5. De mening van relevante anderen (sociale norm) en de attitude kunnen de intentie om daadwerkelijk te veranderen beïnvloeden.
6. Als zich vervolgens geen belemmerende factoren voordoen is een gedragsverandering aannemelijk.

## 6.2. Implementatie van beheersmaatregelen

In paragraaf 6.1 staat uitgebreid omschreven wat faal- en succesfactoren zijn bij het implementeren van beheersmaatregelen.

## 7. Medisch Onderzoek

Medisch onderzoek heeft binnen een arbomanagementsysteem tot doel informatie te genereren over de gezondheidstoestand van de werknemers van een organisatie. Het gaat daarbij exclusief om gegevens over al ontstane effecten met betrekking tot de gezondheid. De verzamelde gegevens geven niet alleen richting aan te nemen preventieve maatregelen, maar de grootte van de effecten bepalen tevens de prioriteitsstelling in een plan van aanpak.

### Integrale insteek

Het begrip 'gezondheid' wordt in een arbomanagementsysteem breed opgevat. Het medisch onderzoek heeft binnen zo'n systeem een integrale insteek: het omvat 'alle' invloeden die op een werknemer inwerken. Zie mindmap belastingbelastbaarheid (bron [www.beeldenwerk.nl](http://www.beeldenwerk.nl)) en de publicaties op de websites van [RIVM](#), [FNV](#) en de [Universiteit van Utrecht](#) over belasting en belastbaarheid.

Het gaat immers om een goed evenwicht tussen belasting (door het werk en de werkomstandigheden, maar ook privéomstandigheden) enerzijds en de belastbaarheid van de werknemer anderzijds. Deze aanpak past ook goed bij de tegenwoordige belangstelling voor lifestyle-aspecten in het PMO en workability, die in paragraaf 7.2 behandeld worden. Door inventarisatie van deze invloeden krijgt de arboprofessional inzicht in die aspecten waarop invloed kan worden uitgeoefend als het evenwicht verstoord is of dreigt verstoord te worden. Wat invloed betreft denkt men aan acties:

- door de werknemer zelf (uit hoofde van eigen verantwoordelijkheid en empowerment, waarbij het gaat over het individuele vermogen beslissingen te nemen en controle te hebben over het eigen leven)
- in de vorm van ondersteuning door de werkgever aan de werknemer (faciliteren door het inzetten van interventies ed).
- door de werkgever uit hoofde van diens verantwoordelijkheid voor goede werkomstandigheden.

### Rol bedrijfsarts

Voor de verschillende invalshoeken in de [mindmap belastingbelastbaarheid](#) bestaan meerdere onderzoeksmethoden. De bedrijfsarts heeft een aantal verschillende informatiebronnen over de gezondheid (effecten) van de werknemer meestal al tot zijn beschikking:

- Ziekteverzuimgegevens en -analyse
- Gegevens uit arbeidsgezondheidkundige spreekuren.
- Bedrijfsongevallen.
- (Vermoede) beroepsziekten.
- Gegevens uit (vrijwillige) periodieke keuringen (PAGO/PMO).
- Gegevens uit verplichte keuringen
- Gegevens uit eventueel gehouden health checks in verband met lifestyle.

Kwetsbare groepen komen ter sprake bij PAGO en bij verplichte keuringen. Ook deze gegevens zijn van belang voor een professionele afweging bij het plan van aanpak na de RI&E.

Diagnostiek, behandeling en begeleiding worden hier maar heel kort aangestipt. Want daarover is meer te lezen in het arbokennisdossier [Verzuim & Reintegratie](#)

### Rol overige kerndisciplines

De inventarisatie van een groot deel van de invloeden, genoemd in de mindmap belastingbelastbaarheid\* komen ook voor rekening van andere disciplines, waarbij goede onderlinge samenwerking geboden is:

- Gegevens van eventuele werktevredenheidsonderzoek (vaak door P&O/HRM al dan niet samen met de arbeidsorganisatiedeskundige: zie ook het arbokennisdossier [Psychosociale arbeidsbelasting](#))
- Gegevens over de zogenaamde harde kant van de arbeidsomstandigheden, die de Arbeidshygiënist en veiligheidskundige verzamelen ten behoeve van de RI&E. Hieronder vallen ook de gegevens en analyse van bedrijfsongevallen

## **Relatie medisch onderzoek en RI&E respectievelijk AMS**

De medische gegevens uit onderzoek zijn relevant voor zowel de 'Plan-fase' als voor de 'Check-fase' in het arbomanagement systeem (AMS).

### **Planfase**

De gegevens uit specifiek medisch onderzoek worden door de bedrijfsarts verzameld en – geanonimiseerd - geaggregeerd tot groepscijfers. Samen met overige gegevens, die door meestal de andere kerndeskundigen geïnventariseerd worden in een bedrijf of afdeling, vormen ze de basis voor een RI&E.

Vandaar uit kan dan het plan van aanpak ontwikkeld worden in samenspraak met de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging. Daarbij worden volgens arbeidshygiënische strategie eerst die risico's aangepakt worden waarbij afwijkingen van de norm gevonden werden. Naarmate er meer afwijkingen gevonden zijn bij de gezondheidsgegevens (gezondheidsschade en/of ziekteverzuim) zal de urgentie van aanpak stijgen. Het is zinvol zulke bevindingen als onderbouwing van het RI&E advies te gebruiken. Bij elke RI&E (1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> enz.) vormen ter beschikking staande gegevens onderdeel van de RI&E. Dergelijke gegevens geven vaak tevens aanwijzingen voor adviezen over het instellen van PAGO/PMO dan wel aanscherpen of uitbreiden ervan in de planfase (plan van aanpak).

### **Checkfase**

Bij 1<sup>e</sup> keer RI&E zijn de standaard items uit medisch onderzoek meestal wel voorhanden voor de planfase; die van diverse soorten keuringen PAGO/PMO en eventuele health checks zijn er vaak nog niet. Juist de uitkomst van de eerste totale RI&E vormt dan wel aanleiding voor adviezen met betrekking tot het invoeren van een PAGO/PMO. Met die gegevens wordt namelijk vastgesteld/gemeten of en in welke mate de risico's hun (nadelige) invloed uitoefenen op de gezondheid van de medewerkers.

### **Kostenbaat**

In volgende RI&E's kunnen gegevens uit dit soort keuringen aangeven of de genomen maatregelen uit het plan van aanpak ook geleid hebben tot verbeteringen. Verbeteringen in de zin van minder of geen afwijkingen (meer) aan de gezondheid of stabilisering ervan.

Op deze manier bieden de uitkomsten van dit soort keuringen ook voor de werkgever houvast of hij zijn werk goed gedaan heeft. Hebben de maatregelen ook wat opgebracht? Denk daarbij aan een gezondere werkpopulatie, hetgeen af te lezen is minder ziekteverzuim, minder of geen beroepsziekten, kortom een betere match tussen de belastingsaspecten en de belastbaarheid . Wellicht leidt dat tot meer tevreden werknemers en een productiviteitsverhoging hetgeen ook financieel gunstig uitpakt. Voor een werkgever kan dan duidelijk gemaakt worden dat de kosten van zijn investeringen in de maatregelen uit het plan van aanpak ook een baat hebben opgeleverd. Aandacht voor ook dit aspect door (kern)deskundigen verhoogt de aandacht voor arbo in het algemeen: het geeft immers de meerwaarde aan van het werk van bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen. Het is dus van strategisch belang dat kerndeskundigen zich ook bezig houden met deze vorm van advisering met betrekking tot de RI&E.

## **7.1. Gezondheidseffecten en beroepsziekten**

### **7.1.1. Gezondheidseffecten**

Gezondheidseffecten worden verzameld uit verschillende informatiebronnen die de bedrijfsarts ter beschikking staan:

#### **Ziekteverzuimgegevens**

Ziekteverzuimgegevens van een bedrijf kunnen vaak al geanalyseerd aangeleverd worden door het bedrijf zelf. De analyse betreft dan meestal *kwantitatieve* gegevens, gesorteerd op afdeling, functie, leeftijd, geslacht, verder naar kort, middellang en langdurig verzuim en de frequentie van meldingen over een bepaalde periode en al dan niet met voortschrijdend gemiddelde. Voor meer inzicht in de *kwantitatieve* gegevens over ziekteverzuim worden bij menig arbodienst bij de ziekteverzuimbegeleiding door de bedrijfsarts in het dossier de diagnose codes (CAS) en Oorzaken codes (CvO) bijgehouden,

waardoor inzichtelijk(er) gemaakt kan worden welk soort ziekten gerelateerd kunnen zijn aan welke functies of omstandigheden. Door deze codes te relateren aan de kwantitatieve analysegegevens hierboven krijgt de bedrijfsarts inzicht in de relatie gezondheid en werk in het betreffende bedrijf. Een overzicht van CAS- en CvO codes is te verkrijgen via [CAS-codes](#) , zie ook [dit overzicht](#).

### **Beroepsziekten**

Ook de aantallen en soorten van gemelde beroepsziekten en vermoede beroepsziekten geven inzicht in waar risico's zich bevinden in het bedrijf, zeker als ze uitgesplitst worden naar afdeling, functie en andere kenmerken van het bedrijf of arbeidsomstandigheden. Het NCvB stuurt elk jaar een overzicht over de in het bedrijf gemelde beroepsziekten naar de melders en meldende arbodiensten van betreffende bedrijven. Het Peilstation Intensief Melden heeft (sinds eind 2008) 182 deelnemende bedrijfsartsen.

### **Het arbeidsgezondheidskundig spreekuur**

De werkgever was tot januari 2007 wettelijk verplicht de werknemer gelegenheid te geven voor een bezoek aan de bedrijfsarts of andere kerndiscipline. Deze vorm van spreekuur is niet meer automatisch verplicht. Een spreekuur c.q. toegang tot een (kern)deskundige wordt alleen – verplichtend- door de werkgever gegeven als in samenspraak met de werknemersvertegenwoordiging daarover positief besloten is. Zo'n besluit is dan gebaseerd op een advies daarover in de risico-inventarisatie.

Een andere vorm van een dergelijk advies is ontwikkeld door de beroepsvereniging van bedrijfsartsen, NVAB, in de [richtlijn Zwangerschap](#). Daarin staat het (algemene) advies aan iedere werkgever om een vrijwillig preventief consult voor de zwangere werkneemster in te stellen en deze werkneemsters na melding van de zwangerschap de gelegenheid te geven om bij de bedrijfsarts op het spreekuur te komen.

### **Bedrijfsongevallen gegevens**

De bedrijfsarts speelt een belangrijke rol bij de analyse van de bedrijfsongevallen, namelijk daar waar de ongevallen geleid hebben tot ziekteverzuim. Behalve registreren van bedrijfsongevallen, hetgeen een wettelijke verplichting voor de werkgever is, is een analyse maken van de gegevens zeer zinvol. De - meestal periodieke - analyses zijn te maken naar de soorten letsels, naar soort toedracht en specifieke arbeidsomstandigheden, naar functie, naar locatie, naar opleiding, ervaring, mate van instructie en naar bijvoorbeeld het soort contract (tijdelijk, uitzendkracht, stagiaire) en zelfs eventueel onderliggende gezondheidsproblematiek [denk aan kwetsbare groepen of medewerkers van wie bij de bedrijfsarts (via keuringen en dergelijke) bekend is dat zij bepaalde gezondheidsbeperkingen hebben]. Vaak doet de veiligheidskundige in eerste instantie zo'n analyse.

De bedrijfsarts heeft hier echter ook een rol, omdat de achtergrond van een eventueel ziekteverzuim dat volgt op een bedrijfsongeval en andere medische gegevens – in verband met het medisch beroepsgeheim- alleen door deze discipline of onder diens verantwoordelijkheid kan worden nagetrokken.

De elementen die bij de toedracht van een ongeval een rol speelden vormen immers een risico die je in een plan van aanpak van de RIE moet meewegen in de prioriteitstelling. Het zal duidelijk zijn dat goed samenwerken met andere (arbo-) professionals van essentieel belang is.

### **Gegevens medisch onderzoek en keuringen**

Gegevens uit diverse soorten medisch onderzoek en keuringen kunnen - voor zover ze gedaan worden in het bedrijf - worden meegenomen ter analysering bij een RI&E. Juist als bepaalde gezondheidseffecten uit keuringen geconstateerd worden is het zinvol na te gaan in hoeverre die met het werk of werkomstandigheden te maken hebben: dan immers vormen ze reden voor verbeteringen in die omstandigheden.

Zijn het gezondheidseffecten die meer bij de persoon van de werknemer zelf horen, dan ligt daar het aangrijpingspunt voor advisering met betrekking tot verbetering van de eraan gelieerde oorzaak (zie ook de [mindmap belastingbelastbaarheid](#))

In dat kader speelt de aandacht voor bijvoorbeeld lifestyle en het meer oppakken van eigen verantwoordelijkheid van de werknemer (via empowerment) en ook workability een steeds grotere rol. Lifestyle wordt tegenwoordig vaak samengevat als BRAVO: aandacht voor Beweging, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning.

Vaak dienen periodieke keuringen meer als monitoring van de omstandigheden, want er wordt immers gestreefd naar het voorkómen van effecten en niet het constateren ervan.

## Soorten keuringen

De volgende soorten keuringen worden in het algemeen onderscheiden:

- verplichte keuringen voor sommige beroepen en functies en bij bepaalde bedrijven.
- vrijwillig te ondergane keuringen (PAGO/PMO), waarbij de werkgever zelf wel verplicht is ze aan te bieden, indien werkgever en werknemersvertegenwoordiging daarover afspraken hebben gemaakt naar aanleiding van adviezen daarover in de RI&E.
- vrijwillig te ondergane keuringen, die vaak met de werknemersvertegenwoordiging en/of vakbonden of op brancheniveau worden afgesproken in CAO's. Dit soort keuringen (health checks e.d.) zijn eigenlijk meer te beschouwen als een secundaire arbeidsvoorwaarde.

## Ontwikkelingen op keuringsgebied.

De laatste tijd echter gaan er meer en meer stemmen op om de lifestyle (gezond eten, lichaamsbeweging, overgewicht) van de werknemer te betrekken bij keuringen. Dit leidde ook tot de gewijzigde aanpak van PAGO naar PMO. Dit past ook bij een integrale aanpak. Zie [mindmap belastingbelastbaarheid](#).

Een andere ontwikkeling vanuit Finland is de aandacht voor workability. Ook dat is een meer integrale aanpak, maar dan ook met aandacht voor de werkgeschiktheid gedurende de hele loopbaan, dus inclusief het ouder worden. Het heeft dus een duidelijke link naar ouderenbeleid en loopbaanontwikkeling.

Tot slot is er sinds 2005 ook veel te doen over het preventief medisch onderzoek (PMO), zowel in juridische zin als in ethische zin. Zo moet voor divers screenend onderzoek juridisch toestemming gevraagd worden aan het ministerie van VWS; ook de NVAB heeft zich over dit punt gebogen en heeft recent e.e.a. kenbaar gemaakt in de nieuwsbrief van 14-05-2008 op hun website [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl) bij preventief medisch onderzoek PMO, Wet Bevolkingsonderzoek (WBO) respectievelijk de visie van de Inspectie Gezondheidszorg (IGZ).

De laatste tijd verschijnen er in de literatuur verschillende lezenswaardige artikelen over het PMO. De NVAB heeft overigens naar aanleiding van de juridische ophef een aparte paragraaf opgenomen in de richtlijn PMO. Op de website van de NVAB onder [richtlijnen/PMO](#) vindt u op blz. 59 en 60 de regels van de Wet op bevolkingsonderzoek en de consequenties voor het PMO nader uitgelegd.

## Vergelijking met cijfers van elders

Er zijn landelijke cijfers beschikbaar over ziekteverzuim in het algemeen (via CBS) en arbeidsgerelateerde ziekten per branche en/of functie: (NCvB, TNO). Voor een RI&E is het daarmee mogelijk zo een vergelijking te maken met de gegevens van het onderhavige bedrijf waar de RI&E wordt uitgevoerd t.o.v. die van de branche of landelijke gegevens. Dit verhoogt de kwaliteit van de RI&E en versterkt de argumentatie voor bepaalde maatregelen in het plan van aanpak.

## Arbeids- en branche gerelateerde diagnoses en ziekten

Er is veel te lezen over diagnoses in relatie tot arbeidsgerelateerde oorzaken c.q. soorten afdelingen en soorten functies alsmede CBS gegevens en branchegegevens op de volgende sites.

Hier kunt u gegevens vinden over [beroepsziekten per branche](#) en over functies binnen een branche.

Wat statistische gegevens betreft is een en ander te lezen op [www.beroepsziekten.nl/statistiek](http://www.beroepsziekten.nl/statistiek)

Meer voor ziekteverzuim in algemene zin is de website van het CBS een goede ingang voor gegevens: [CBS-ziekteverzuim volgens Nationale Verzuimstatistiek](#)

## 7.1.2. Beroepsziekten

Medisch onderzoek en verzuimanalyse kunnen leiden tot het vermoeden van of de uitkomst dat een werknemer te kampen heeft met een beroepsziekte. Beroepsziekten leveren immers belangrijke informatie op over de risico's die met bepaalde werkzaamheden samenhangen. Inzicht in de soort en mate van beroepsziekten draagt bij aan de kwaliteit van advisering aan bedrijven over verbeteringen van de arbeidsomstandigheden.

### Melden verplicht

Het melden van beroepsziekte levert belangrijke informatie op over het voorkomen en de verspreiding van beroepsziekten. De wetgever heeft het melden daarom verplicht gesteld. In de huidige Arbeidsomstandighedenwet staat dat de verplichting om beroepsziekten te melden ligt bij 'de persoon

die belast is met de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten.' Dit is meestal de bedrijfsarts maar kán ook een verzekeringsarts zijn.

### **Uiteenlopende definities**

Beroepsziekten worden op uiteenlopende manieren gedefinieerd. De wettelijke definitie is: 'Een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden'. De definitie van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) sluit hierbij aan: 'Een klinisch waarneembare aandoening die in overwegende mate door het werk of arbeidsomstandigheden is veroorzaakt'. Of anders geformuleerd: 'Gezondheidsschade die er niet zou zijn geweest als de werkzaamheden niet zouden zijn uitgevoerd'. Deze definitie heeft een expliciet preventief doel en kent hierdoor ruime criteria. Aan het Peilstation Intensief Melden zijn thans (voorjaar 2009) 182 deelnemende bedrijfsartsen verbonden.

### **Wanneer melden?**

Een bedrijfsarts of verzekeringsarts hoort over te gaan tot melden als hij tot de conclusie gekomen is dat er een (zekere) relatie is met het werk of werkomstandigheden. Bij de diagnostiek van beroepsziekten zijn 5 stappen te onderscheiden. Het systematisch volgen van deze stappen wordt aanbevolen om tot een gestructureerde beoordeling en verzameling van de gegevens van een patiënt te komen. Zie voor uitvoerige informatie over dit 5-stappenplan bij [www.Beroepsziekten.nl/diagnostiek](http://www.Beroepsziekten.nl/diagnostiek). De vijf stappen zijn:

Stap 1. Vaststellen van de gezondheidsschade.

Stap 2. Vaststellen van de relatie met werk.

Stap 3. Vaststellen van de aard en het niveau van de oorzakelijke blootstelling.

Stap 4. Nagaan van andere mogelijke verklaringen en de rol van individuele gevoeligheid

Stap 5. Concluderen en rapporteren.

### **Richtlijnen voor beroepsziekten**

Bij het melden moet de bedrijfs- of verzekeringsarts zich houden aan diverse richtlijnen. Deze zijn voor een groot aantal aandoeningen en/of omstandigheden te vinden op [www.beroepsziekten.nl/registratierichtlijnen](http://www.beroepsziekten.nl/registratierichtlijnen)

### **Aanmelding bij NCvB**

Om te kunnen melden, moeten artsen (bedrijfsartsen of verzekeringsartsen) zich eenmalig bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB [aanmelden](#)). Na aanmelding ontvangt de arts een wachtwoord van het NCvB.

### **Twee meldingswijzen**

Na aanmelding kan er op twee manieren gemeld worden:

- elektronisch: [Direct naar het meldingsformulier](#)
- via het eigen systeem van de Arbodienst.

Een elektronische melding kost, na een keertje oefenen, vaak niet meer dan 5 minuten!

### **Dilemma's bij melden beroepsziekten**

Ondanks de meldingsplicht aarzelen artsen nog wel eens of ze een (vermoede) beroepsziekte zullen melden. Uiteenlopende argumenten worden daarvoor aangevoerd:

### **Twijfel diagnose (vermoede) beroepsziekte**

Een veel gehoorde mening van bedrijfsartsen is dat ze maar niet overgaan tot melden als ze niet zeker weten of er wel een relatie is met het werk. Zekere en waarschijnlijke relaties leiden tot een melding van een (zekere) beroepsziekte respectievelijk vermoede beroepsziekte. Juist deze laatste categorie is voor nader onderzoek bij het NCvB van belang.

Indien er twijfel is of er wel gemeld moet worden, dan verzoekt het NCvB nadrukkelijk dit wél te doen: er kan altijd nog een discussie volgen of het nu echt om een beroepsziekte gaat. Het NCvB staat ook de bedrijfsarts bij indien er vragen zijn. Met andere woorden: overleg met NCvB! [helpdesk van het NCvB](#).

### **Ruimte voor twijfel bij de melding zelf**

Het is ook van belang om op te merken dat het meldsysteem de nodige ruimte laat voor twijfel. Met betrekking tot de conclusie over de relatie met het werk zijn uitkomsten mogelijk die variëren van

'zeker' via 'waarschijnlijk of mogelijk' naar 'onwaarschijnlijk'. De arts moet onderscheid maken tussen een beroepsziekte en een reeds bestaande ziekte die door het beroep is verergerd. Ook moet hij de aanwezigheid vermelden van een verhoogde gevoeligheid en factor(en) die deze verklaren. Een op deze wijze geformuleerde conclusie zal in de rapportage en communicatie naar zowel de patiënt, diens werkgever als bij de melding aan het NCvB tot uiting moet komen.

### **Tijdgebrek**

Een andere reden om niet te melden is het gebrek aan tijd: dat kan en moet ondervangen worden door goede contractafspraken met de klant met betrekking tot de duur van een spreekuur inclusief rapportages en dit soort meldingen. Zie ook het arbokennisdossier [Arbodienstverlening](#)

### **Claimcultuur**

Een derde reden om (vermoede) beroepsziekten niet te melden of ermee terughoudend te zijn is dat er vaak angst is voor een claimcultuur. De bedrijfsarts kan zich echter beroepen op de wettelijke verplichting om te melden en op de afspraken over beroepsethiek door de beroepsvereniging NVAB. Verder kan goede voorlichting een geruststellende uitwerking hebben op de werkgever. Denk bijvoorbeeld aan het feit dat de melding anoniem gebeurt en bedoeld is om landelijk inzicht te krijgen in de relatie gezondheid en werk.

### **Peilstation**

Om het aantal meldingen te verhogen heeft het NCvB een Peilstation Intensief melden opgericht dat vanaf 1 januari 2009 operationeel is. Aan dit project werkt inmiddels een 180-tal bedrijfsartsen mee. Zie ook TBV jaargang nr. 16, oktober 2008, blz. 366 of [Peilstation Intensief Melden](#)

## **7.1.3. Kwetsbare groepen**

Zie paragraaf 7.2.3.2. van dit dossier over verschillende doelgroepen voor medische keuringen.

## **7.2. Diagnostiek en behandeling / begeleiding**

Hierover kunnen we kort zijn in dit hoofdstuk. Uitgebreidere informatie is vooral te vinden in het arbodossier over [Verzuim & Re-integratie](#). Hierna volgen wel enkele handige tips.

### **7.2.1. Diagnostiek**

Diverse soorten medisch onderzoek en keuringen kunnen beschouwd worden als eerste aanzet tot diagnostiek. Afwijkende waarden bij die vormen van medisch onderzoek dienen vaak nader onderzocht te worden door de curatieve sector en/of specialistische centra als de relatie met het werk niet geheel duidelijk is. Diverse [poliklinieken mens en arbeid](#) bestaan reeds.

### **7.2.2 Behandeling en begeleiding**

Voor behandeling van de afwijkingen zelf kan men ook bij diverse instanties terecht. Meer hierover is te vinden in het arbodossier over [Verzuim & Re-integratie](#). Ook in datzelfde dossier over ziekteverzuim en re-integratie staan specialistische centra genoemd die zich bezig houden met arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen.

Een nieuwere ontwikkeling is dat meer klinisch opererende bedrijfsartsen zijn toegevoegd aan de kliniek bij bepaalde arbeidsrelevante vakgebieden: o.a. in AMC, Gespecialiseerde centra, zoals opgelucht werken te Utrecht voor longproblematiek, kapperspoli te Arnhem, poli voor vage klachten aan de VU in Amsterdam. bron:NVAB kwaliteitsbureau

### **7.2.3. Preventief onderzoek inclusief vroegdiagnostiek**

#### **Wettelijke gronden voor keuringen**

Wettelijk gezien was de werkgever tot januari 2007 al verplicht gelegenheid te geven tot een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) als daartoe samen met de



werknemersvertegenwoordiging was besloten. Een dergelijk besluit is dan gebaseerd op een advies daarover in de RI&E. De werknemer mag eraan deelnemen, maar is daartoe niet verplicht.

Een ontwikkeling hierop is het Preventief medisch onderzoek (PMO), dat te beschouwen is als een uitbreiding van het PAGO met ook niet-wettelijke aspecten, zoals verzamelen van leefstijl gegevens met de gedachte erachter dat de gezondheid van een werknemer niet alleen beïnvloed wordt door zaken die op het werk spelen, maar ook van hoe zijn leefstijl is. In wezen komt dit al een stuk dichterbij wat er zoal in de [mindmap](#) opgesomd staat aan soorten invloeden.

### **Speciale groepen werknemers: vrijwilligers**

Voor vrijwilligers geldt de arbowet in het algemeen niet, maar de wet kent wel bepaalde voorschriften en verboden in bepaalde situaties bij vrijwilligers ([Artikel 9.5 Arbobesluit](#)):

- vrijwilligers die met gevaarlijke stoffen of met biologische agentia werken. Voor hen is de RI&E en PAGO dan ook verplicht!
- werken aan elektrische installaties
- werken op hoogte
- aanwezigheid van schadelijk geluid, overdruk, straling

Extra voorschriften zijn er voor ([art 9.5a, Arbobesluit](#), zie leden 2 en 3)

- vrijwilligers < 18 jaar (jeugdigen)
- zwangere vrijwilligers
- vrijwilligsters die borstvoeding geven

### **Zelfstandigen zonder personeel (ZZPers)**

Er zijn in [Arbowet, artikel 16, lid 7](#) bepalingen opgenomen voor zelfstandigen en de meewerkende werkgever zelf. Sinds januari 2007 is het aantal voorschriften en verboden flink uitgebreid. Wetgeving is gelijkgetrokken voor werknemers om valse concurrentie te voorkomen op bijvoorbeeld bouwplaatsen. Dat geldt voor omstandigheden met risico's of die tot zeer ernstige gevaren voor de gezondheid kunnen leiden.

- Voorschriften en verboden bij het werken op de bouwplaats
- Werken met bepaalde gevaarlijke stoffen, zoals asbest, kwarts, zandsteen
- Werken met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen
- Verrichten van duikarbeid
- Werken aan elektrische installaties,
- Bedienen van torenkranen, funderingsmachine

### **Andere vormen van keuringen: de niet wettelijk verplichte vormen**

Uiteraard mogen - binnen juridische en ethische kaders- over andere vormen van onderzoek samen besluiten worden genomen door de werkgever en werknemersvertegenwoordiging. Vaak worden daarover dan bepalingen opgenomen in de CAO's en een aantal kunnen worden gezien als een vorm van secundaire arbeidsvoorwaarde. Dat geldt met name voor de *40+ keuringen* en andere vormen van *healths checkups*.

Al eerder werd gememoreerd dat de laatste jaren meer en meer aandacht komt voor de algemene gezondheid van de medewerker en hoe de *leefstijl* zijn invloed heeft op de inzet van die medewerker. Dit sluit fraai aan bij de al eerder genoemde Mindmap Belastingbelastbaarheid over integrale belasting/belastbaarheid van de werknemer. Deze nieuwe vormen van onderzoek beslaan vaak een mix van zowel arbeidsgerelateerde zaken als leefstijl en dergelijke.

De NVAB heeft daartoe de richtlijn *Preventief medisch onderzoek (PMO)* ontwikkeld. De nieuwste ontwikkelingen betreft de zogenaamde *workability*, waarnaar de Finnen veel onderzoek gedaan hebben. Zie ook de paragrafen 9.2.3.3 en 9.2.3.4.

## **7.2.3.1. Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)**

### **Doel PAGO**

Het doel is om risico's die arbeid voor de gezondheid van werknemers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Met behulp van een gericht periodiek onderzoek naar mogelijke effecten van die risico's kan de gezondheid bewaakt worden.

Een advies over een in te stellen PAGO maakt wettelijk deel uit van een RI&E. Een advies voor een PAGO wordt gegeven als er risico's in de arbeid zijn geconstateerd die gevaar of risico voor de gezondheid van werknemers kunnen opleveren. De bedoeling is dus dat er met behulp van een PAGO al het ware gemonitord wordt of die risico's geen nadelig effect sorteren op de gezondheid van werknemers gedurende hun loopbaan in dat werk.

### Eisen PAGO

- het wordt *periodiek* gehouden: de periodiciteit hangt af van de omvang van het risico en de soort functie cq. werkzaamheden.
- het is *afgestemd op de risico's* die in een RI&E zijn aangetroffen (dus arbeidsgerelateerd!)
- In bepaalde gevallen is PAGO *verplicht bij aanvang* van werkzaamheden en is dus te beschouwen als een intredekeuring. De gevonden waarden bij de werknemer dienen dan als uitgangswaarden voor vervolgpAGO's.
- Er is *informatieplicht*
- Er is *inzagerecht*
- Er is een plicht tot *registreren van de resultaten*
- Er zijn *bepaalde bewaartermijnen* met betrekking tot de geregistreerde resultaten

### PAGO's bij radioactieve stralingswerkzaamheden

Bij het werken met radioactieve stoffen en met toestellen met ioniserende straling gelden speciale regels:

- de medische geschiktheid en PAGO moeten door een daartoe bevoegde stralingsarts beoordeeld worden
- bij overschrijding van de dosislimiet is een medisch onderzoek door een stralingsarts verplicht.

### Inhoud PAGO

Een PAGO bestaat doorgaans uit de volgende onderdelen:

- Vragenlijsten naar de gezondheidstoestand en arbeidsbeleving bij de werknemers
- Gesprek/anamnese: algemeen en in relatie tot het werk
- Onderzoek (lichamelijk en eventueel laboratoriumbepalingen)

Wat er exact in een PAGO gedaan wordt, is afhankelijk van de bevindingen van de RI&E en daarover adviseert de bedrijfsarts aan de werkgever. Aangezien dat maatwerk betreft kan er hier niet in detail op worden ingegaan. Er bestaan diverse richtlijnen en protocollen en leidraden van de NVAB en VG-protocollen, Stecr, adviezen Gezondheidsraad ed. die aanwijzingen bevatten voor het advies over een in te stellen PAGO. De meesten staan vermeld op de site van de NVAB onder de knop [richtlijnen en leidraden](#).

Immers op grond van de geconstateerde risico's in het bedrijf kan door de bedrijfsarts, in samenspraak met de arbeidshygiënist, de PAGO ontworpen worden. Aangezien dit maatwerk is, kan er hier niet inhoudelijk op worden ingegaan. De bedoeling ervan is echter dat de geconstateerde risico's gemonitord worden om liefst preventief, maar anders in een zeer vroeg stadium te constateren of werknemers geen schade hebben opgelopen door dat betreffende risico: voorbeeld lawaainiveau boven 80dB (A) geconstateerd; inrichting van een PAGO gehoor. Zie [richtlijn gehoor](#).

### (Biologische) Effect Monitoring - (B)EM

Voor wat betreft de monitoring wordt er onderscheid gemaakt tussen Effect Monitoring (EM) en Biologische Effect monitoring (BEM). Dat zijn bepalingen waarbij op grond van het risico van blootstelling in het werk er een bepaald effect verwachten kan worden. Het beperkt zich vaak tot de lichamelijke gezondheid. Bij EM kun je denken aan afwijkingen t.o.v. de norm onder invloed van het werk of de werkomstandigheden. Voorbeeld zijn: bloeddrukverhoging bij lawaai, hart (ecg) afwijkingen bij zware lichamelijke inspanning, longfunctietest bij werken met allergenen, gehoortest bij lawaai, visus bij beeldschermwerk. Bij BEM gaat het om bepalingen van effecten in lichaamsmateriaal (bloed, urine, faeces, speeksel, evt speciale zaken als haar etc.), bijvoorbeeld wijziging in de

bloedsamenstelling bij blootstelling aan lood. Men meet dan de opgenomen stoffen zelf, waaraan men werd blootgesteld, ofwel ongewijzigd of omgezet tot afbraakproducten en ofwel in het bloed zelf of in een van de afscheidingsproducten van het lichaam (urine, faeces, zweet). Zie ook [arbdossiers over gevaarlijke stoffen](#).

### **Specifieke competentie bedrijfsarts bij medisch onderzoek**

Nota bene: verwar de waarden van (B)EM niet met waarden bij algemeen lichamelijk onderzoek en bepalingen in excreta die in het kader van leefstijl, health check ups ed. worden gedaan. Deze laatste hebben immers GEEN directe relatie met het werk of de omstandigheden. Een voorbeeld daarvan is de cholesterolbepaling, bepaling glucose in urine.

Hier zit echter wel een grijs gebied: immers iemand's bloeddruk kan zijn gestegen door verschillende oorzaken, waaronder bijvoorbeeld stress op het werk. Het is juist de bedrijfsarts die het kaf van het koren dient te scheiden! Hij/zij immers heeft de competentie (kennis en vaardigheden) om dat onderscheid te maken in tegenstelling tot de curatieve sector, omdat de bedrijfsarts als geen ander bekend is (en bekend hoort te zijn!) met het werk en de werkomstandigheden van de werknemer. Ook andersom komt voor: een positieve glucose bepaling in de urine kan immers op suikerziekte duiden en dat kan consequenties hebben voor bepaalde functies. Ook daar is de competentie van de bedrijfsarts nodig om een adequaat advies te geven aan werknemer in eerste instantie en – indien nodig - in overleg met de werknemer aan de werkgever.

### **Niet-lichamelijke aspecten in een PAGO: psychosociale arbeidsbelasting (PSA)**

Meer van mentale aard zijn vaak diverse soorten vragenlijsten die de beleving inventariseren van werknemers met betrekking tot de vier A's van het werk: arbeidsinhoud, arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Zie ook de al eerder genoemde Mindmap Belastingbelastbaarheid. Voorbeelden van vragenlijsten zijn bijvoorbeeld de bevolegheidschaal (UWES), de ACCOS, een competentieschaal, diverse vragenlijsten van het SKB (VBBA ed.), Verdere informatie daarover is te vinden in hoofdstuk 1 van dit dossier (onderdeel psychosociale aspecten) en op de volgende sites:

- [SKB](#) voor o.a. de VBBA -lijst
- [Uwen vragenlijst](#):
- [4DKL](#), dat onderscheid maakt tussen disstress/overspannenheid, depressie, angst en somatisatie
- De [WAI](#) (= workability index)

### **Deelname PAGO**

Al eerder is het wettelijk kader gegeven.

- De werkgever is verplicht het PAGO aan te bieden in de vorm zoals de werkgever en werknemersvertegenwoordiging samen besloten hebben
- De werknemer is niet verplicht eraan deel te nemen, maar de deelname wordt meestal wel verhoogd door *goede voorlichting vooraf* (zie ook [dossier Bouwproces](#), voorlichting, samenwerking en overleg) en wanneer de *privacy goed geborgd* is. Bijvoorbeeld door de vragenlijsten direct bij de arbodienst te laten komen en niet via leidinggevenden.

### **Resultaten PAGO**

- Individuele resultaten dienen aan individuele werknemers te worden teruggekoppeld inclusief eventueel advies. In overleg met de werknemer kan ook de huisarts op de hoogte gesteld worden van de resultaten.
- op groepsniveau worden de resultaten geanalyseerd en -geanoniseerd –gerapporteerd aan werkgever en werknemersvertegenwoordiging. Van groot belang is dat de resultaten niet herleidbaar zijn naar individuen. Het meest waardevolle resultaat wordt geboekt indien de analyses vergeleken worden met gegevens van eerder PAGO en /of intredeonderzoek, met de resultaten van de RI&E en met diverse referentiecijfers (branche, vergelijkbare functies en ondernemingen).

Hoe meer en sterker afwijkende resultaten in dezelfde richting wijzen, des te meer heb je als bedrijfsarts argumenten om het betreffende punt hoog op de prioriteitenlijst te zetten in het plan van aanpak en om hoger in de arbeidshygiënische strategie de oorzaak aan te pakken.

### **Tips bij PAGO:**

1. Geadviseerd wordt om de PAGO's te houden in dezelfde afdeling of onderdelen van het bedrijf als waar de RI&E gedaan wordt (en liefst tegelijkertijd): dan is het pas mogelijk eventuele relaties te leggen!
2. Gebruik alleen gevalideerde vragenlijsten en methoden en meetapparatuur, die ook nog regelmatig gekalibreerd wordt. Hierdoor weet je dat je ook echt meet wat je meet wilt!
3. Zorg ervoor dat voor de analyses je zelf de data in eigen beheer hebt, want door voortschrijdend inzicht gedurende het onderzoek komen er vaak vervolgvragen boven drijven en die kun je alleen beantwoorden als je zelf vervolgstappen kunt zetten bij de analyse

#### **Landelijke Informatie**

Niet alleen m.b.t. ziekteverzuimgegevens, maar ook andere gezondheidsstatistieken kunnen van belang zijn voor vergelijking met je materiaal van het onderhavige bedrijf: [Vademecum Gezondheidsstatistiek 2003](#).

Bij het NCvB is veel beschikbaar in jaarverslagen en op hun website [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl)

## **7.2.3.2. Verplichte medische keuringen en de aanstellingskeuring**

Onder verplicht medische keuringen verstaat men eigenlijk drie soorten keuringen:

- de intrede keuring
- de aanstellingskeuring
- de periodieke keuringen voor bepaalde beroepen

Een en ander is ook te lezen in de leidraad verplichte keuringen en leidraad aanstellingskeuringen op de [website van de NVAB](#). Bij beide leidraden staan overigens heel handige hulpmiddelen die je als kerndeskundige kunt inzetten bij alle procesgangen van dergelijke keuringen (van voorlichting tot rapportage ed.)

#### **Intredekeuringen**

In een aantal gevallen is de werkgever automatisch verplicht een PAGO in te stellen en wel voordat een werknemer met bepaalde werkzaamheden start. Deze vorm van PAGO is te beschouwen als een intredekeuring en de gegevens eruit vormen de uitgangswaarden voor vergelijking met latere PAGO's: Verwar de intrede keuring niet met de aanstellingskeuring. Bij een intrede keuring is de werknemer al aangenomen en wordt de uitslag alleen met de werknemer besproken en wordt hem/haar advies gegeven hoe zo goed mogelijk het werk te verrichten met oog op zijn gezondheid.

De verplichting geldt in de volgende situaties:

- jeugdigen (= < 18 jaar) indien er gevaren voor de gezondheid zijn dan wel kans op ongevallen ten gevolge van gebrek aan ervaring of niet kunnen inschatten van gevaar dan wel niet voltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling'
- iedere werknemer die 1<sup>e</sup> keer nachtdienst gaat verrichten
- iedere werknemer die 1<sup>e</sup> keer belast wordt met werkzaamheden die volgens de RI&E gevaar kunnen opleveren voor de gezondheid en veiligheid
- als er gewerkt gaat worden met kankerverwekkende en mutagene stoffen en kankerverwekkende processen en werken met asbest
- idem met biologische agentia
- iedere werknemer die een 1<sup>e</sup> keer beeldschermwerk gaat verrichten
- iedere werknemer die met of in schadelijk geluid (= > 80 dB(A) dagdosis) gaat werken
- iedere werknemer die met mechanische trillingen, die risico voor de gezondheid kunnen geven, gaat werken
- personen die duikarbeid, caissonarbeid of arbeid onder overdruk gaan verrichten

### **Aanstellingskeuring (AK) - Wet Medische Keuring (WMK)**

#### **Doel aanstellingskeuring**

De aanstellingskeuring is bedoeld om iemands medische geschiktheid te beoordelen vóór het uitoefenen van een bepaalde functie.

Die medische geschiktheid betreft voornamelijk de lichamelijke gesteldheid en staat geheel los van een eventueel psychologisch onderzoek in het kader van de sollicitatie.

Hiermee heeft de aanstellingskeuring een geheel aparte status. Deze verschilt essentieel van de intrede keuring! Er is zelfs een aparte wet (Wet Medische Keuring (WMK) van Van Boxtel) voor in het leven geroepen om expliciet aan te geven in welke gevallen een aanstellingskeuring verricht mag worden. Zie [Leidraad aanstellingskeuring](#) van het Ministerie van SZW.

### **In welke gevallen een aanstellingskeuring (AK)?**

Een aanstellingskeuring mag alleen in bepaalde omstandigheden en onder bepaalde voorwaarden:

- Als het echt noodzakelijk is, dat wil zeggen wanneer er voor een functie *bijzondere eisen* gesteld worden ten aanzien van de medische geschiktheid. Deze bijzonder eisen moeten aan bepaalde risico's en gevaren verbonden zijn die niet door gangbare maatregelen weg te nemen of te beperken zijn.
- Een AK is bedoeld om de *medische geschiktheid aan te tonen*, dat wil zeggen dat de functie geen gevaar voor zijn eigen gezondheid of dat van anderen met zich meebrengt
- een AK mag alleen als de werkgever de intentie al heeft uitgesproken de werknemer te willen aannemen, dus aan het *slot van een sollicitatieprocedure*
- Mag alleen door een *gecertificeerde bedrijfsarts* worden uitgevoerd
- de *werkgever informeert de sollicitant* tijdig en schriftelijk over de bijzondere eisen die gesteld worden in de functie, over het doel en inhoud van het aanstellingsonderzoek.
- Bij de werving voor de functie moet kenbaar gemaakt worden dat er een AK verricht gaat worden.
- De werkgever wijst de sollicitant op de mogelijkheid tot het indienen van een klacht bij de daarvoor ingestelde commissie klachtenafhandeling aanstellingskeuringen

NB. de werknemersvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht ten aanzien van de afspraken die gemaakt worden voor het aanwijzen van functies waarvoor een AK wordt uitgevoerd. De besluiten daartoe kunnen dan in de CAO worden opgenomen.

### **Aanstellingskeuring en de sollicitatieprocedure**

Het is van groot belang dat de werknemer nog geen arbeid heeft verricht in de functie waarvoor de AK gevraagd wordt. Er bestaat namelijk jurisprudentie voor die gevallen waarin iemand wel al dat werk heeft verricht. Immers daarmee heeft hij aangetoond het werk aan te kunnen en moet hij dus worden aangenomen. Nog bij veel werkgevers is dat onvoldoende bekend en worden werknemers aangeboden voor een AK terwijl ze bijvoorbeeld al een tijdje als uitzendkracht hebben gewerkt in die functie. Dat is dus niet juist! En wettelijk dus niet toegestaan. Je kunt dan als bedrijfsarts geen uitslag geschikt of ongeschikt meer geven en een dergelijke keuring alleen nog maar als een intredekeuring beschouwen.

### **Inhoud van de aanstellingskeuring**

Het onderzoek bestaat meestal uit een vragenlijst of gesprek (anamnese), zo nodig een lichamelijk onderzoek of een gezondheidsverklaring.

Aangezien de inhoud van een eventuele aanstellingskeuring en van de verplichte keuringen geheel samenhangen met de soort van functie die uitgeoefend gaat worden, kan er hier niet verder op worden ingegaan. Zie ook de [Leidraad aanstellingskeuring](#)

De NVAB heeft op haar website diverse [richtlijnen en leidraden](#) opgenomen met betrekking tot verplichte keuringen en de aanstellingskeuring. In die leidraden is een en ander te lezen over de procedurele kant van deze keuringen. Er staan op die site behalve de leidraad zelf en een samenvatting, ook een aantal hulpmiddelen die de bedrijfsarts kan gebruiken bij de invoering en toepassing ervan: PowerPoint presentatie, Voorwaarden uitvoering VMK, Kennistoets, Casuïstiek, Opgaven, Informatie voor werknemers en Informatie voor werkgevers. Deze kunnen worden gedownload.

### **Verdere vragen over aanstellingskeuring**

De [helpdesk Gezondheid en werk](#) kan antwoord geven op allerlei vragen met betrekking tot de aanstellingskeuring. Informatie over aanstellingskeuringen in het algemeen is onder andere te lezen op [de website van de Weldergroep](#)

### 7.2.3.3 Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Maatschappelijk is er steeds meer aandacht voor de leefstijl van werknemers, waaronder lichaamsgewicht, eetgewoonten en lichaamsbeweging. Ook de eigen verantwoordelijkheid voor hun eigen gezondheid heeft grotere aandacht. Verder wordt meer en meer (h)erkend dat deze zaken hun eigen bijdrage hebben in de mate van inzetbaarheid voor werk en kans op verzuim door gezondheidsproblemen. De NVAB heeft daartoe in 2005 [de leidraad preventief Medisch onderzoek](#) (PMO) ontwikkeld.

Het PMO dekt beter dan PAGO alle aspecten af van wat ook in de [Mindmap Belastingbelastbaarheid](#) over de integrale belastingbelastbaarheid van de werknemer aangegeven wordt.

#### Wat is Preventief Medisch Onderzoek?

Preventief Medisch Onderzoek (PMO) is een verzameling van methoden die bedrijfsartsen gebruiken om de gezondheid van de werknemer te bewaken en te bevorderen. PMO bestaat uit onderzoek naar gezondheid, en activiteiten om de gezondheid te beschermen en verbeteren als daar een reden voor bestaat. In de [leidraad preventief Medisch onderzoek](#) (PMO) staat uitvoerig beschreven voor de bedrijfsarts hoe het PMO het best kan worden ingericht en wat het inhoudt.

#### Kwaliteit van het PMO

Zorgvuldige uitvoering van het PMO is van groot belang om zeker te zijn van een goede kwaliteit. Zo'n kwaliteit wordt bereikt indien:

- er gebruik is gemaakt van de [leidraad preventief Medisch onderzoek](#) (PMO) die de NVAB heeft ontwikkeld.
- de acties zijn gebaseerd op bewijs uit de medische literatuur. Dat is het geval als de richtlijnen van de NVAB, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en/of het CBO gebruikt zijn.
- rekening is gehouden met de Wet op de Geneeskundige Behandeloovereenkomst (WGBO). Deze wet regelt de verhouding tussen arts en cliënt. Deze relatie komt (ook bij PMO) tot stand op basis van vrijwilligheid;
- rekening is gehouden met de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). Deze wet bepaalt dat gegevens alleen mogen worden gebruikt voor het doel waartoe ze zijn verzameld, en regelt onder andere de wijze van opslag en de bewaringstermijnen.
- En sinds 2008 met de Wet Bevolkingsonderzoek (WBO). De consequenties van deze wet voor het PMO wordt toegelicht op blz. 59 en 60 van die [leidraad](#).

#### Waar kan ik meer informatie vinden over PMO?

De Leidraad Preventief Medisch Onderzoek van het Kwaliteitsbureau NVAB uit 2005 is gratis te downloaden via de website van de NVAB onder [Richtlijnen](#).

Andere relevante informatie is te vinden op [Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance](#). Geneva: ILO, 1998.

Zie ook het Arbo-informatieblad AI-1 Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003. Deze is te bestellen bij de bestelshop van de [SDU](#)

Of kijk op:

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

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

[www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl)

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

#### Nieuwe ontwikkelingen sinds 2005 m.b.t. PMO

Er heerst controverse over de invoering van PMO en met name wat er zoal kan en mag worden onderzocht bij een werknemer.

De werkgever is verplicht gelegenheid te geven tot PAGO cq. PMO indien de werkgever en werknemersvertegenwoordiging dat overeengekomen zijn; de werknemer mag er gebruik van maken: goede voorlichting vooraf speelt hier een grote rol, ook met betrekking tot de ethische aspecten,

waarbij zelfs arbeidsvoorwaardelijke zaken individuele consequenties kunnen hebben. Over ontwikkelingen bij keuringen is onder andere te lezen op de NVAB website [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl)  
En de laatste tijd verschenen er verschillende lezenswaardige artikelen over het PMO:

- *PMO moet anders*, Arboinfo nr. 101, Roel Melchers juli 2008
- Nieuwsbrief NVAB: 14-05-2008 bij preventief medisch onderzoek PMO, Wet Bevolkingsonderzoek (WBO) respectievelijk de visie van de inspectie Gezondheidszorg (IGZ).

De NVAB heeft overigens naar aanleiding van de laatste ophef een aparte paragraaf opgenomen in de richtlijn PMO. Op de website van de onder [richtlijnen/PMO](#) vindt u op blz. 59 en 60 de regels van de Wet op bevolkingsonderzoek en de consequenties voor het PMO.

## 7.2.3.4 Workability Index (WAI)

Workability gaat over het meten van de inzetbaarheid bij aanvang van werk en in de toekomst. De Workability Index is een in Finland ontwikkeld instrument om het fysieke, psychische en sociale arbeidsvermogen van individuen te meten en te monitoren. De WAI meet of een medewerker nog voldoet aan de gestelde beroepseisen, nu en in de nabije toekomst.

### Zeven aspecten in de nulmeting

Bij de Workability Index (WAI) vinden interventies om het arbeidsvermogen te vergroten plaats in het verlengde van een nulmeting. De nulmeting bestaat uit het beantwoorden van een vragenlijst op zeven aspecten:

1. Huidige arbeidsvermogen ten opzichte van de beste periode in het werkzame leven
2. Arbeidsvermogen in relatie tot de eisen gesteld door het werk
3. Het huidige aantal aandoeningen, vastgesteld door een arts
4. Geschatte belemmeringen in het werk veroorzaakt door aandoeningen
5. Verzuim gedurende het laatste jaar
6. Eigen prognose van het arbeidsvermogen over twee jaar
7. Mentale status

### Scores

Beantwoording van de vragen levert individuele scores op variërend van "slecht", "gemiddeld", "voldoende" tot "uitstekend". Daarmee weten individuele medewerkers op welke punten alles (niet) op orde is en de organisatie weet op welke gebieden extra aandacht nodig is.

### Verband WAI-scores en uitval en kosten

Uit Fins onderzoek van professor Ilmarinen bleek een sterke koppeling tussen een lage WAIscore en de kans op het tien jaar later instromen in een arbeidsongeschiktheidsregeling. Ook bleek dat de directe kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheidsregelingen dalen wanneer medewerkers een hogere WAI-score hebben. In het Finse sociale systeem zijn de kosten een factor 10 hoger voor medewerkers met een WAI-score 'slecht' dan de kosten voor medewerkers met een WAI-score 'uitstekend'.

### Stichting Blik op Werk heeft subsidie gekregen voor invoering WAI

Op 13 juli 2007 heeft staatssecretaris Aboutaleb van SZW bekend gemaakt dat de Stichting Blik op Werk een subsidie ontvangt voor invoering van de 'Work Ability Index'. In Stichting Blik op Werk werken afnemers, aanbieders en cliënten van arbo- en re-integratiediensten samen. De Stichting Blik op Werk en de Raad voor Werk en Inkomen zijn op dit moment (eind 2008) bezig met een Plan van Aanpak rond de Work Ability Index, info hierover op de [website](#) van Blik op Werk.

Interessante sites in verband met de Leeftijdsbewust personeelsbeleid, Workability en zijn index zijn verder:

- Van de [stichting Workability index](#) over leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Afkomstig van Arbounie: [Arbeidsvermogen als peilstok voor motivatie en inzetbaarheid](#)
- Van Blik op werk: [workability Index](#)
- Van 'Kroon op het werk': [de workability index als preventie instrument](#)
- Over de ontwikkelaar van de workability index, professor Ilmarinen: [Grijs werkt, vooral in Finland](#)

- Over de relatie van WAI met individuele kenmerken, lifestyle, werkomstandigheden en lichamelijke gesteldheid, zie [Relaties van WAI](#)

## 8. Werkgeversverplichtingen

Vanuit de Arbowet volgt de verplichting de werknemer een veilige werkplek te bieden. De wijze waarop wordt beschreven in het arbeidsomstandighedenbesluit en de onderliggende normen en toelichtingen zoals Arbo-informatiebladen en (beleids)normen. Deze twee zijn niet dwingend maar meer vrijblijvend. Zoals eerder vermeld bestaat er ook geen algemene verplichting om een arbomanagementsysteem te implementeren.

Algemene verplichtingen die wel gelden:

- Het inventariseren en evalueren van de risico's. Hierin hoort tevens een beschrijving van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen;
- Het opstellen van een plan van aanpak, waarin de te nemen maatregelen staan en de termijn waarop die maatregelen genomen worden;
- Voorlichting en onderricht verzorgen en instructies geven aan de werknemers over de werkzaamheden, de risico's daarvan en de te nemen maatregelen;
- Toezicht houden op de juiste uitvoering;
- Lijst van ongevallen bijhouden;
- Regeling treffen dat werknemers toegang hebben tot een arbodeskundige;
- Aanwijzen preventiemedewerker;
- Zorgen voor een operationele bedrijfshulpverlening.

## 9. Werknemersverplichtingen

[De Arbowet](#) kent diverse verplichtingen die zijn opgelegd aan werknemers (Arbowet, artikel 11). Deze staan verders los van het wel of niet aanwezig zijn van een arbomanagementsysteem.

Enkele algemene verplichtingen:

- De werknemer is verplicht om zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de anderen op de arbeidsplaats. Hierbij moeten de instructies van de werkgever in acht worden genomen;
- De werknemer is verplicht arbeidsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en niet zodanig aan te passen dat het risico toeneemt;
- De werknemer is verplicht mee te werken aan onderricht en veiligheidsinstructies die door of namens de werkgever worden verzorgd;
- De werknemer is verplicht gevaarlijke situaties direct te melden;
- De werknemer is verplicht aanwijzingen bedrijfshulpverlening op te volgen.

## 10. Werknemersrechten

### 10.1 Rechten individuele werknemer

De rechten van werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn beschreven in de Arbo-wet. Deze staan los van het wel of niet aanwezig zijn van een arbomanagementsysteem.

Passende maatregelen

Elke werknemer moet, volgens artikel 3, lid 1f, van de Arbo-wet, bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen. Daarbij moet hij/zij rekening houden met zijn/haar technische kennis en middelen. [Arbowet](#)

Werkonderbreking

Een werknemer is, volgens artikel 29 van de Arbo-wet, bevoegd het werk te onderbreken bij ernstig gevaar voor personen. Deze onderbreking mag duren zolang het gevaar aanwezig is en tot een inspecteur van Arbeidsinspectie aanwezig is. De werkonderbreking mag geen consequenties voor de salarisbetaling hebben.



## 10.2 Rechten medezeggenschapsorgaan

In de Arbo-wet, artikel 12 is de samenwerking over arbeidsomstandigheden van werkgever met werknemers geregeld. De Arbo-wet kent hierbij een verwijzing naar de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) en de WMO (Wet Medezeggenschap Onderwijs) [Arbowet](#) en [wet op ondernemingsraden](#)

Belangrijk daarbij is dat het beleid door beide partijen, werkgever en werknemers, wordt gedragen. Om daarvoor zorg te dragen, moet de werkgever overleggen met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering daarvan. De OR moet in staat worden gesteld te beoordelen of het veiligheidsrisico in voldoende mate in de risico-inventarisatie verwerkt is. De OR kan hiervoor intern of extern advies inwinnen. De werkgever draagt de kosten hiervan. Eventueel kan een arbo-instantie ondersteuning bieden. Situaties die op langere termijn een schadelijk effect hebben kunnen door middel van een PMO in vroeg stadium aan het licht gebracht worden.

De onderwerpen waarover de OR instemmingsrecht heeft, waaronder regelingen op gebied van arbeidsomstandigheden, zijn vastgelegd in artikel 27 van de WOR. De onderwerpen waarvoor een adviesrecht geldt, staan vermeld in artikel 25. Het informatierecht wordt nader toegelicht in artikel 31. Zie verder Wet op de ondernemingsraden.

## 11. Praktijkverhalen

De Bochane groep, een groeiend bedrijf in de automotive sector, wilde dat arbo meer gaat leven op de werkvloer. Met de ondersteuning van TNO is gekozen voor een zogenaamde *High Impact Implementatie*. Aandacht voor medewerkers, de onderlinge communicatie, het actief betrekken van de medewerkers en een goede betrokkenheid van de directie waren enkele van de succesfactoren. Zie verder, [High Impact Implementatie](#)

Invoering van een veiligheidsbeheersysteem in een grote bouwonderneming van fabrieken. [Invoering Veiligheidsbeheersysteem](#)

Onderzoekster Bisambhar heeft de primaire houtverwerking (houtzagerijen) onder de loop genomen. Met behulp van een OHS-risicobeoordeling zijn een groot aantal potentiële gevaren geïdentificeerd in deze branche. Voor haar verbeterplan om Arbomanagement bij houtzagerijen te bevorderen zie, [Arbomanagement bij houtzagerijen](#)

Introduceren van praktische maatregelen ter bevordering van participatie van werknemers en motivatie in arbeidsveiligheid en gezondheidskwesties. Het proces bevat het verbeteren van bedrijfscommunicatie en samenwerking, in samenwerking met externe bureaus. Zie verder deze [goede praktijken](#).

Het opstellen van efficiënte veiligheidsplannen om veiligheid en gezondheid op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen te managen en te coördineren. Zie verder, [Veiligheid planningstool](#)

Voor meerdere goede praktijken zie, [Goede praktijken](#)

## 12. Referenties

### Webbronnen:

- [www.arbokennisnet.nl](http://www.arbokennisnet.nl)
- [www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)
- [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl)
- <http://www.arboportaal.nl/>

- [www.sdu.nl](http://www.sdu.nl)
- <http://www.monash.edu.au/muarc/ipsa/> (Safety science Monitor, diverse issues )
- <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/81> etc.

**Literatuurbronnen:**

- Arbomanagement in bedrijven, Visser en Zwetsloot, Kluwer, 2004
- Rapport evaluatie van de verbetertrajecten van het programma **Versterking ArbeidsVeiligheid** (VAV), SZW, 2008, Hale
- Matthieu Weggeman "Leiding geven aan professionals? *Niet doen!* 2007
- OHSAS 18001/2, Arbomanagementsystemen-eisen, 2007
- AI-1, Arbo- en verzuimbeleid, 8<sup>e</sup> druk, SDU
- NTA 8050, Leidraad totstandkoming

## 13. Referenties auteur

Paul de Heer (veiligheidskundige)

Janine Molier (bedrijfsgeneeskundige)

Edith Groenendaal (arbeids- en organisatiedeskundige)

John Peters (arbeidshygiënist)

## 14. Peer review

Andrew Hale, TU Delft