

The background features several overlapping circles in various colors: a large yellow circle on the left, a purple circle at the top right, a teal circle on the bottom right, a green circle at the bottom center, and a red circle at the bottom left. Dotted black lines with arrows connect different points across these circles, suggesting a flow or process. The text is centered in the middle of the page.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM
GEVAARLIJKE STOFFEN

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER?

1.2 WAT IS DE ARBOBELEIDSCYCLUS?

1.3 WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN?

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDTE WERKWIJZER

START WERKWIJZER →



GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

WAAROM DEZE WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS GEVAARLIJKE STOFFEN?

Iedereen heeft baat bij gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Zowel werkgevers als werknemers en arboprofessionals hebben er profijt van wanneer het werk op een gezonde en veilige manier gebeurt. Zeker wanneer in het bedrijf gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen is het belangrijk dat de juiste maatregelen en voorzieningen worden getroffen. We hebben daar met elkaar een gezamenlijke verantwoordelijkheid in én een gezamenlijk belang.

Om werkenden gezond en duurzaam aan het werk te houden is het van belang dat bedrijven een preventief arbobeleid opstellen en doorvoeren dat aansluit bij de risico's die spelen op de eigen werkvloer. Het is zelfs een verplichting op basis van de Arbowet. De arboregels zijn gericht op het beschermen van de gezondheid en veiligheid van werkenden: door beheersing van veiligheids- en gezondheidsrisico's kunnen de arbeidsomstandigheden in het bedrijf worden geoptimaliseerd.

De werkgever zorgt ervoor dat binnen zijn bedrijf op een gezonde en veilige manier gewerkt kan worden. Hiervoor is het van belang om te weten welke arboregels precies van toepassing zijn en wat die inhouden. Deze Werkwijzer helpt daar een handje bij. De Werkwijzer is specifiek ontwikkeld om de regelgeving voor werken met gevaarlijke stoffen te verduidelijken en daarnaast om inzicht te geven in de rollen, taken en verantwoordelijkheden van de verschillende arboprofessionals binnen de hele arbobeleidscyclus.

Met de Werkwijzer weet iedereen wie, wat, wanneer doet en dat maakt het makkelijker voor arboprofessionals om elkaar te vinden en onderling samen te werken. Onderlinge samenwerking zal ook de samenhang tussen de RI&E, het gezondheidsdossier (n.a.v. de PAGO) en het blootstellingsregister verbeteren. Uiteindelijk leidt dit tot een beter preventiebeleid binnen bedrijven. Gezond en veilig werken doen we samen.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER?

1.2 WAT IS DE ARBOBELEIDSCYCLUS?

1.3 WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN?

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDTE WERKWIJZER

START WERKWIJZER →



GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

WAT IS DE ARBOBELEIDSCYCLUS?

De arbobeleidscyclus is het proces van het maken van een beleid, het inventariseren en beoordelen van arbeidsrisico's, het maken en uitvoeren van plannen om deze risico's weg te nemen of te beperken en het evalueren of het werk veilig en gezond is. Vervolgens worden aan de hand van deze evaluaties de risico's opnieuw in kaart gebracht. De kern van de arbobeleidscyclus is dus het preventief bezig zijn met het verbeteren van de arbeidsomstandigheden om zo risico's te beperken en veilige en gezonde werkomstandigheden te realiseren.

In de praktijk komt het vaak voor dat een bedrijf niet spontaan begint met de arbobeleidscyclus. Het begint er vaak mee dat verschillende betrokkenen in het bedrijf zich zorgen maken over bijvoorbeeld de werkwijze met betrekking tot gevaarlijke stoffen. Er klopt 'iets' niet, men weet alleen nog niet wat. Er ontbreekt ook nog veel informatie en daardoor is niet duidelijk waar het signaal of de signalen moeten worden belegd. Of dat ze überhaupt moeten worden belegd. Deze fase kan aangeduid worden met de term Fase 0: bewustwording.

DE ARBOBELEIDSCYCLUS IS OPGEBOUWD UIT DE VOLGENDE VIJF ONDERDELEN:

- **Willen** - Het gaat hierbij om de intentie om met het arbobeleid aan de slag te gaan en duidelijk de doelen vast te stellen die moeten worden bereikt (art. 3 Arbowet).
- **Weten** - In dit onderdeel worden de risico's en de mogelijke beheersmaatregelen vastgesteld. Hierbij komt onder andere de risico-inventarisatie aan de orde (art. 5 Arbowet en art. 4.1b, lid 2, onder a. Arbobesluit).

- **Wegen** - Er wordt beoordeeld welke risico's het eerste worden aangepakt. Hierbij worden duidelijk prioriteiten vastgesteld en een plan van aanpak met maatregelen gemaakt (art. 5 Arbowet en art. 4.1b, lid 2, onder b. en c. Arbobesluit).
- **Werken** - Het Plan van Aanpak en de bijbehorende maatregelen worden uitgevoerd.
- **Waken** - Bij dit onderdeel worden de resultaten van de aanpak beoordeeld en in de gaten gehouden. Indien nodig worden doelstellingen aangepast en bijgewerkt (Weten), zodat het arbobeleid optimaler gaat functioneren.

GEGEVENSDRAGERS

Ten behoeve van de arbobeleidscyclus zijn drie belangrijke gegevensdragers te onderscheiden waarin arbeidsgerelateerde (medische) gezondheidsgegevens en gegevens met betrekking tot beroepsmatige blootstelling aan gezondheidsrisico's worden vastgelegd. Deze gegevensdragers kunnen digitaal of fysiek (papier) zijn en betreffen:

1. **De risico inventarisatie & evaluatie** (RI&E) (artikel 5 Arbowet)
2. **Het gezondheidsdossier op basis van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek** (PAGO) (artikel 18 Arbowet en artikel 4.10c Arbobesluit)
3. **Het blootstellingsregister** (artikel 4.15 Arbobesluit en de aanvullende registratie 4.2A)

In dit onderdeel worden het doel en de opzet van de Werkwijzer arbobeleidscyclus geschetst.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER?

1.2 WAT IS DE ARBOBELEIDSCYCLUS?

1.3 WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN?

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDTE WERKWIJZER

START WERKWIJZER →



GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE BETROKKEN PARTIJEN?

Er zijn verschillende partijen die op basis van de Arbowet en de Wet op de ondernemingsraden (hierna te noemen: WOR) een rol spelen bij het maken, uitvoeren en evalueren van de arbobeleidscyclus. Hieronder worden de betrokken partijen besproken en wordt hun rol benoemd. Later in deze Werkwijzer worden alle partijen uitgebreid besproken en worden hun verantwoordelijkheden en onderlinge relaties verder toegelicht.

De werkgever →

De ondernemingsraad (OR) of de
Personeelsvertegenwoordiging (PVT) →

De preventiemedewerker →

De werknemer →

De arbodienst of de hogere veiligheidkundige, arbeids-
hygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts →

SAMENWERKING STAAT CENTRAAL

Iedereen heeft verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden die passen in de arbobeleidscyclus. Dit is ook allemaal vastgelegd in de Arbowet en brengt dus voor iedere partij verplichtingen met zich mee.

Het is de rol van de [Inspectie SZW](#) om erop toe te zien dat die deze worden nageleefd door iedereen en in te grijpen als dat nodig is. Als tijdens een inspectie bijvoorbeeld blijkt dat een bedrijf de regels onvolledig of onjuist naleeft, is er sprake van een overtreding en kan de een boete worden opgelegd. I-SZW doet aan risicogerichte inspecties maar kan ook naar aanleiding van een melding vanuit de OR/PVT over het niet op orde zijn van het arbobeleid besluiten om een inspectie uit te voeren.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

KADER SLUITEN ✕

DE WERKGEVER

De werkgever is op basis van de Arbowet primair verantwoordelijk voor het op het op orde hebben van alle wettelijke onderdelen van de arbobeleidscyclus. De werkgever bepaalt de inhoud en stelt vast welke maatregelen er genomen moeten worden. We spreken over een werkgever als die personeel in dienst heeft op basis van een arbeidsovereenkomst, een ambtelijke aanstelling verleent, een uitzendkracht inhuurt en een ander onder zijn gezag arbeid laat verrichten (bijv. de stagiair). De werkgever kan allerlei wettelijke verplichtingen zélf uitvoeren, maar kan ook taken delegeren aan (veelal) leidinggevend in het bedrijf en advies vragen aan de branche, (externe) deskundigen en aan de OR.

De Arbowetgeving geeft niet aan hoe het beleid er uit moet zien maar geeft wel aan wat er minimaal moet gebeuren. Het gaat om de volgende zaken:

- Het werk mag de veiligheid en gezondheid van de werknemer niet in gevaar brengen.
- De risico's moeten bij de bron worden aangepakt.
- Het werk en de werkplek worden zo veel mogelijk aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers.
- Zo min mogelijk monotoon, saai en tempo gebonden werk.
- Het bedrijf heeft bedrijfshulpverlening georganiseerd.
- Medewerkers moeten bij ernstig en onmiddellijk dreigend gevaar zelf aan dit gevaar kunnen ontkomen.
- Er wordt expliciet beleid gevoerd om werkdruk, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie te voorkomen of te beheersen.
- De werkgever meldt ernstige arbeidsongevallen bij de Inspectie SZW.
- De werkgever moet ten minste één werknemer als preventiemedewerker aanstellen.
- De werkgever moet zich laten ondersteunen door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige voor onder andere de ziekteverzuimbegeleiding.
- De werkgever geeft voorlichting over veilig werken aan de werknemers in het bedrijf.

Voor meer toelichting over bovenstaande zaken: www.rie.nl

de OR de Inspectie SZW verzoeken om een onderzoek in te stellen in het betreffende bedrijf (o.g.v. art. 24, lid 7 Arbowet). De [Inspectie SZW](http://www.rie.nl) kan de werkgever dan uiteindelijk dwingen om de arbobeleidscyclus te gaan uitvoeren.

tussen de
ze werkwijzer
ijke rol in alle
noeilijk of zelfs
dat maakt
werkwijzer
aken wie ze
e zelf benaderd
amenwerking
eden m.bt.

arbobeleids-
stokt het
en van de
arlijke stoffen.
werknemer
werkgever
oor het
it proces
er ondanks
dan kan

1.1 WAAROM DE
WERKWIJZER

1.2 WAT IS DE
BELEIDSCYCLUS

1.3 WAT ZIJN DE
VERANTWOOR-
LIJKHEDEN

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDE VAN
WERKWIJZER

START WERKWIJZER

GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

KADER SLUITEN ✕

DE ONDERNEMINGSRAAD (OR)

Bedrijven met 50 of méér werknemers moeten een OR hebben* (art. 2 WOR). De OR en de werkgever moeten met elkaar samenwerken bij het uitvoeren van de arbobeleidscyclus (art. 12 Arbowet). De OR heeft instemmingsrechten (art. 27 WOR), onder andere met betrekking tot de RI&E (incl. PvA), het basiscontract met arbodienstverlening (de arbodienst, bedrijfsarts en andere deskundigen), de aanwijzing van de preventiemedewerker en het arbobeleid van de werkgever. De OR/PVT moet onder andere de RI&E en het Plan van Aanpak goedkeuren.

Met de term OR wordt in deze Werkwijzer ook de medezeggenschapsraad (MR) en personeelsvertegenwoordiging (PVT) bedoeld. De wettelijke eisen die zijn gesteld aan het basiscontract zijn terug te vinden in [deze checklist voor arbodienstverlening](#).

Als er geen OR of PVT is binnen het bedrijf, dan geldt dat werknemers advies moeten kunnen geven over de RI&E en het Plan van Aanpak. De werkgever moet bovendien tweemaal per jaar een bijeenkomst organiseren om het personeel in de gelegenheid te stellen om over belangrijke wijzigingen in de arbeidsomstandigheden, zoals de RI&E en het plan van aanpak, te spreken.

Voor bedrijven met minder dan 10 personeelsleden waar geen OR of PVT is, geldt dat werkgever en de werknemers moeten overleggen over de RI&E, inclusief het plan van aanpak.

** Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers is een OR niet verplicht.*

vergt ook een samenwerking tussen partijen. Als er ondanks deze druk vanuit deze partijen nog niets gebeurt, dan kan de OR de Inspectie SZW verzoeken om een onderzoek in te stellen in het betreffende bedrijf (o.g.v. art. 24, lid 7 Arbowet). De [Inspectie SZW](#) kan de werkgever dan uiteindelijk dwingen om de arbobeleidscyclus te gaan uitvoeren.

tussen de
ze werkwijzer
ijke rol in alle
noeilijk of zelfs
dat maakt
werkwijzer
aken wie ze
e zelf benaderd
amenwerking
eden m.bt.

arbobeleids-
stokt het
en van de
arlijke stoffen.
werknemer
werkgever
oor het
it proces

1.1 WAAROM DEZE
WERKWIJZER

1.2 WAT IS DE
BELEIDSCYCLUS

1.3 WAT ZIJN DE
VERANTWOOR-
LIJKHEDEN

1.4 HET MODE-
LLE

1.5 REIKWIJDT
WERKWIJZER

START WERKWIJZER

GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

KADER SLUITEN ✕

DE PREVENTIEMEDEWERKER

Iedere werkgever is verplicht om tenminste één preventiemedewerker aan te stellen. Preventiemedewerkers, zoals omschreven in artikel 13 van de Arbowet, zijn werknemers die door de werkgever zijn aangewezen om bepaalde taken uit te voeren. Over de keuze van de preventiemedewerker(s) en diens positionering heeft de OR een instemmingsrecht.

De preventiemedewerker werkt actief aan het bevorderen van de veiligheid en de gezondheid binnen het bedrijf.

DE PREVENTIEMEDEWERKER HEEFT VIER WETTELIJK VERPLICHTE TAKEN:

1. Het meewerken aan of het opstellen van een RI&E (incl. het plan van aanpak).
2. Het gevraagd en ongevraagd adviseren aan en samenwerken met directie, ondernemingsraad of personeels-vertegenwoordiging voor goede arbeidsomstandigheden.
3. Het meewerken aan het uitvoeren van de maatregelen uit onder andere het plan van aanpak.
4. Het samenwerken met en het adviseren aan de bedrijfsarts of de gecertificeerde arbodienst, of andere kerndeskundigen.

Daarnaast kan de preventiemedewerker ook andere taken op zich nemen die met arbeidsomstandigheden te maken hebben, zoals het geven van voorlichting aan medewerkers over gezond werken of het onderhouden van contact met de arbodienst of bedrijfsarts.

Het is daarom nodig dat de preventiemedewerker betrokken is bij de arbobeleidscyclus. Het kan om één of meerdere preventiemedewerkers gaan. Overigens kan bij bedrijven met 25 of minder werknemers de werkgever de taken van de preventiemedewerker ook zélf uitvoeren.

vergt ook een samenwerking tussen partijen. Als er ondanks deze druk vanuit deze partijen nog niets gebeurt, dan kan de OR de Inspectie SZW verzoeken om een onderzoek in te stellen in het betreffende bedrijf (o.g.v. art. 24, lid 7 Arbowet). De [Inspectie SZW](#) kan de werkgever dan uiteindelijk dwingen om de arbobeleidscyclus te gaan uitvoeren.

1.1 WAAROM DE
WERKWIJZER

1.2 WAT IS DE
BELEIDSCYCLUS

1.3 WAT ZIJN DE
VERANTWOORDELIJKHEDEN

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDE VAN DE
WERKWIJZER

START WERKWIJZER

GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

KADER SLUITEN ✕

DE WERKNEMER

Werknemers hebben rechten en plichten als het gaat om veilig en gezond werken. De werknemer heeft het recht te weten welke risico's er in hun bedrijf zijn en welke maatregelen genomen worden. In de Arbowet is dan ook vastgelegd dat werknemers de RI&E moeten kunnen inzien. Dit heet inzagerecht (Arbowet artikel 5, lid 6). De werkgever mag de werknemers dit niet weigeren.

Werknemers moeten zich ook aan bepaalde regels houden en hebben daarmee ook bepaalde verantwoordelijkheden binnen de arbobeleidscyclus. De werknemer heeft de verplichting om zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van zichzelf en andere betrokken werknemers (artikel 11 van de Arbowet). Bij het dagelijks werken met gevaarlijke stoffen heeft de werknemer te maken met een aantal specifieke verplichtingen. Ook hebben werknemers een verantwoordelijkheid om de eigen gezondheid en veiligheid te bewaken en zich bewust te zijn van de eigen kwetsbaarheid.

DE BELANGRIJKSTE VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMERS ZIJN:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze gebruiken
- Persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats opbergen.
- Meedoen aan de voorlichting en instructie over veilig en gezond werken, die de werkgever voor hen organiseert.
- Melden van opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf bij de werkgever.
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bedrijfshulpverlener, arbodienst verlener) bijstaan in de uitvoering van hun verplichtingen.

Ondanks de voorlichting en onderricht die de werknemer krijgt kunnen er nog vragen en onduidelijkheden zijn met betrekking tot het veilig en gezond werken met gevaarlijke stoffen. De werknemer kan daarvoor terecht bij zijn/haar direct leidinggevende. De werknemer kan natuurlijk ook met vragen terecht bij de OR, de preventiemedewerker of de bedrijfsarts.

deze druk vanuit deze partijen nog niets gebeurt, dan kan de OR de Inspectie SZW verzoeken om een onderzoek in te stellen in het betreffende bedrijf (o.g.v. art. 24, lid 7 Arbowet). De [Inspectie SZW](#) kan de werkgever dan uiteindelijk dwingen om de arbobeleidscyclus te gaan uitvoeren.

1.1 WAAROM DE
WERKWIJZER

1.2 WAT IS DE
BELEIDSCYCLUS

1.3 WAT ZIJN DE
VERANTWOORDELIJKHEDEN

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDE VAN DE
WERKWIJZER

START WERKWIJZER

GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

In dit onderdeel worden het doel en de opzet van de Werkwijzer arbobeleidscyclus geschetst.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER

1.2 WAT IS DE BELEIDSCYCLUS

1.3 WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDTE WERKWIJZER

START WERKWIJZER

GEGEVENS DRAGERS →

VERANTWOORDING →

WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE BETROKKEN PARTIJEN?

KADER SLUITEN ✕

DE ARBODIENST OF DE HOGERE VEILIGHEIDSKUNDIGE, ARBEIDSHYGIËNIST, ARBEIDS- EN ORGANISATIEDESKUNDIGE OF BEDRIJFSARTS

De arbodienst of de arbodeskundige heeft een adviserende en toetsende rol. Zo kan de arbodienst of arbodeskundige de werkgever voorzien van praktische informatie aangaande gevaarlijke stoffen. Daarnaast toetsen zij de door de werkgever gemaakte RI&E inclusief PvA. Het toetsen van de RI&E en het PvA moet worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodeskundigen of een BIG geregistreerde bedrijfsarts.

Een bedrijf moet zich laten bijstaan door hetzij een in- of externe gecertificeerde arbodienst (artikel 14a Arbowet-Vangenetregeling) óf door een BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Een bedrijf heeft een gecertificeerde arbodienst óf een BIG-geregistreerde bedrijfsarts nodig voor de volgende taken:

- het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- de verzuimbegeleiding;
- het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO of PMO);
- functiegerichte aanstellingskeuringen;
- het arbospreekuur.

Met de gecertificeerde arbodienst of BIG-geregistreerde bedrijfsarts moet ieder bedrijf een basiscontract afsluiten (artikel 14, lid 4 Arbowet) waarin onder andere afspraken staan met betrekking tot bovenstaande taken.

permanente karakter van de arbobeleidscyclus. Dit proces vergt ook een samenwerking tussen partijen. Als er ondanks deze druk vanuit deze partijen nog niets gebeurt, dan kan de OR de Inspectie SZW verzoeken om een onderzoek in te stellen in het betreffende bedrijf (o.g.v. art. 24, lid 7 Arbowet). De [Inspectie SZW](#) kan de werkgever dan uiteindelijk dwingen om de arbobeleidscyclus te gaan uitvoeren.

In dit onderdeel worden het doel en de opzet van de Werkwijzer arbobeleidscyclus geschetst.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER?

1.2 WAT IS DE ARBOBELEIDSCYCLUS?

1.3 WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN?

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDTE WERKWIJZER

START WERKWIJZER →



GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

HET MODEL

Deze Werkwijzer Arbobeleidscyclus is opgebouwd uit vijf stappen

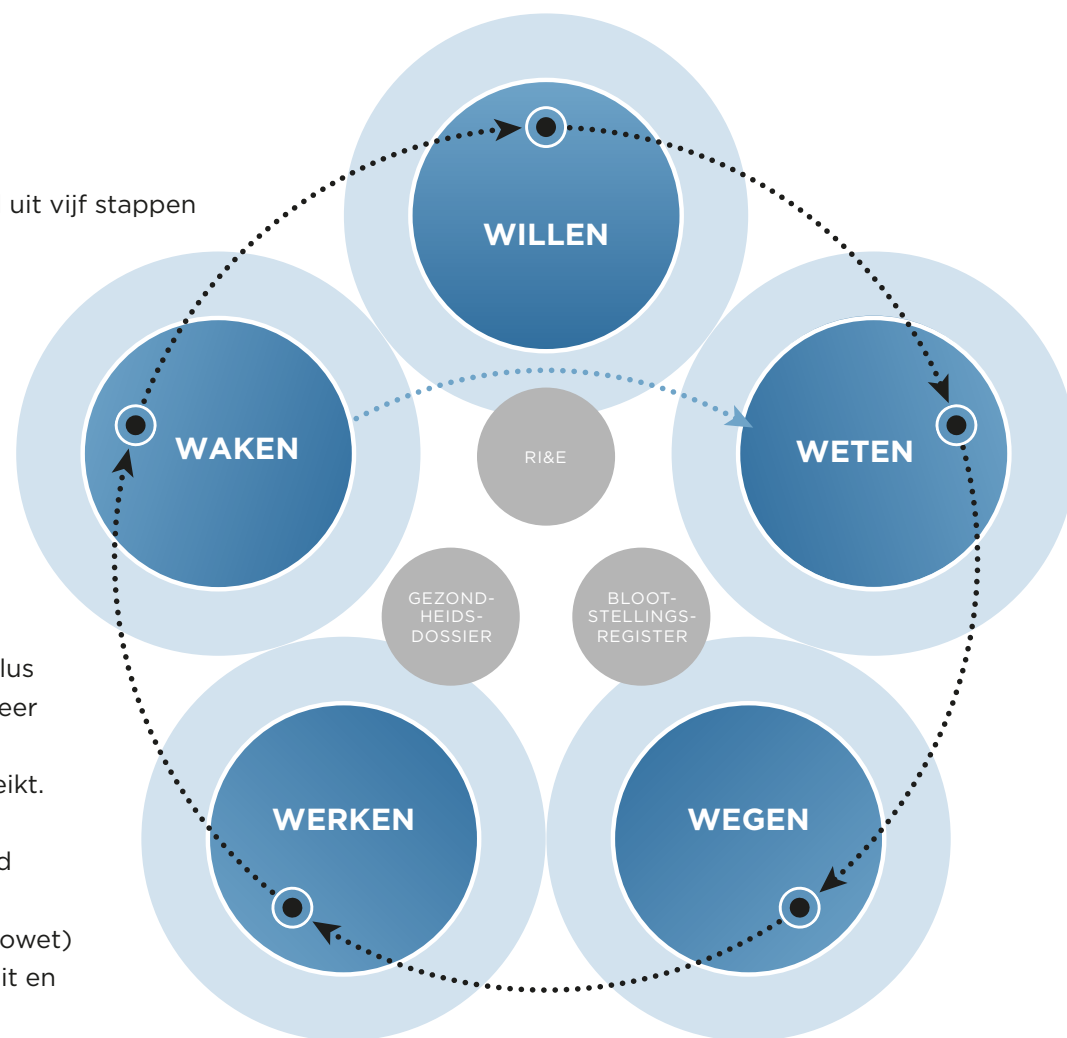
1. Willen (Arbobeleid)
2. Weten (RI&E)*
3. Wegen (PvA)*
4. Werken (uitvoeren van de maatregelen)
5. Waken (evalueren)

Het model laat zien dat de arbobeleidscyclus nooit klaar is. Het is een doorlopend proces waarbij ná iedere stap altijd weer een andere stap komt. In de praktijk zullen de stappen niet altijd even volgordelijk verlopen en kunnen meerdere stappen tegelijkertijd plaatsvinden. De lerende cyclus ontstaat door de resultaten van de stap 'Waken' weer als input te gebruiken voor de stap 'Weten', zodat gecontroleerd wordt of het gewenste effect is bereikt.

Tevens zijn er drie gegevensdragers geïdentificeerd in relatie tot de arbobeleidscyclus:

1. De risico inventarisatie & evaluatie (artikel 5 Arbowet)
2. Het blootstellingsregister (artikel 4.15 Arbobesluit en aanvullende registratie 4.2A)
3. Het gezondheidsdossier op basis van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) (artikel 4.10c Arbobesluit)

* De RI&E en het bijbehorende plan van aanpak is in de praktijk 1 document. Voor deze Werkwijzer worden de RI&E en het Plan van Aanpak gescheiden behandeld, omdat ze verschillende stappen van de Werkwijzer beslaan.



Zoals eerder aangegeven is er een stap-0 denkbaar. Deze stap-0 is visueel niet opgenomen maar deze stap is de bewustwording van het feit dat er actie nodig is. Deze cyclus gaat pas lopen op het moment dat de gebruiker(s) zich ervan bewust is/zijn dat er acties nodig zijn en dat het een cyclisch model is dat niet afloopt, maar continu doorloopt.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER?

1.2 WAT IS DE ARBOBELEIDSCYCLUS?

1.3 WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN?

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDTE WERKWIJZER

START WERKWIJZER →



GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

REIKWIJDTE WERKWIJZER

WET-EN REGELGEVING GEVAARLIJKE STOFFEN

De wet- en regelgeving met betrekking tot gevaarlijke stoffen is uitgebreid en complex. In deze Werkwijzer vermelden we de wettelijke eisen met betrekking tot gevaarlijke stoffen zoals die zijn opgenomen in de artikelen 4.1. tot en met 4.10d [Arbobesluit](#). Deze eisen hebben betrekking op het beschermen van de veiligheid en gezondheid van werknemers.

Voor zwangere en borstvoedinggevende werknemers, jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar) en thuiswerkers (plaatsonafhankelijk werk) zijn aanvullende wettelijke eisen gemaakt met betrekking tot het werken met gevaarlijke stoffen. Hieronder de vindplaatsen van deze wettelijke eisen voor deze bijzondere categorieën werknemers:

- zwangere en borstvoedinggevende werknemers: art. 4.108, art. 1.42 en art. 1.42A van het Arbobesluit.
- jeugdige werknemers: art. 4.105 en 4.106 Arbobesluit
- plaatsonafhankelijke werkers: art. 1.46 Arbobesluit.

WETTELIJKE EISEN VOOR SPECIFIEKE GEVAARLIJKE STOFFEN

Deze Werkwijzer bespreekt relevante wettelijke eisen voor gevaarlijke stoffen in zijn algemeenheid. Er bestaan echter ook wettelijke eisen voor specifieke gevaarlijke stoffen.

HIER een overzicht van stoffen waarvoor specifieke wettelijke eisen zijn gemaakt, inclusief de verwijzing en link naar de vindplaats van deze eisen



WERKNEMERSBEGRIIP

In deze Werkwijzer hanteren we de uitgangspunten van artikel 1 van de Arbowet waar het gaat om de vraag wie is de werknemer in de zin van de Arbowet. Het gaat dan concreet om de volgende werknemers:

1. Werknemers met een arbeidsovereenkomst
2. Ambtenaren
3. Uitzendkrachten
4. Werknemers die onder gezag werken (o.a. stagiairs)

Zzp'ers vallen eveneens onder de Arbowet. In artikel 9.5 van het Arbobesluit wordt benoemd aan welke verplichtingen zij moeten voldoen. Daarbij gaat het onder meer over een groot deel van de bepalingen uit hoofdstuk 4 van het Arbobesluit over gevaarlijke stoffen, met uitzondering van onder meer de bepalingen op het terrein van de aanvullende RI&E.

Als een Zzp'er onder gezag van een werkgever werkt, dan heeft de zzp'-er in die situatie dezelfde rechten en plichten als de in deze Werkwijzer beschreven "Werknemer". Ook in deze situatie moet de werkgever zich houden aan de in deze Werkwijzer beschreven regels met betrekking tot het werken met gevaarlijke stoffen.

In dit onderdeel worden het doel en de opzet van de Werkwijzer arbobeleidscyclus geschetst.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER?

REIKWIJDTE WERKWIJZER

KADER SLUITEN ✕

OVERZICHT VAN STOFFEN WAARVOOR SPECIFIEKE WETTELIJKE EISEN ZIJN GEMAAKT, INCLUSIEF DE VERWIJZING EN LINK NAAR DE VINDPLAATS VAN DEZE EISEN

- CMR-stoffen: art. 4.11 t/m 4.23 Arbobesluit;
- Asbest: art. 4.37 t/m 4.54d Arbobesluit;
- Verbod op propaansulten: art. 4.58 Arbobesluit;
- Verbod op:
 - 2-naftylamine en de zouten daarvan (CAS-nummer 91-59-8),
 - 4-aminodifenyl en de zouten daarvan (CAS-nummer 92-67-1),
 - benzidine en de zouten daarvan (CAS-nummer 92-87-5) en
 - 4-nitrodifenyl (CAS-nummer 92-93-3).
- (art. 4.59 Arbobesluit);
- Verbod op zandsteen en zandstralen: art. 4.60 resp. 4.61 Arbobesluit;
- Verbod van benzeen en gechloreerde koolwaterstoffen: art. 4.61a Arbobesluit;
- Verbod op loodwit: art. 4.61b Arbobesluit;
- Vluchtige organische stoffen: art. 4.62a en 4.62b Arbobesluit;

WETTELIJKE EISEN VOOR SPECIFIEKE GEVAARLIJKE STOFFEN

Deze Werkwijzer bespreekt relevante wettelijke eisen voor gevaarlijke stoffen in zijn algemeenheid. Er bestaan echter ook wettelijke eisen voor specifieke gevaarlijke stoffen.

moet de werkgever zien noden aan de in deze Werkwijzer beschreven regels met betrekking tot het werken met gevaarlijke stoffen.

HIER een overzicht van stoffen waarvoor specifieke wettelijke eisen zijn gemaakt, inclusief de verwijzing en link naar de vindplaats van deze eisen



START WERKWIJZER

GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

In dit onderdeel worden het doel en de opzet van de Werkwijzer arbobeleidscyclus geschetst.

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

1.1 WAAROM DEZE WERKWIJZER?

1.2 WAT IS DE ARBOBELEIDSCYCLUS?

1.3 WAT ZIJN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN?

1.4 HET MODEL

1.5 REIKWIJDTE WERKWIJZER

KIES WELKE VERANTWOORDELIJKHEID OP U VAN TOEPASSING IS EN START DE WERKWIJZER:



GEGEVENSDRAGERS →

VERANTWOORDING →

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

ARBOBELEIDSCYCLUS

2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI&E)

2.3 WEGEN (PVA)

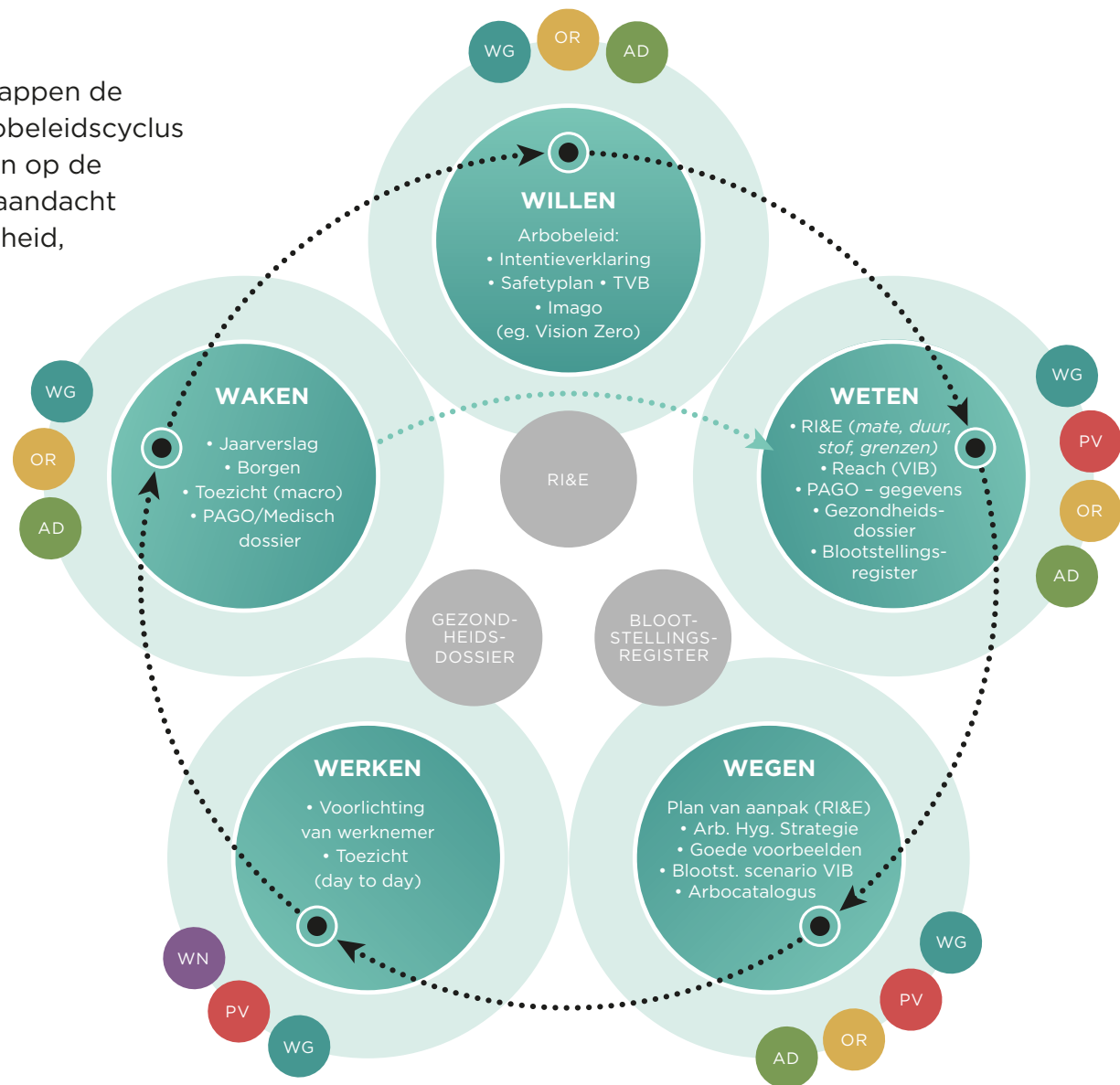
2.4 WERKEN

2.5 WAKEN

DE WERKGEVER

In dit onderdeel worden in vijf stappen de wettelijke onderdelen uit de arbobeleidscyclus besproken die van toepassing zijn op de werkgever. In iedere stap wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.



- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENSDRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

ARBOBELEIDSCYCLUS

2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI&E)

2.3 WEGEN (PVA)

2.4 WERKEN

2.5 WAKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

DE WERKGEVER

In dit onderdeel worden in vijf stappen de wettelijke onderdelen uit de arboleidscyclus besproken die van toepassing zijn op de werkgever. In iedere stap wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.

- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE

SLUITEN →

DE WERKGEVER

De werkgever is op basis van de Arbowet primair verantwoordelijk voor het op het op orde hebben van alle wettelijke onderdelen van de arboleidscyclus. De werkgever bepaalt de inhoud en stelt vast welke maatregelen er genomen moeten worden. We spreken over een werkgever als die personeel in dienst heeft op basis van een arbeidsovereenkomst, een ambtelijke aanstelling verleent, een uitzendkracht inhuurt en een ander onder zijn gezag arbeid laat verrichten (bijvoorbeeld de stagiair). De werkgever kan allerlei wettelijke verplichtingen zelf uitvoeren, maar kan ook taken delegeren aan (veelal) leidinggevend in het bedrijf en advies vragen aan de branche, (externe) deskundigen en aan de OR.

De Arbowetgeving geeft niet aan hoe het beleid er uit moet zien maar geeft wel aan wat er minimaal moet gebeuren. Het gaat om de volgende zaken:

- Het werk mag de veiligheid en gezondheid van de werknemer niet in gevaar brengen.
- De risico's moeten bij de bron worden aangepakt.
- Het werk en de werkplek worden zo veel mogelijk aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers.
- Zo min mogelijk monotoon, saai en tempo gebonden werk.
- Het bedrijf heeft bedrijfshulpverlening georganiseerd.
- Medewerkers moeten bij ernstig en onmiddellijk dreigend gevaar zelf aan dit gevaar kunnen ontkomen.
- Er wordt expliciet beleid gevoerd om werkdruk, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie te voorkomen of te beheersen.
- De werkgever meldt ernstige arbeidsongevallen bij de Inspectie SZW.
- De werkgever moet ten minste één werknemer als preventiemedewerker aanstellen.
- De werkgever moet zich laten ondersteunen door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige voor onder andere de ziekteverzuimbegeleiding.
- De werkgever geeft voorlichting over veilig werken aan de werknemers in het bedrijf.

Voor meer toelichting over bovenstaande zaken: www.rie.nl

DE WERKGEVER



2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI&E)

2.3 WEGEN (PVA)

2.4 WERKEN

2.5 WAKEN



WILLEN

Een goed werkgever wil niet dat werknemers ziek worden en streeft bovendien naar een goede reputatie op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het op orde hebben van de arbobeleidscyclus is hierbij een stap in de goede richting. De eerste stap die de werkgever moet zetten in iedere arbobeleidscyclus, en dus ook met betrekking tot gevaarlijke stoffen, is het maken van een schriftelijk arbobeleid (op basis van artikel 3 Arbowet) [zie stappenfiguur](#). Bij het werken met gevaarlijke stoffen kunnen de volgende relevante signalen aanleiding zijn om de arbobeleidscyclus opnieuw te doorlopen (en daarmee actueel te houden), bijvoorbeeld:

- Wijzigingen in het VIB
- Aanpassingen lijst gevaarlijke stoffen SZW
- Doorvoeren van nieuwe aard van de arbeid
- Constateren van het hebben van kwetsbare werknemers

Het staat de werkgever vrij om de taak van het maken van een concept arbobeleid uit te laten voeren door bijvoorbeeld een preventiemedewerker, de personeelsafdeling of een andere interne partij of persoon [1](#) [2](#). Zodra de werkgever dit concept-arbobeleid klaar heeft stuurt die dat naar de ondernemingsraad ter instemming [3](#) [4](#) (op basis van artikel 27 van de WOR). De werkgever kan natuurlijk de OR in een eerder stadium betrekken bij het nadenken over een arbobeleid.

De werkgever kan bij het maken van het arbobeleid hulp vragen aan een externe arbodeskundige. Dit kan bijvoorbeeld een arbodienst, een hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of een bedrijfsarts zijn. Ook kan bijvoorbeeld de hulp van een brancheorganisatie worden ingeschakeld [1](#) [2](#). Deze hulp is niet wettelijk verplicht, de werkgever mag het schriftelijke arbobeleid ook geheel zelfstandig uitvoeren.

Informatiebronnen voor
het maken van het arbobeleid →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WILLEN” →

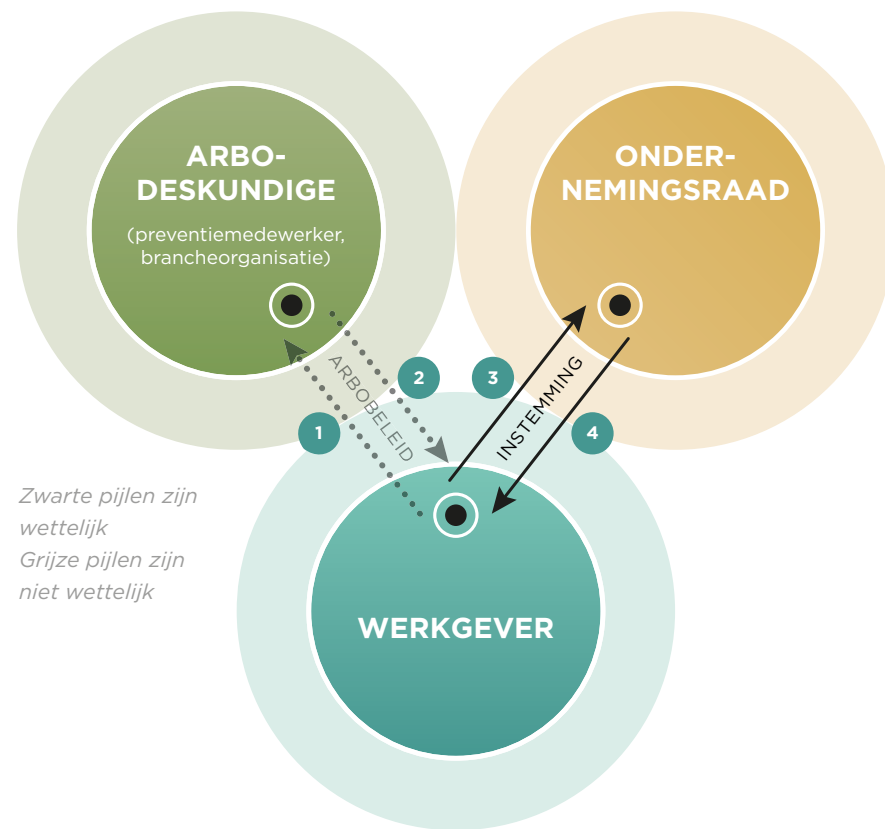
DE WERKGEVER

WILLEN

Een goed werkgever wil niet dat werknemers ziek worden en streeft bovendien naar een goede reputatie op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het op orde hebben van de arbobeleidscyclus is hierbij een stap in de goede richting. De eerste stap die de werkgever moet zetten in iedere arbobeleidscyclus, en dus ook met betrekking tot gevaarlijke stoffen, is het maken van een schriftelijk arbobeleid (op basis van artikel 3 Arbowet) [zie stappenfiguur](#). Bij het werken met gevaarlijke stoffen kunnen de volgende relevante signalen aanleiding zijn om de arbobeleidscyclus opnieuw te doorlopen (en daarmee actueel te houden), bijvoorbeeld:

- Wijzigingen in het VIB
- Aanpassingen lijst gevaarlijke stoffen SZW
- Doorvoeren van nieuwe aard van de arbeid
- Constateren van het hebben van kwetsbare werknemers

Het staat de werkgever vrij om de taak van het maken van een concept arbobeleid uit te laten voeren door bijvoorbeeld een preventiemedewerker, de personeelsafdeling of een andere interne partij of persoon [1](#) [2](#). Zodra de werkgever dit concept-arbobeleid klaar heeft stuurt die dat naar de ondernemingsraad ter instemming [3](#) [4](#) (op basis van artikel 27 van de WOR). De werkgever kan natuurlijk de OR in een eerder stadium betrekken bij het nadenken over een arbobe-



- 1 Vraag arbobeleid
- 2 Voorstel arbobeleid
- 3 Voorleggen ter instemming
- 4 Instemming of geen instemming

INFORMATIEBRONNEN:

- Branche afspraken
- Wettelijke bepalingen
- Leveranciersinformatie
- Verzuimanalyse
- Preventieadvies van de bedrijfsarts (geaggregeerde PAGO geanonimiseerde open spreekuur-gegevens verzuimdata)
- Input medewerkers (medewerkerstevredenheids-onderzoeken, gesprekken)

DE WERKGEVER

2.1 WILLEN

WILLEN

Een goed werkgever wil niet dat werknemers ziek worden en streeft bovendien naar een goede reputatie op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het op orde hebben van de

De werkgever kan bij het maken van het arbobeleid hulp vragen aan een externe arbodeskundige. Dit kan bijvoorbeeld een arbo dienst, een hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist,

KADER SLUITEN ✕

INFORMATIEBRONNEN VOOR HET MAKEN VAN HET ARBOBELEID

Voor het maken van een arbobeleid kan er gebruik gemaakt worden van informatie uit de organisatie zélf, bijvoorbeeld bij het vastleggen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TVB). De werkgever kan in dit stadium ook al input vragen aan de OR/ werknemers. Externe informatie kan beschikbaar zijn bij een brancheorganisatie, maar ook bijvoorbeeld via een arbocatalogus voor de betreffende branche. Het arbobeleid dat een bedrijf maakt moet natuurlijk in lijn zijn met de Arbowet. Zodra de werknemers (kunnen) worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen heeft de werkgever een aantal specifieke wettelijke verplichtingen om werknemers te beschermen tegen de risico's van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, zo moet de blootstelling aan gevaarlijke stoffen worden beoordeeld. Op basis van deze beoordeling moeten er maatregelen worden genomen. Dit wordt de zorgverplichting voor de werkgever genoemd, aldus artikel 4.1b van het Arbobesluit. De uitwerking van deze zorgplicht in het bedrijf moet in het schriftelijk arbobeleid zijn opgenomen.

een concept arbobeleid uit te laten voeren door bijvoorbeeld een preventiemedewerker, de personeelsafdeling of een andere interne partij of persoon ¹ ². Zodra de werkgever dit concept-arbobeleid klaar heeft stuurt die dat naar de ondernemingsraad ter instemming ³ ⁴ (op basis van artikel 27 van de WOR). De werkgever kan natuurlijk de OR in een eerder stadium betrekken bij het nadenken over een arbobeleid.

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WILLEN”

ZORGPLICHT (art. 4.1b Arbobesluit)

Dit is een algemene verplichting voor iedere organisatie om de veiligheid en de gezondheid van werknemers te beschermen. Het vormt een nadere uitwerking van artikel 3 van de Arbowet over het arbobeleid, maar dan toegespitst op gevaarlijke stoffen.

Deze bepaling wordt de zorgplicht van de werkgever genoemd. Aan deze zorgplicht wordt voldaan als de werkgever de volgende maatregelen uitvoert:

- de aard, de mate en duur van blootstelling is beoordeeld;
- doeltreffende maatregelen zijn getroffen ter voorkoming of beperking van blootstelling;
- preventieve maatregelen zijn getroffen ter voorkoming van ongewilde gebeurtenissen.

BEPERKEN VAN BLOOTSTELLING: ALGEMENE PREVENTIEVE MAATREGELEN (art. 4.1c Arbobesluit)

Dit artikel bevat de volgende concrete verplichtingen om blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen te voorkomen óf te minimaliseren:

- ontwerp en organisatie arbeidssysteem op de werkplek;
- gebruik maken van adequate hulpmiddelen;
- gebruik maken adequate voorzieningen bij reparatie- en onderhoudswerkzaamheden;
- het minimaliseren van het aantal bloot te stellen / blootgestelde werknemers;
- de mate en duur van blootstelling minimaliseren;
- huidcontact en oogcontact met bepaalde gevaarlijke stoffen voorkomen of minimaliseren door het dragen

- doelmatige persoonlijke beschermingsmiddelen;
- grootst mogelijke zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid in acht nemen;
- hoeveelheid gevaarlijke stoffen op werkplek zoveel mogelijk beperken;
- passende werkmethoden invoeren inclusief regelingen voor veilige behandeling, opslag en vervoer op de werkplek;
- werknemers moeten in een zodanige lichamelijke en geestelijke toestand zijn en over een zodanige basiskennis beschikken dat zij gevaren kunnen onderkennen en voorkomen;
- op plaatsen waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, niet roken, eten, drinken, slapen of voedsel bewaren;
- de maatregelen moeten in overeenstemming zijn met de stand van de wetenschap en techniek.

SAMENWERKING, OVERLEG EN BIJZONDERE RECHTEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD, DE PERSONEELS- VERTEGENWOORDIGING EN DE BELANGHEBBENDE WERKNEMERS (art. 12, lid 1 en 2 Arbowet)

Bij de uitvoering van het arbobeleid werken de werkgever en werknemers samen, dus ook met betrekking tot het arbobeleid voor gevaarlijke stoffen. Deze algemene verplichting wordt geconcretiseerd d.m.v. de volgende voorschriften:

- De werkgever voert overleg met de OR of PVT over alle aspecten van het arbobeleid.
- De werkgever en de OR/PVT wisselen onderling actief informatie uit.

id hulp vragen
eeld een
shygiënist,
sarts zijn. Ook
atie worden
erplicht,
k geheel



DE WERKGEVER

ARBOBELEIDSCYCLUS



2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI&E)

2.3 WEGEN (PVA)

2.4 WERKEN

2.5 WAKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

WETEN (RI&E)

De tweede stap van de werkgever in de arbobeleidscyclus is het maken van de RI&E inclusief het plan van aanpak [zie stappenfiguur](#). Het plan van aanpak wordt in paragraaf 2.3 (Wegen) besproken. In deze stap worden alle arbeidsrisico's voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers geïnventariseerd en beoordeeld (hierbij worden ook de resultaten van de stap 'Waken' meegenomen, indien deze al bekend zijn). Daarbij moet bijvoorbeeld worden vastgesteld aan welke gevaarlijke stoffen de werknemers kunnen worden blootgesteld, en moet vervolgens de blootstelling worden beoordeeld aan de hand van de wettelijke grenswaarden. De verplichting tot het opstellen van de RI&E geldt voor iedere werkgever, ongeacht de omvang van het bedrijf. De werkgever mag dat helemaal zelf doen. Maar bij bedrijven met méér dan 25 werknemer moet de preventiemedewerker erbij betrokken worden ¹ ². De preventiemedewerker moet dan natuurlijk wél beschikken over de nodige kennis met betrekking tot gevaarlijke stoffen. Is de kennis in het bedrijf onvoldoende dan kan het bedrijf de RI&E ook laten uitvoeren door een externe arbodienst of de externe hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts.

Indien de RI&E in concept klaar is moet die samen met plan van aanpak (zie volgende stap) ter toetsing worden voorgelegd aan de gecertificeerde arbodienst of een gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of een BIG-geregistreerde bedrijfsarts ³ ⁴.

Dit is alleen anders indien het bedrijf 25 of minder werknemers in dienst heeft. Dan kan dat bedrijf gebruik maken van [een erkend RI&E instrument](#), waarbij geen toetsing verplicht is. Bedrijven die werknemers voor maximaal 40 uur per week arbeid laat verrichten kunnen gebruik maken van de [Checklist Gezondheidsrisico's](#).

De werkgever kan op basis van de toetsing door de arbodienst, hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts de RI&E aanpassen.

De getoetste (en eventueel aangepaste) RI&E moet ter instemming worden voorgelegd aan de OR of PVT ⁵ ⁶. De OR of PVT heeft het resultaat van de toetsing van de RI&E ook toegezonden gekregen van de gecertificeerde arbodienst, gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Met deze informatie kan de OR of PVT beoordelen of zij kunnen instemmen met de RI&E. De werkgever moet ervoor zorgen dat iedere werknemer op basis van artikel 5, lid 6 Arbowet kennis kan nemen van de RI&E en daarvan desgewenst zelf een kopie kan maken.

Informatiebronnen voor het maken van een RI&E →

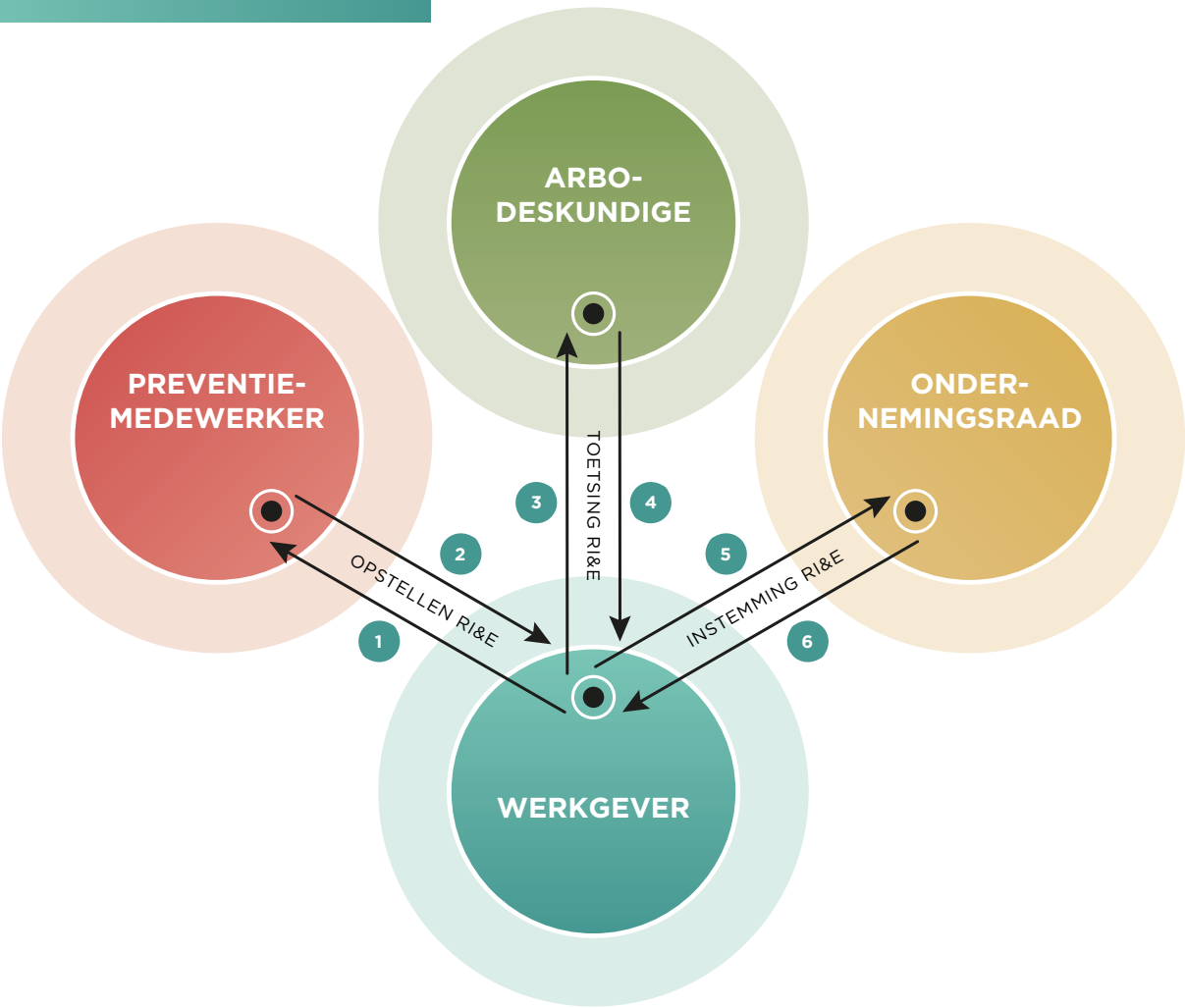
Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap "WETEN" →

DE WERKGEVER

WETEN (RI&E)

De tweede stap van de werkgever is het maken van de RI&E inclusie (zie stappenfiguur). Het plan van 2.3 (Wegen) besproken. In deze stap wordt de veiligheid en de gezondheid geïnvesterd en beoordeeld (resultaten van de stap 'Waken' moet bekend zijn). Daarbij moet bijvoorbeeld aan welke gevaarlijke stoffen de werknemers blootgesteld, en moet vervolgens beoordeeld aan de hand van de wet. De verplichting tot het opstellen van de RI&E ligt bij de werkgever, ongeacht de omvang van het bedrijf. Mag dat helemaal zelf doen. Maar bij 25 werknemer moet de preventie worden opgesteld. De preventiemedewerker wél beschikken over de nodige kennis van de gevaarlijke stoffen. Is de kennis in het bedrijf dan kan het bedrijf de RI&E ook laten opstellen door een externe arbodienst of de externe arbeidshygiënist, arbeids- en organisatieadviseur of bedrijfsarts.

Indien de RI&E in concept klaar is, wordt het aanpak (zie volgende stap) ter toetsing aan de gecertificeerde arbodienst of de veiligheidkundige, arbeidshygiënist, deskundige of een BIG-geregistreerde



- 1 Vraag opstellen RI&E
- 2 Uitvoeren/opstelling RI&E
- 3 Concept RI&E
- 4 Getoetste RI&E
- 5 RI&E voorleggen ter instemming
- 6 Instemming of geen instemming

INFORMATIEBRONNEN:

- PAGO / medisch dossier
- Verzuim & ongevallen analyse
- Wegwijzer gevaarlijke stoffen
- Product info (VIB)
- Zelfhulptool gevaarlijke stoffen
- Arbocatalogus

DE WERKGEVER

WETEN (RI&E)

KADER SLUITEN ✕

BIJ HET MAKEN VAN EEN RI&E KUNNEN VEEL INFORMATIEBRONNEN
GERAADPLEEGD WORDEN

- Statistische en geanonimiseerde informatie uit bijvoorbeeld het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), verzuim- en ongevallenanalyse, geanonimiseerde en geaggregeerde data van het arbospreekuur en de beroepsziektemelding, moet door de arbodienst of de bedrijfsarts aan de werkgever en de OR ter beschikking worden gesteld.
- Wanneer er gewerkt wordt met kankerverwekkende of mutagene stoffen (CM-stoffen) moet de werkgever een lijst bijhouden van werknemers die (kunnen) worden blootgesteld aan deze CM-stoffen. Dit wordt ook wel aangeduid met de term 'blootstellingsregister'. Ook het blootstellingsregister is een bron van informatie voor het maken van een RI&E.
- Andere informatiebronnen
 - Informatie over het product (met gevaarlijke stoffen) aangeleverd door leveranciers (bijvoorbeeld veiligheidsinformatiebladen);
 - De Wegwijzer gevaarlijke stoffen;
 - [Zelfinspectie gevaarlijke stoffen van de Inspectie SZW](#);
 - Praktische tools en tips uit relevante arbocatalogi;
 - De [lijst met wettelijke grenswaarden](#) voor gevaarlijke stoffen (A) en kankerverwekkende stoffen (B) uit de Arboregeling;
 - Er bestaan veel verschillende lijsten met gevaarlijke stoffen gebaseerd op (inter)nationale wetgeving: een [overzicht van stoffenlijsten](#).

er werknemers
n van [een](#)
rplicht is.
er week
de [Checklist](#)

de arbodienst,
ids- en
passen.

et ter
T **5** **6**.
van de RI&E
e arbodienst,
shygiënist,
treerde
T beoordelen

knemer op
n van de RI&E

bedrijfsarts.

en daarvan desgewenst zelf een kopie kan maken.

Indien de RI&E in concept klaar is moet die samen met plan van aanpak (zie volgende stap) ter toetsing worden voorgelegd aan de gecertificeerde arbodienst of een gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of een BIG-geregistreerde bedrijfsarts **3** **4**.

Informatiebronnen voor
het maken van een RI&E →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap "WETEN" →

KADER SLUITEN ✕

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WETEN”

BEPERKING VAN BLOOTSTELLING:

WERKPLEKETIKETTERING (art. 4.1d Arbobesluit)

Deze verplichtingen hebben allemaal betrekking op het goed etiketteren van verpakkingen. Voor het dagelijks werken met gevaarlijke stoffen is dat van groot belang.

Het opvallend en goed leesbaar aanbrengen van de volgende gegevens op de verpakking van de gevaarlijke stof zijn:

- de officiële naam;
- de relevante gevaarlijke bestanddelen;
- de gevarenpictogrammen, signaalwoorden en gevaarsaanduidingen als bedoeld in de CLP-Verordening
- het bovenstaande geldt niet voor laboratoriumhulp-middelen; hier moeten werknemers worden voorgelicht om de werkzaamheden met gevaarlijke stoffen gezond en veilig te kunnen uitvoeren.
- Het bovenstaande geldt niet bij het laden en lossen van gevaarlijke stoffen, indien de laders en lossers maar beschikken over de informatie die anders op de verpakking zou staan.
- Het bovenstaande geldt niet als de regels van de Wet vervoer gevaarlijke stoffen of de Wet luchtvaart van toepassing zijn.

De verpakking en sluiting moeten:

- verlies van inhoud voorkómen;
- zodanig zijn dat de inhoud niet beschadigt;
- zodanig stevig en sterk zijn dat zij niet losraken en bestand zijn tegen een normale behandeling;
- zodanig zijn ontworpen dat bij het gebruik van een herbruikbare sluiting er bij herhaald gebruik geen verlies van inhoud plaats vindt.
- Het bovenstaande geldt niet als de regels van de Wet vervoer gevaarlijke stoffen of de Wet luchtvaart van toepassing zijn.

Bij de opslag van gevaarlijke stoffen in grotere hoeveelheden in specifieke opslagruimten hoeft niet ieder product geëtiketteerd te worden; er kan worden volstaan met één opvallend en goed leesbaar etiketafdruk.

Bij de opslag van gevaarlijke stoffen voor louter de handel, hoeft het etiket pas te worden aangebracht bij de aflevering van de stof.

1

2

3

4

→

KADER SLUITEN ✕

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WETEN”

NADERE VOORSCHRIFTEN RI&E,
BEOORDELEN (artikel 4.2 Arbobesluit)

In artikel 5 van de Arbowet worden de algemene verplichtingen rond de RI&E gegeven. Indien werknemers kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen moeten de RI&E ook voldoen aan de volgende eisen:

In het kader van de RI&E wordt:

- de aard;
- de mate;
- en de duur van de blootstelling beoordeeld om de gevaren voor de werknemers te bepalen.

Bij blootstelling aan verschillende gevaarlijke stoffen is de beoordeling gebaseerd op het risico dat die gevaarlijke stoffen in combinatie opleveren.

Bij de aard van de blootstelling vaststellen:

- aan welke gevaarlijke stoffen;
- de gevaren van die gevaarlijke stoffen;
- in welke situaties blootstelling zich kan voordoen;
- op welke wijze blootstelling kan plaatsvinden.

In de RI&E moet een overzicht van de gevaarlijke stoffen zijn opgenomen. Per stof moet daarbij een verwijzing worden

opgenomen naar het relevante Veiligheidsinformatieblad. Bij de mate van blootstelling wordt vastgesteld wat het blootstellingsniveau is. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een geschikte meetmethode. Het blootstellingsniveau wordt getoetst aan de voor die stof vastgestelde grenswaarde.

Bij de beoordeling van de aard, mate en duur van de blootstelling wordt in ieder geval het volgende betrokken:

- informatie die door de leverancier moet worden verstrekt of informatie die te vinden is via gemakkelijk toegankelijke bronnen;
- de omstandigheden tijdens werkzaamheden, waaronder de hoeveelheid gevaarlijke stoffen waaraan blootstelling kan plaatsvinden of plaatsvindt;
- redelijkerwijs voorzienbare gebeurtenis die kan leiden tot een aanzienlijke toename van de blootstelling;
- de effectiviteit van de genomen of te nemen preventieve maatregelen;
- de resultaten van het PAGO.

De beoordeling wordt regelmatig herzien.

Maar in ieder geval, indien:

- er nieuwe werkzaamheden met gevaarlijke stoffen zijn;
- er gewijzigde omstandigheden zijn;
- de resultaten van de PAGO hiertoe aanleiding geven.



1

2

3

4



WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WETEN”

NADERE VOORSCHRIFTEN RI&E,

AANVULLENDE REGISTRATIE (art. 4.2a Arbobesluit)

Voor stoffen die schadelijk zijn voor de vruchtbaarheid van de werknemers en het (on)geboren kind moet per stof in de RI&E worden geregistreerd:

- de hoeveelheid van die stof per jaar;
- het aantal werknemers op de arbeidsplaats waar die stof kan voorkomen;
- welke arbeid wordt verricht met die stof.

GRENSWAARDEN (art. 4.3 Arbobesluit)

Bij de vaststelling van het niveau van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, zoals bepaald in artikel 4.2 van het Arbobesluit (Nadere voorschriften RI&E) moet de werkgever gebruik maken van grenswaarden. Soms zijn er wettelijke grenswaarden voor gevaarlijke stoffen vastgesteld. De lijst van de wettelijke grenswaarden is terug te vinden in Bijlage XIII van de Arboregeling. Deze lijst bevat trouwens ook een overzicht van wettelijke grenswaarden voor kanker-verwekkende stoffen.

Indien er geen wettelijke grenswaarde is vastgesteld voor een gevaarlijke stof, dan stelt de werkgever zélf een gezondheidskundige bedrijfsgrenswaarde vast. Die grenswaarde is zodanig vastgesteld dat er geen schade ontstaat aan de gezondheid van werknemers.

Bij overschrijding grenswaarde neemt de werkgever doel-treffende maatregelen om de concentratie weer onder de grenswaarde te brengen. Indien deze maatregelen nog niet zijn genomen mag de werknemer alleen werken met die stof indien er geen gezondheidsschade kan optreden. Let op: je hebt niet alleen te maken met grenswaarden, maar ook met huidblootstelling.

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WETEN”

NADERE VOORSCHRIFTEN RI&E

(art. 4.13 Arbobesluit)

Als werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen, worden, met betrekking tot deze stoffen of processen in de RI&E, in ieder geval de volgende gegevens opgenomen:

- de reden waarom het gebruik van een kankerverwekkende stof of het toepassen van een kankerverwekkend proces voor het verrichten van de arbeid strikt noodzakelijk is en vervanging technisch niet uitvoerbaar is;
- de hoeveelheid van de kankerverwekkende of mutagene stof die per jaar pleegt te worden vervaardigd of gebruikt dan wel aanwezig pleegt te zijn in verband met de opslag respectievelijk de frequentie waarmee een proces per jaar pleegt te worden toegepast;
- de soort arbeid die met de kankerverwekkende of mutagene stof pleegt te worden verricht of waarbij het kankerverwekkende proces pleegt te worden toegepast;
- het aantal werknemers dat aan een kankerverwekkende of mutagene stof of een kankerverwekkend proces pleegt te worden blootgesteld of kan worden blootgesteld;
- de preventieve maatregelen die zijn genomen om de blootstelling van werknemers aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij

kankerverwekkende processen te voorkomen of te minimaliseren;

- de persoonlijke beschermingsmiddelen die worden gebruikt bij arbeid waarbij werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen;
- de gevallen waarin kankerverwekkende of mutagene stoffen of kankerverwekkende processen worden vervangen door stoffen of processen waarbij de werknemers niet of minder aan gevaar voor hun veiligheid of gezondheid worden blootgesteld.

TOETSEN RI&E (art. 14, lid 1, onder a. en lid 4 Arbowet)

Zodra de werkgever het concept van de RI&E en het concept van het PvA (zie ook de volgende stap “Wegen”) klaar heeft, moeten beide documenten ter toetsing worden voorgelegd aan de gecertificeerde arbodienst óf de gecertificeerde/ BIG-geregistreerde arbodeskundige.

Het laten uitvoeren van een toetsing van de RI&E door de arbodienst óf de arbodeskundige moet door de werkgever wél zijn afgesproken en schriftelijk vastgelegd in het basiscontract met de arbodienst óf arbodeskundigen.

DE WERKGEVER

ARBOBELEIDS-
CYCLUS

2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI&E)

2.3 WEGEN (PVA)

2.4 WERKEN

2.5 WAKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

WEGEN (PVA)

De derde stap in de arbobeleidscyclus van de werkgever is het vaststellen van het PvA (Wegen) [zie stappenfiguur](#). In de praktijk wordt deze stap veelal meteen ná de tweede stap in paragraaf 2.2 (Weten) uitgevoerd. Op basis van de RI&E kan nu door de werkgever worden bepaald welke (beheers)-maatregelen (op basis van de Arbeidshygiënische strategie) met concreet tijdspad uitgevoerd zullen gaan worden: deze maatregelen moeten zijn opgenomen in het PvA op basis van artikel 5 van de Arbowet.

De werkgever mag dit helemaal alleen doen, maar kan ook aan de preventiemedewerker vragen om het concept-PvA op te stellen [1](#) [2](#). Bij bedrijven met méér dan 25 werknemer moet de preventiemedewerker erbij betrokken worden. Dan moet de preventiemedewerker wél beschikken over de nodige kennis op het gebied van gevaarlijke stoffen.

Is de kennis in het bedrijf onvoldoende dan kan het bedrijf het PvA ook laten maken door een in- of externe arbodienst of de in- of externe hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts. Zodra het concept-PvA klaar is, stuurt de werkgever dit PvA ter toetsing richting de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of BIG-geregistreerde bedrijfsarts [3](#) [4](#).

Dit is alleen anders indien het bedrijf 25 of minder werknemers in dienst heeft. Dan kan dat bedrijf gebruik maken van een

[erkend RI&E instrument](#), waarbij dan geen toetsing van het PvA verplicht is. Bedrijven die werknemers voor maximaal 40 uur per week arbeid laat verrichten kunnen gebruik maken van de [Checklist Gezondheidsrisico's](#).

Het getoetste (en eventueel aangepaste) PvA (en de RI&E uit de vorige stap) moet ter instemming worden voorgelegd aan de OR of PVT [5](#) [6](#). De OR of PVT heeft het resultaat van de toetsing van (de RI&E en) het PvA ook toegezonden gekregen van de gecertificeerde arbodienst, gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of BIG-geregistreerde bedrijfsarts (art. 14, lid 3 Arbowet). Met deze informatie kan de OR of PVT beoordelen of zij kunnen instemmen met het PvA. De werkgever moet ervoor zorgen dat iedere werknemer op basis van artikel 5, lid 6 Arbowet kennis kan nemen van het PvA. Dit bevordert ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het veilig en gezond werken met gevaarlijke stoffen.

Informatiebronnen voor
het maken van een PVA →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap "WEGEN" →

DE WERK

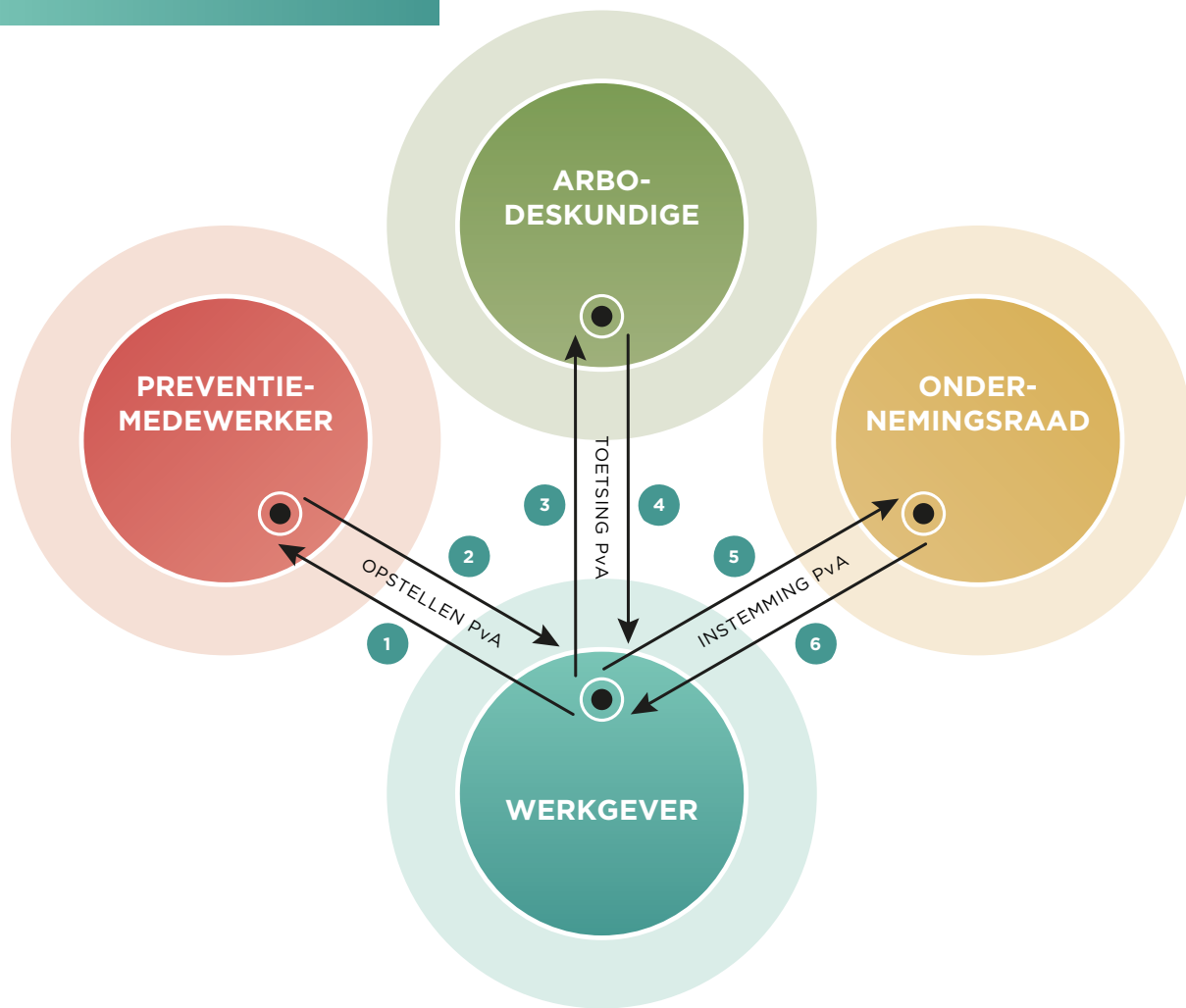
WEGEN (PVA)

De derde stap in de arbobeleidscyclus is het vaststellen van het PVA (Wegen). In de praktijk wordt deze stap veelal in paragraaf 2.2 (Weten) uitgevoerd. Het kan nu door de werkgever worden uitgevoerd. De maatregelen (op basis van de Arbobeleidsplan) met concreet tijdspad uitgevoerd. De maatregelen moeten zijn opgenomen in artikel 5 van de Arbowet.

De werkgever mag dit helemaal alleen doen. De preventiemedewerker vragen om advies. Het opstellen (1) (2). Bij bedrijven met 10 of meer werknemers moet de preventiemedewerker erbij betrokken worden. De preventiemedewerker wél beschikbaar moet zijn voor het gebied van gevaarlijke stoffen.

Is de kennis in het bedrijf onvoldoende, kan de werkgever de PVA ook laten maken door een interne of externe hogere veiligheidskundige, arbeids- en organisatiedeskundige. Het concept-PVA klaar is, stuurt de werkgever de PVA in de richting de gecertificeerde arbodeskundige, hogere veiligheidskundige, arbeids- en organisatiedeskundige of BIG-geroepen deskundige.

Dit is alleen anders indien het bedrijf geen dienst heeft. Dan kan dat bedrijf de PVA laten maken door een externe deskundige.



- 1 Vraag opstellen plan van aanpak
- 2 Uitvoeren plan van aanpak
- 3 Concept plan van aanpak
- 4 Getoetste plan van aanpak
- 5 Plan van aanpak ter instemming
- 6 Instemming of geen instemming

INFORMATIEBRONNEN:

- PAGO / medisch dossier
- Verzuim & ongevallen analyse
- Wegwijzer gevaarlijke stoffen
- Product info (VIB)
- Zelfhulptool gevaarlijke stoffen
- Arbocatalogus

DE WERKGEVER

WEGEN (PVA)

De derde stap in de arbobeleidscyclus van de werkgever is het vaststellen van het PvA (Wegen) [zie stappenfiguur](#). In de praktijk wordt deze stap veelal meteen ná de tweede stap in paragraaf 2.2 (Weten) uitgevoerd. Op basis van de RI&E kan nu door de werkgever worden bepaald welke (beheers)-maatregelen (op basis van de Arbeidshygiënische strategie)

[erkend RI&E instrument](#), waarbij dan geen toetsing van het PvA verplicht is. Bedrijven die werknemers voor maximaal 40 uur per week arbeid laat verrichten kunnen gebruik maken van de [Checklist Gezondheidsrisico's](#).

Het getoetste (en eventueel aangepaste) PvA (en de RI&E

BELANGRIJKE INFORMATIEBRONNEN VOOR HET MAKEN VAN EEN PVA KUNNEN ZIJN

- [De Wegwijzer gevaarlijke stoffen](#);
- [Zelfinspectie gevaarlijke stoffen](#) van de Inspectie SZW;
- Praktische tools en tips uit de relevante arbocatalogi.

KADER SLUITEN ✕

preventiemedewerker wél beschikken over de nodige kennis op het gebied van gevaarlijke stoffen.

Is de kennis in het bedrijf onvoldoende dan kan het bedrijf het PvA ook laten maken door een in- of externe arbodienst of de in- of externe hogere veiligheidkundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts. Zodra het concept-PvA klaar is, stuurt de werkgever dit PvA ter toetsing richting de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidkundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of BIG-geregistreerde bedrijfsarts ³ ⁴.

Dit is alleen anders indien het bedrijf 25 of minder werknemers in dienst heeft. Dan kan dat bedrijf gebruik maken van een

De werkgever moet ervoor zorgen dat iedere werknemer op basis van artikel 5, lid 6 Arbowet kennis kan nemen van het PvA. Dit bevordert ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het veilig en gezond werken met gevaarlijke stoffen.

Informatiebronnen voor het maken van een PVA →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WEGEN” →

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WEGEN”

ARBEIDSHYGIËNISCHE STRATEGIE

(art. 3, lid 1, onder b. Arbowet en art. 4.4 Arbobesluit)

Indien uit de beoordeling van de blootstelling (RI&E) aan gevaarlijke stoffen blijkt dat er een gevaar is voor de veiligheid en/of gezondheid van de werknemer dan moeten er doeltreffende maatregelen worden genomen tegen dat gevaar. Daarbij moet de arbeidshygiënische strategie worden gevolgd. Die arbeidshygiënische strategie staat in algemene bewoordingen in de Arbowet, maar wordt in het Arbobesluit nader uitgewerkt:

- gevaarlijke stoffen moeten redelijkerwijs worden vervangen door minder- of niet- gevaarlijke stoffen (bronaanpak).
- is een bronaanpak niet mogelijk, dan worden technische maatregelen genomen en uitrustingen en materialen toegepast zodat het vrijkomen van gevaarlijke stoffen wordt voorkomen of beperkt (technische maatregelen).
- zijn bronaanpak en technische maatregelen redelijkerwijs niet mogelijk, dan moeten beschermingsmaatregelen bij de bron of organisatorische maatregelen worden genomen (organisatorische maatregelen).
- als de drie bovenstaande maatregelen redelijkerwijs niet mogelijk zijn dan moeten er persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) ter beschikking van de werknemers worden gesteld. De duur van het dragen van PBM's wordt tot het strikt noodzakelijke beperkt.

VENTILATIE (art. 4.5 Arbobesluit)

Voor de veiligheid en gezondheid van werknemers is adequate ventilatie van groot belang. Daarom zijn de volgende regels van toepassing bij ventilatie:

- Bij afvoer van verontreinigde lucht (met een kanker- verwekkende, mutagene of sensibiliserende stof) vindt gelijktijdig een toevoer van niet-verontreinigde lucht plaats.
- Lucht die een kankerverwekkende, mutagene, reproductie- toxische of sensibiliserende stof bevat, mag niet opnieuw in circulatie worden gebracht naar een plaats waar die stof niet aanwezig is.
- Kankerverwekkende, mutagene, reproductie-toxische en sensibiliserende stoffen opnieuw in circulatie brengen is verboden. Tenzij de werkgever aantoont dat de concentratie van die stof in de lucht 1/10 van de betreffende grenswaarde niet overstijgt.

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WEGEN”

GRENSWAARDEN (art. 4.3 Arbobesluit)

Als wordt vastgesteld dat er in het bedrijf een overschrijding van de grenswaarde van een gevaarlijke stof plaats vindt of heeft plaats gevonden, dan wordt in het PvA uitgewerkt hoe de overschrijding van de grenswaarde zo spoedig mogelijk ongedaan wordt gemaakt.

VOORKOMEN VAN ONGEWILDE GEBEURTENISSEN (art. 4.6 Arbobesluit)

Op basis van het Arbobesluit is een ongewilde gebeurtenis: “een plotselinge situatie, ongeval, voorval of noodsituatie die gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer of zijn omgeving, en die gelet op de toegepaste stoffen, procédés en maatregelen niet is te voorzien (Art. 4.1, onder b. Arbobesluit)”.

De volgende maatregelen moeten worden genomen om blootstelling aan ongewilde gebeurtenissen zoveel mogelijk te vermijden:

- de aanwezigheid van gevaarlijke concentraties van ontvlambare stoffen of gevaarlijke hoeveelheden chemisch onstabiele stoffen te voorkomen;
- ervoor te zorgen dat geen ontbrandingsbronnen aanwezig zijn die brand of explosie kunnen veroorzaken, of door ongunstige omstandigheden te vermijden die kunnen leiden tot ernstige ongevallen als gevolg van chemisch onstabiele stoffen of mengsels van stoffen;
- schadelijke gevolgen te verminderen als gevolg van brand en explosies veroorzaakt door het ontbranden van ontvlambare stoffen, of als gevolg van ernstige fysieke gevolgen veroorzaakt door chemisch onstabiele stoffen of mengsels van stoffen.
- Deze maatregelen zijn afgestemd op de aard van de activiteiten, waaronder opslag, behandeling en scheiding van onverenigbare gevaarlijke stoffen.
- En de maatregelen beschermen werknemers tegen de gevaren van fysisch-chemische eigenschappen van gevaarlijke stoffen.

g van het PvA
naal 40 uur
aken van de

de RI&E
oorgelegd
t resultaat
gezonden
rtificeerde
ids- en
rijfsarts (art.
of PVT
.
knemer op
n van het PvA.
ijkheid voor
en.

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WEGEN”

MAATREGELLEN BIJ ONGEWILDE GEBEURTENISSEN (art. 4.7 Arbobesluit)

De werkgever treft doeltreffende procedures die in werking treden bij een ongewilde gebeurtenis. De inhoud van die procedures is gebaseerd op de beoordeling van de gevaarlijke stoffen in de RI&E.

De technische en organisatorische maatregelen moeten de gevolgen van een ongewilde gebeurtenis zoveel mogelijk beperken.

De volgende maatregelen worden in ieder geval genomen bij een ongewilde gebeurtenis:

- zo snel mogelijk ná het ongeluk wordt zorg gedragen voor het herstel van de veilige situatie;
- de werknemers worden zo spoedig mogelijk ingelicht over het ongeluk en geëvacueerd van de getroffen zone;
- uitsluitend met herstelwerkzaamheden belaste werknemers en/of personen betreden met doeltreffende middelen en PBM's de getroffen zone. Deze werknemers en/of personen verblijven niet langer dan strikt noodzakelijk in de getroffen zone;

- ter aanvulling van de BHV-verplichtingen zijn er waarschuwings- en communicatiesystemen beschikbaar ten behoeve van een tijdige signalering van een toegenomen risico;
- voorkómen wordt dat anderen dan het met herstelwerkzaamheden belaste personeel de getroffen zone betreden.

De BHV'ers en de externe hulpverleners kunnen kennisnemen van de bovengenoemde maatregelen. De informatie heeft in ieder geval betrekking op een beschrijving:

- van de gevaren op grond van de beoordeling in het kader van de RI&E;
- van de redelijkerwijs voorzienbare specifieke gevaren, op grond van de beoordeling in het kader van de RI&E, die kunnen ontstaan bij een ongewilde gebeurtenis;
- van de maatregelen getroffen ter voorkóming van ongewilde gebeurtenissen;
- van de procedures die in werking treden bij een ongewilde gebeurtenis.

DE WERKGEVER

ARBOBELEIDS-
CYCLUS

2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI&E)

2.3 WEGEN (PVA)

2.4 WERKEN

2.5 WAKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

WERKEN

De vierde stap in de arbobeleidscyclus van de werkgever is het implementeren of uitvoeren van de maatregelen zoals die zijn opgenomen in het PVA [zie stappenfiguur](#). Het kunnen verschillende maatregelen betreffen zoals technische maatregelen of organisatorische maatregelen. De werkgever kan de preventiemedewerker vragen om bijvoorbeeld mee te werken aan het geven van voorlichting (geven van informatie) en onderricht (geven van instructie) (met betrekking tot het werken met gevaarlijke stoffen ¹). Maar dat is geen wettelijke verplichting. De preventiemedewerker moet dan de kennis hebben van gevaarlijke stoffen en de vaardigheid tot het geven van opleidingen. De werkgever kan deze taak ook uitbesteden aan in- of externe deskundigen.

De werkgever moet structureel en op regelmatige basis voorlichting en onderricht geven over de risico's en over hoe veilig en gezond te werken bij mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen en toezicht houden op de naleving van die verplichting ². De voorlichting en onderricht moet bij de start van het dienstverband worden gegeven en natuurlijk ook regelmatig worden herhaald. Daarbij is het verstandig om altijd te checken of de verstrekte informatie door de werknemers is begrepen. Op basis van nieuwe blootstellingsmetingen zal de voorlichting en onderricht ook kunnen worden aangepast.

Iedere werkgever moet er voor zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van de RI&E en het plan van aanpak. De werknemer moet gevaarlijke situaties op het werk melden aan de werkgever, bijvoorbeeld inzake gevaarlijke stoffen ³.

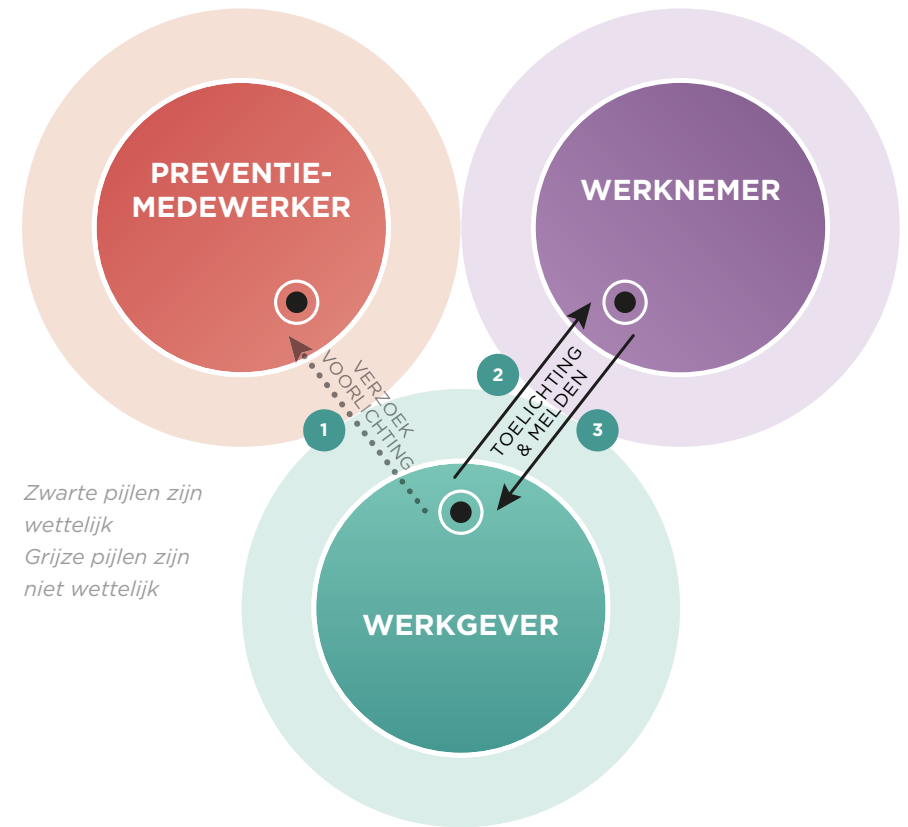
Informatiebronnen voor het implementeren van de maatregelen →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap "WERKEN" →

DE WERKGEVER

WERKEN

De vierde stap in de arbobeleidscyclus van de werkgever is het implementeren of uitvoeren van de maatregelen zoals die zijn opgenomen in het PVA [zie stappenfiguur](#). Het kunnen verschillende maatregelen betreffen zoals technische maatregelen of organisatorische maatregelen. De werkgever kan de preventiemedewerker vragen om bijvoorbeeld mee te werken aan het geven van voorlichting (geven van informatie en onderricht (geven van instructie) (met betrekking tot het werken met gevaarlijke stoffen ¹). Maar dat is geen wettelijke verplichting. De preventiemedewerker moet dan de kennis hebben van gevaarlijke stoffen en de vaardigheid tot het geven van opleidingen. De werkgever kan deze taak ook uitbesteden aan in- of externe deskundigen.



- 1 Bijvoorbeeld verzoek om voorlichting te geven etc.
- 2 Toezicht houden/ voorlichten en onderricht
- 3 Gevaarlijke situaties melden aan werkgever

INFORMATIEBRONNEN:

- Eigen RI&E / PVA
- Arbobeleid
- Bedrijfsinterne voorschriften

DE WERKGEVER

WERKEN

De vierde stap in de arbobeleidscyclus van de werkgever is het implementeren of uitvoeren van de maatregelen zoals die zijn opgenomen in het PvA [zie stappenfiguur](#). Het kunnen verschillende maatregelen betreffen zoals technische maatregelen of organisatorische maatregelen. De werkgever

De werkgever moet structureel en op regelmatige basis voorlichting en onderricht geven over de risico's en over hoe veilig en gezond te werken bij mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen en toezicht houden op de naleving van die verplichting ². De voorlichting en onderricht moet bij de

KADER SLUITEN ✕

INFORMATIEBRONNEN VOOR HET IMPLEMENTEREN OF UITVOEREN VAN DE MAATREGELEN

Bij het implementeren of uitvoeren van de maatregelen kan de werkgevers gebruik maken van de volgende informatiebronnen:

- Eigen RI&E / PvA
- Arbobeleid
- Bedrijfsinterne voorschriften

natuurlijk ook nodig om altijd werknemers is eningen zal de ngepast.

knemer kennis n van aanpak. verk melden stoffen ³.

Informatiebronnen voor het implementeren van de maatregelen →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap "WERKEN" →

DE WERKGEVER

KADER SLUITEN ✕

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WERKEN”

VOORLICHTING EN ONDERRICHT

(art. 8 Arbowet en art. 4.10d Arbobesluit)

Als werknemers arbeid verrichten waardoor ze (kunnen) worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, moet de werkgever voorlichting en onderricht geven.

Daarbij moet tenminste aandacht worden besteed aan de volgende onderwerpen:

- de mogelijke gevaren die zijn verbonden aan het werken met de gevaarlijke stoffen o.g.v. de RI&E;
- de aard van de blootstelling o.b.v. de RI&E;
- de grenswaarden;
- de voorzorgsmaatregelen om de blootstelling te voorkomen of te beperken;
- de te treffen voorzorgsmaatregelen om een ongewilde gebeurtenis te voorkomen;
- hygiënische maatregelen;
- het dragen en gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen;
- de te nemen maatregelen indien zich een ongewilde gebeurtenis voordoet.

De werkgever zorgt ervoor dat (wettelijk verplichte) informatie aangeleverd door de leverancier van de gevaarlijke stof wordt verstrekt aan de werknemers.

De wijze van voorlichting en onderricht is afgestemd op de resultaten uit de RI&E.

Indien de omstandigheden op het werk wijzigen wordt de voorlichting en onderricht aangepast/geactualiseerd.

De werkgever houdt toezicht op de naleving van de voorschriften en instructies.

INZAGE IN DE RI&E (art. 5, lid 6 Arbowet)

De werkgever zorgt dat iedere werknemer kennis kan nemen van de RI&E en PvA. Dus ook de informatie over het gebruik en de risico's van gevaarlijke stoffen, maar ook de wijze waarop je veilig en gezond met deze stoffen kunt werken.

e basis
en over hoe
ling aan
ving van die
et bij de
atuurlijk ook
ndig om altijd
erknemers is
ngen zal de
angepast.

knemer kennis
n van aanpak.
werk melden
stoffen ³.



DE WERKGEVER

ARBOBELEIDSCYCLUS



2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI&E)

2.3 WEGEN (PVA)

2.4 WERKEN

2.5 WAKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

WAKEN

De vijfde stap in de arbobeleidscyclus van de werkgever is het borgen van de gezonde en veilige werkomstandigheden door het evalueren of dat gelukt is [zie stappenfiguur](#). De werkgever moet de voortgang van de uitvoering van de maatregelen uit het plan van aanpak bewaken. Dit kan de werkgever zélf doen of de preventiemedewerker vragen om dit te doen ¹. De Arbowet geeft niet aan wanneer je moet evalueren, maar het ligt voor de hand om dit bijvoorbeeld tweemaal per jaar te doen. De resultaten uit deze stap zijn belangrijke input voor de stap ‘Weten’, zodat er een lerende cyclus ontstaat. De stap ‘van waken naar weten’ houdt in dat de resultaten van de controle of het gewenste effect wordt bereikt, weer worden vertaald naar 1) individuele en 2) geaggregeerde adviezen met betrekking tot de gezondheid van medewerkers.

Als werkgever heb je een aantal mogelijkheden om te bewaken hoe het gaat met de veiligheid en gezondheid van de werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Ten eerste geldt de verplichting om de veiligheid en gezondheid van werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen tot het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) op basis van artikel 18 Arbowet. De PAGO verplichting geldt in ieder geval als de werknemer voor de eerste keer kan worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. De PAGO moet worden uitgevoerd door de bedrijfsarts. Ten tweede heeft de werkgever een basiscontract afgesloten met een gecertificeerde arbodienst of BIG-geregistreerde bedrijfsartsen. In dat basiscontract moet onder andere zijn:

- opgenomen een arbospreekuur, waarbij werknemers vragen kunnen stellen over hun arbeidsomstandigheden aan een bedrijfsarts;
- vermeld dat de arbodienst/bedrijfsarts beroepsziekten melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten;
- geregeld dat de arbodienst/bedrijfsarts een PAGO advies geeft en hoe de PAGO wordt uitgevoerd.

De geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het arbospreekuur en de beroepsziektemelding kunnen aangeven in hoeverre de genomen maatregelen met ook daadwerkelijk effect hebben op de gezondheid van werknemers. De arbodienst/bedrijfsarts kan voorstellen doen met betrekking tot doeltreffendere beheersmaatregelen om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen terug te dringen. Daarbij is het verstandig om ook te kijken naar lange-termijn-effecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld bij gepensioneerden. In de geanonimiseerde en geaggregeerde rapportage van de arbodienst/bedrijfsarts kunnen adviezen worden gegeven bijvoorbeeld ter attentie van extra of andere beheersmaatregelen in het plan van aanpak ² ³. De OR wordt door de werkgever jaarlijks op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen op onder andere het gebied van arbeidsomstandigheden ⁴.

Informatiebronnen voor het borgen van de werkomstandigheden →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WAKEN” →

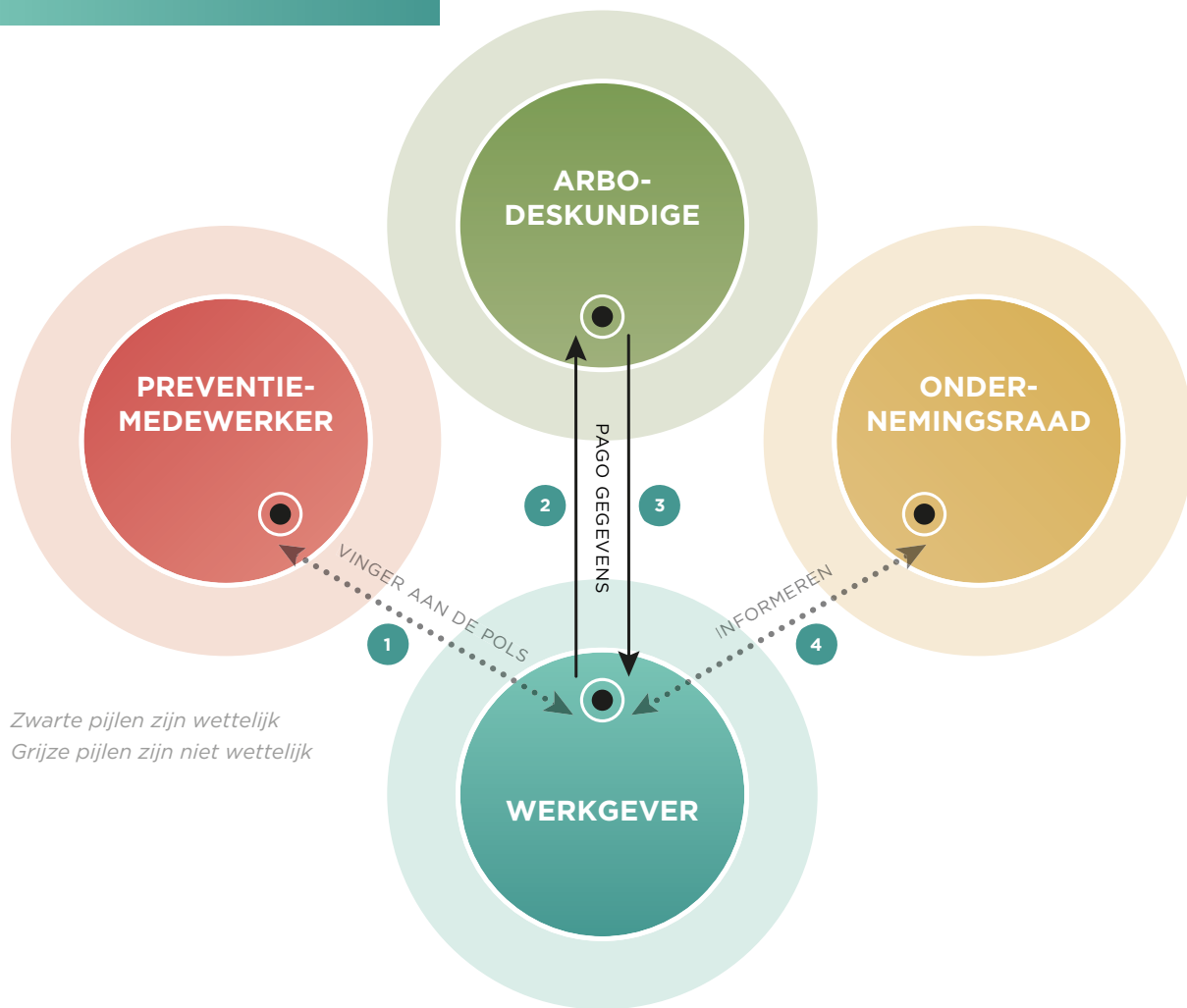
DE WERK

WAKEN

De vijfde stap in de arbobeleidscyclus is het borgen van de gezonde en veilige werkomstandigheden. Het evalueren of dat gelukt is, zien we in de volgende stap. De werkgever moet de voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak bewaken. Dit doet de preventiemedewerker vragen. De wet geeft niet aan wanneer je moet waken voor de hand om dit bijvoorbeeld te doen. De resultaten uit deze stap zijn belangrijk voor 'Weten', zodat er een lerende cyclus ontstaat. Waken naar weten' houdt in dat de werkgever het gewenste effect wordt bereikt. Dit kan op 1) individuele en 2) geaggregeerde wijze de gezondheid van medewerkers.

Als werkgever heb je een aantal manieren om te bewaken hoe het gaat met de veiligheid van werknemers die zijn blootgesteld aan risico's. Ten eerste geldt de verplichting om te waken van werknemers die zijn blootgesteld aan risico's tot het uitvoeren van een periodiek onderzoek (PAGO) op basis van de wet. De verplichting geldt in ieder geval als er voor de eerste keer kan worden blootgesteld aan risico's. De PAGO moet worden uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsartsen. In dat basiscontract

SLUITEN STAPPENFIGUUR →



- 1 Vinger aan de pols houden etc.
- 2 PAGO, arbospreekuur en beroepsziektemelding laten uitvoeren
- 3 Resultaten van de PAGO, beroepsziektemelding en arbospreekuur
- 4 Informeren en informatie uitwisselen

INFORMATIEBRONNEN:

- Eigen RI&E/PvA
- Arbobeleid
- Bedrijfsinterne voorschriften
- Geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het arbospreekuur en de beroepsziektemelding

DE WERKGEVER

WAKEN

De vijfde stap in de arbobeleidscyclus van de werkgever is het borgen van de gezonde en veilige werkomstandigheden door het evalueren of dat gelukt is [zie stappenfiguur](#). De werkgever moet de voortgang van de uitvoering van de maatregelen uit het plan van aanpak bewaken. Dit kan de werkgever zelf doen of

- opgenomen een arbospreekuur, waarbij werknemers vragen kunnen stellen over hun arbeidsomstandigheden aan een bedrijfsarts;
- vermeld dat de arbodienst/bedrijfsarts beroepsziekten melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten;

KADER SLUITEN ✕ GO advies

INFORMATIEBRONNEN VOOR HET BORGEN VAN DE WERKOMSTANDIGHEDEN

Voor het borgen van de werkomstandigheden kan de werkgever gebruik maken van:

- Eigen RI&E / PvA
- Arbobeleid
- Bedrijfsinterne voorschriften
- Geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het arbospreekuur en de beroepsziektemelding

Als werkgever heb je een aantal mogelijkheden om te bewaken hoe het gaat met de veiligheid en gezondheid van de werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Ten eerste geldt de verplichting om de veiligheid en gezondheid van werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen tot het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) op basis van artikel 18 Arbowet. De PAGO verplichting geldt in ieder geval als de werknemer voor de eerste keer kan worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. De PAGO moet worden uitgevoerd door de bedrijfsarts. Ten tweede heeft de werkgever een basiscontract afgesloten met een gecertificeerde arbodienst of BIG-geregistreerde bedrijfsartsen. In dat basiscontract moet onder andere zijn:

om ook te kijken naar lange-termijn-effecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld bij gepensioneerden. In de geanonimiseerde en geaggregeerde rapportage van de arbodienst/bedrijfsarts kunnen adviezen worden gegeven bijvoorbeeld ter attentie van extra of andere beheersmaatregelen in het plan van aanpak [2](#) [3](#). De OR wordt door de werkgever jaarlijks op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen op onder andere het gebied van arbeidsomstandigheden [4](#).

Informatiebronnen voor het borgen van de werkomstandigheden →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap "WAKEN" →

DE WERKGEVER

KADER SLUITEN ✕

**WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN
VOOR DE STAP “WAKEN”****ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK (PAGO)**
(art. 18 Arbowet en art. 4.10a Arbobesluit)

Iedere werknemer die voor het eerst kan worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen krijgt de mogelijkheid om vóór aanvang van de blootstelling een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Indien bij een werknemer een schadelijke invloed op de gezondheid of een ziekte wordt geconstateerd, worden werknemers die op een vergelijkbare wijze zijn blootgesteld tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Op verzoek van de werkgever of de betrokken werknemer wordt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek opnieuw aangeboden of uitgevoerd. De resultaten van dit onderzoek treden in de plaats van het vorige.

De werknemer wordt ná afloop van de blootstelling geïnformeerd over de wijze waarop hij/zij in de gelegenheid wordt gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

De BIG geregistreerde bedrijfsarts mag alle gegevens inzien die nodig zijn om:

- de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen te kunnen beoordelen;
- te kunnen adviseren over de periodiciteit en inhoud van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

Ook mag de bedrijfsarts de te nemen preventieve maatregelen inzien.

ONDERZOEK EN BIOLOGISCHE GRENSWAARDEN
(art. 4.10b Arbobesluit)

Iedere werknemer die kan worden blootgesteld aan een gevaarlijke stof waarvoor een biologische grenswaarde is vastgesteld (lood) wordt in de gelegenheid gesteld om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan:

- vóór de aanvang van de blootstelling;
- bij het overschrijden van de biologische grenswaarde.

Het onderzoek omvat onder meer een onderzoek naar het gehalte van de betreffende stof in het bij de biologische grenswaarde vastgestelde medium.

Informatiebronnen voor het borgen van de werkomstandigheden →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WAKEN” →

2.1 WILLEN

2.2 WETEN (RI)

2.3 WEGEN (P)

2.4 WERKEN

2.5 WAKEN

← NAAR STAP

GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

ONDERNEMINGSRAAD

ARBOBELEIDSCYCLUS

3.1 WILLEN

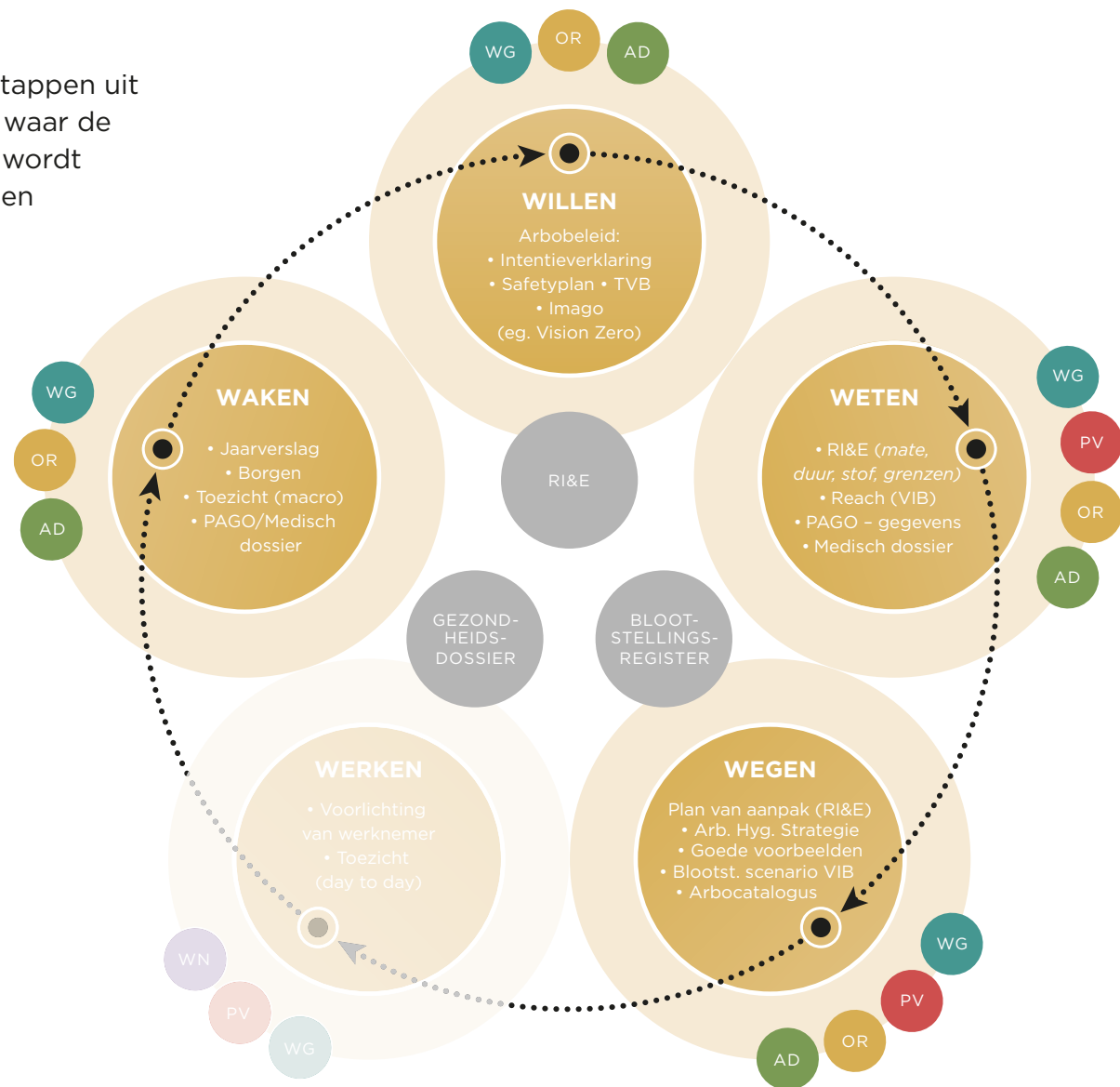
3.2 WETEN (RI&E)

3.3 WEGEN (PVA)

3.4 WAKEN

In dit onderdeel worden de vier stappen uit de arboleidsacyclus besproken, waar de OR formeel bij betrokken is. Ook wordt toegelicht welke informatiebronnen bij elke stap beschikbaar en/ of noodzakelijk zijn.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.



- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE

← NAAR STARTFIGUUR

GEGEVENSDRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

ARBOBELEIDSCYCLUS

3.1 WILLEN

3.2 WETEN (RI&E)

3.3 WEGEN (PVA)

3.4 WAKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

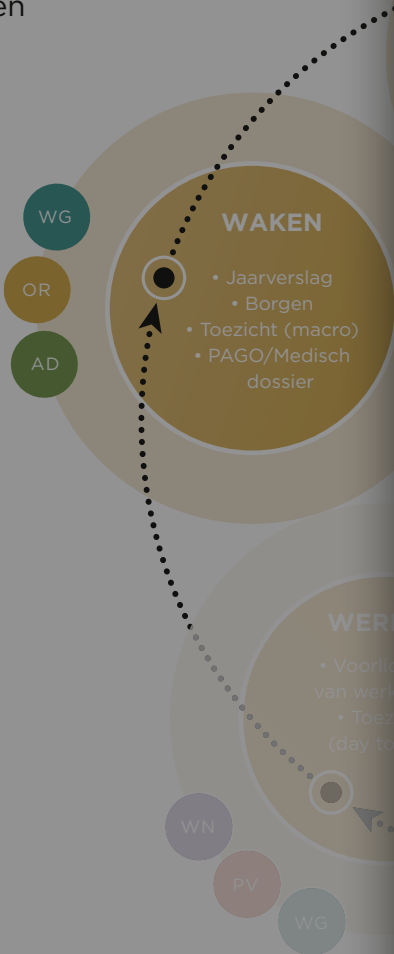
← TERUG NAAR BEGIN

ONDERNEMINGSRAAD

In dit onderdeel worden de vier stappen uit de arbobeleidscyclus besproken, waar de OR formeel bij betrokken is. Ook wordt toegelicht welke informatiebronnen bij elke stap beschikbaar en/ of noodzakelijk zijn.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.

- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE



SLUITEN →

DE ONDERNEMINGSRAAD (OR)

Bedrijven met 50 of méér werknemers moeten een OR hebben* (art. 2 WOR). De OR en de werkgever moeten met elkaar samenwerken bij het uitvoeren van de arbobeleidscyclus (art. 12 Arbowet). De OR heeft instemmingsrechten (art. 27 WOR), onder andere met betrekking tot de RI&E (incl. PvA), het basiscontract met arbodienstverlening (de arbodienst, bedrijfsarts en andere deskundigen), de aanwijzing van de preventiemedewerker en het arbobeleid van de werkgever. De OR/PVT moet onder andere de RI&E en het Plan van Aanpak goedkeuren.

Met de term OR wordt in deze Werkwijzer ook de medezeggenschapsraad (MR) en personeelsvertegenwoordiging (PVT) bedoeld. De wettelijke eisen die zijn gesteld aan het basiscontract zijn terug te vinden in [deze checklist voor arbodienstverlening](#).

Als er geen OR of PVT is binnen het bedrijf, dan geldt dat werknemers advies moeten kunnen geven over de RI&E en het Plan van Aanpak. De werkgever moet bovendien tweemaal per jaar een bijeenkomst organiseren om het personeel in de gelegenheid te stellen om over belangrijke wijzigingen in de arbeidsomstandigheden, zoals de RI&E en het plan van aanpak, te spreken.

Voor bedrijven met minder dan 10 personeelsleden waar geen OR of PVT is, geldt dat werkgever en de werknemers moeten overleggen over de RI&E, inclusief het plan van aanpak.

** Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers is een OR niet verplicht.*

ONDERNEMINGSRAAD



3.1 WILLEN

3.2 WETEN (RI&E)

3.3 WEGEN (PVA)

3.4 WAKEN

WILLEN

De OR krijgt van de werkgever in een overlegvergadering te horen óf er een concept-arbobeleid in voorbereiding is. De OR heeft ook het recht om initiatief te nemen om een arbobeleid te initiëren of te wijzigen [zie stappenfiguur](#). De werkgever legt de OR het concept-arbobeleid ter instemming voor ¹. De OR kan hiermee instemmen of niet ². Eventueel past de werkgever ná overleg met de OR het arbobeleid aan.

Het staat de OR vrij om een in- of externe deskundige te raadplegen over het concept-arbobeleid. Dit kan ook een gecertificeerde arbodienst of een hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- of organisatiedeskundige of een bedrijfsarts zijn ³. De OR kan natuurlijk ook los van de wettelijke rechten proberen invloed uit te oefenen bijvoorbeeld door het ongevraagd adviseren van de werkgever.

Informatiebronnen voor
het maken van het arbobeleid →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WILLEN” →

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENSDRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

ONDERNEMING

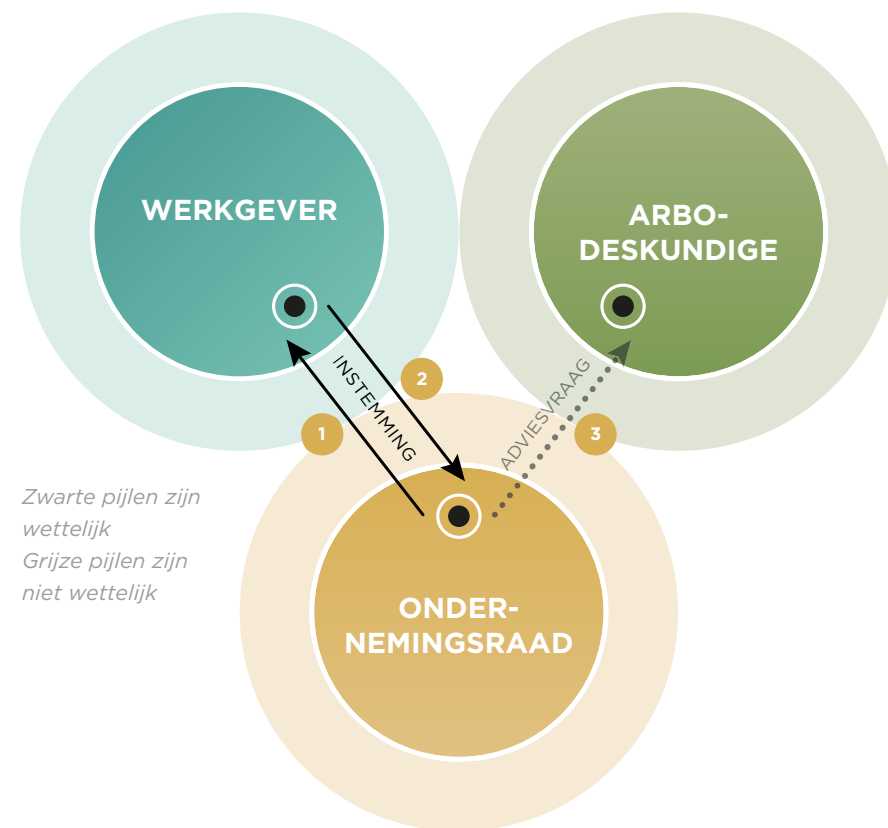
WILLEN

De OR krijgt van de werkgever in een overlegvergadering te horen of er een concept-arbobeleid in voorbereiding is. De OR heeft ook het recht om initiatief te nemen om een arbobeleid te initiëren of te wijzigen **zie stappenfiguur**. De werkgever levert de OR het concept-arbobeleid ter instemming voor **1**. De OR kan hiermee instemmen of niet **2**. Eventueel past de werkgever ná overleg met de OR het arbobeleid aan.

Het staat de OR vrij om een in- of externe deskundige te raadplegen over het concept-arbobeleid. Dit kan ook een gecertificeerde arbodienst of een hogere veiligheidskundige arbeidshygiënist, arbeids- of organisatiedeskundige of een bedrijfsarts zijn **3**. De OR kan natuurlijk ook los van de wettelijke rechten proberen invloed uit te oefenen bijvoorbeeld door het ongevraagd adviseren van de werkgever.

Informatiebronnen voor
het maken van het arbobeleid →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap "WILLEN" →



- 1 Instemming over Arbobeleid gevraagd
- 2 Instemmen of niet instemmen
- 3 Raadplegen Arbodeskundige

INFORMATIEBRONNEN:

- (Concept-)arbobeleid
- Wettelijke bepaling arbobeleid
- Arbocatalogus
- Branche-voorbeelden

ONDERNEMINGSRAAD



3.1 WILLEN

WILLEN

De OR krijgt van de werkgever in een overlegvergadering te horen óf er een concept-arbobeleid in voorbereiding is. De OR heeft ook het recht om initiatief te nemen om een arbobeleid te initiëren of te wijzigen [zie stappenfiguur](#). De werkgever legt de OR het concept-arbobeleid ter instemming voor ¹. De OR kan hiermee instemmen of niet ². Eventueel past de werkgever

KADER SLUITEN ✕

INFORMATIEBRONNEN VOOR HET MAKEN VAN HET ARBOBELEID

De OR kan diverse informatiebronnen gebruiken, zoals beschikbare voorbeelden van arbobeleid uit vergelijkbare bedrijven, suggesties vanuit de brancheorganisatie of vakbonden en voorbeelden uit de relevante arbocatalogi.

wettelijke rechten proberen invloed uit te oefenen bijvoorbeeld door het ongevraagd adviseren van de werkgever.

Informatiebronnen voor
het maken van het arbobeleid →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WILLEN” →

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

ONDERNEMINGSRAAD



WILLEN

[KADER SLUITEN ✕](#)

3.1 WILLEN

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WILLEN”

INSTEMMINGSRECHT OR ARBOREGELINGEN

(art. 27, lid 1, onder d. WOR)

Het arbobeleid betreft een regeling voor alle werknemers in de organisatie en moet op basis van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) aan de OR ter instemming worden voorgelegd.

INITIATIEFRECHT (art. 23, lid 3 WOR)

De OR heeft het recht tot het indienen van voorstellen bijvoorbeeld over het arbobeleid. De werkgever en de OR bespreken de voorstellen in een overlegvergadering. De werkgever moet vervolgens zo snel mogelijk reageren op deze voorstellen.

ONDERNEMINGSRAAD BEVORDERT NALEVING

ARBOWETGEVING (art. 28, lid 1 WOR)

De OR bevordert de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden van de in het bedrijf werkzame personen.

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WILLEN” →

[← NAAR STARTFIGUUR](#)[GEGEVENS DRAGERS →](#)[← TERUG NAAR BEGIN](#)

ONDERNEMINGSRAAD

ARBOBELEIDS-
CYCLUS

3.1 WILLEN

3.2 WETEN (RI&E)

3.3 WEGEN (PVA)

3.4 WAKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

WETEN (RI&E)

De OR heeft een instemmingsrecht met betrekking tot de concept RI&E en het concept PVA (zoals beschreven in paragraaf 3.3 (Wegen). In de praktijk worden de RI&E en het PVA vaak in één keer ter instemming naar de OR toegezonden

zie stappenfiguur .

De werkgever laat de concept RI&E en het concept PVA toetsen door de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Zodra de werkgever eventuele aanpassingen heeft gedaan, stuurt de werkgever beide documenten ter instemming door aan de OR ².

De gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts stuurt het toetsingsrapport met betrekking tot de RI&E niet alleen aan de werkgever maar óók aan de OR ⁵. Zo kan de OR beoordelen óf en wat de werkgever met het toetsingsrapport heeft gedaan. Overigens kan de OR ook advies vragen aan de arbo-deskundige(n) of arbodienst over de RI&E ⁶. Daarnaast moeten de OR en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts samenwerken ⁶, om bijvoorbeeld verzuim- en ongevallencijfers te interpreteren of aandachtspunten in het plan van aanpak te identificeren waarop gelet kan worden. Deze advies- en

samenwerkingsverplichtingen moeten deel uitmaken van het basiscontract tussen het bedrijf en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts.

Met betrekking tot de RI&E kan de OR trouwens ook advies vragen aan de preventiemedewerker over de RI&E ³. Sowieso werken de OR en de preventiemedewerker samen ⁴, om de relevante onderwerpen uit de RI&E onder de aandacht te brengen. Uiteindelijk kan de OR wel of niet instemmen met de concept-RI&E ¹. Ook bij onderwerpen waarvoor de werkgever advies vraagt aan de OR, moet de werkgever aangeven wat de gevolgen zijn voor de werknemers. Denk bijvoorbeeld aan een adviesaanvraag over de invoering van verfbots, waarbij de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden voor de werknemers moeten zijn beschreven.

Informatiebronnen voor
het maken van een RI&E →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WETEN” →

- Wegwijzer gevaarlijke stoffen
- Zelfinspectietool gevaarlijke stoffen
- Concept RI&E
- Wettelijke bepalingen RI&E
- Arbocatalogus
- Gezondheidsdossier

ONDERNEMINGSRAAD



WETEN (RI&E)

De OR heeft een instemmingsrecht met betrekking tot de concept RI&E en het concept PvA (zoals beschreven in paragraaf 3.3 (Wegen). In de praktijk worden de RI&E en het PvA vaak in één keer ter instemming naar de OR toegezonden

zie stappenfiguur

samenwerkingsverplichtingen moeten deel uitmaken van het basiscontract tussen het bedrijf en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts

BIJ HET MAKEN VAN EEN RI&E KUNNEN VEEL INFORMATIEBRONNEN GERAADPLEEGD WORDEN

Informatiebronnen van belang voor de OR zijn bijvoorbeeld het inzage krijgen in de geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO (opgenomen in het gezondheidsdossier) met betrekking tot gevaarlijke stoffen. Daarnaast kan de arbodienst/bedrijfsarts in het samenwerkingsoverleg met de OR ook informatie geven welke verbeterpunten ten aanzien van gevaarlijke stoffen mogelijk zijn als gevolg van informatie uit het arbospreekuur en de beroepsziektemeldingen.

KADER SLUITEN ✕

deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts stuurt het toetsingsrapport met betrekking tot de RI&E niet alleen aan de werkgever maar óók aan de OR ⁵. Zo kan de OR beoordelen óf en wat de werkgever met het toetsingsrapport heeft gedaan. Overigens kan de OR ook advies vragen aan de arbo-deskundige(n) of arbodienst over de RI&E ⁶. Daarnaast moeten de OR en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts samenwerken ⁶, om bijvoorbeeld verzuim- en ongevallencijfers te interpreteren of aandachtspunten in het plan van aanpak te identificeren waarop gelet kan worden. Deze advies- en

gevolgen voor de arbeidsomstandigheden voor de werknemers moeten zijn beschreven.

Informatiebronnen voor
het maken van een RI&E →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WETEN” →



ONDERNEMINGSRAAD



WETEN (RI&E)

De OR heeft een instemmingsrecht met betrekking tot de concept RI&E en het concept PvA (zoals beschreven in paragraaf 3.3 (Wegen). In de praktijk worden de RI&E en het PvA vaak in één keer ter instemming naar de OR toegezonden

zie stappenfiguur

samenwerkingsverplichtingen moeten deel uitmaken van het basiscontract tussen het bedrijf en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts.

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WETEN”

INSTEMMINGSRECHT OR ARBOREGELINGEN (art. 27, lid 1, onder d. WOR)

De RI&E (en het PvA) is ook een regeling voor alle werknemers in de organisatie en moet op basis van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) aan de OR ter instemming worden voorgelegd.

KADER SLUITEN ✕

ook advies
3.
er samen 4,
de aandacht te
men met de
de werkgever
geven wat de
eeld aan een

veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts stuurt het toetsingsrapport met betrekking tot de RI&E niet alleen aan de werkgever maar óók aan de OR 5. Zo kan de OR beoordelen óf en wat de werkgever met het toetsingsrapport heeft gedaan. Overigens kan de OR ook advies vragen aan de arbo-deskundige(n) of arbodienst over de RI&E 6. Daarnaast moeten de OR en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts samenwerken 6, om bijvoorbeeld verzuim- en ongevallencijfers te interpreteren of aandachtspunten in het plan van aanpak te identificeren waarop gelet kan worden. Deze advies- en

adviesvraag over de invoering van verzuim, waarbij de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden voor de werknemers moeten zijn beschreven.

Informatiebronnen voor het maken van een RI&E →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WETEN” →



ONDERNEMINGSRAAD



WEGEN (PVA)

De OR ontvangt het concept plan van aanpak van de werkgever ter instemming ¹. Dit gaat veelal tegelijkertijd met de RI&E, zoals beschreven in de vorige paragraaf 3.2 (Weten) [zie stappenfiguur](#). Dit concept-plan van aanpak is dan al getoetst door de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts.

Van de bovengenoemde arbodienst of arbodeskundige heeft de OR ook al rechtstreeks het toetsingsrapport over het plan van aanpak ontvangen ⁴. Zo kan de OR beoordelen óf en wat de werkgever met het toetsingsrapport heeft gedaan waar het gaat om de beheersmaatregelen uit het plan van aanpak.

Overigens kan de OR ook advies vragen aan de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts over het plan van aanpak ⁵. Daarnaast moeten de OR en de arbodienst of arbodeskundige samenwerken ⁶. Deze advies- en samenwerkingsverplichting moeten deel uitmaken van het basiscontract tussen het bedrijf en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts.

Met betrekking tot het plan van aanpak kan de OR trouwens ook advies vragen aan de preventiemedewerker ³. Sowieso werken de OR en de preventiemedewerker samen ³. Uiteindelijk kan de OR wel of niet instemmen met het concept-plan van aanpak ².

Informatiebronnen voor
het maken van een PVA →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WEGEN” →



ONDERNEMING

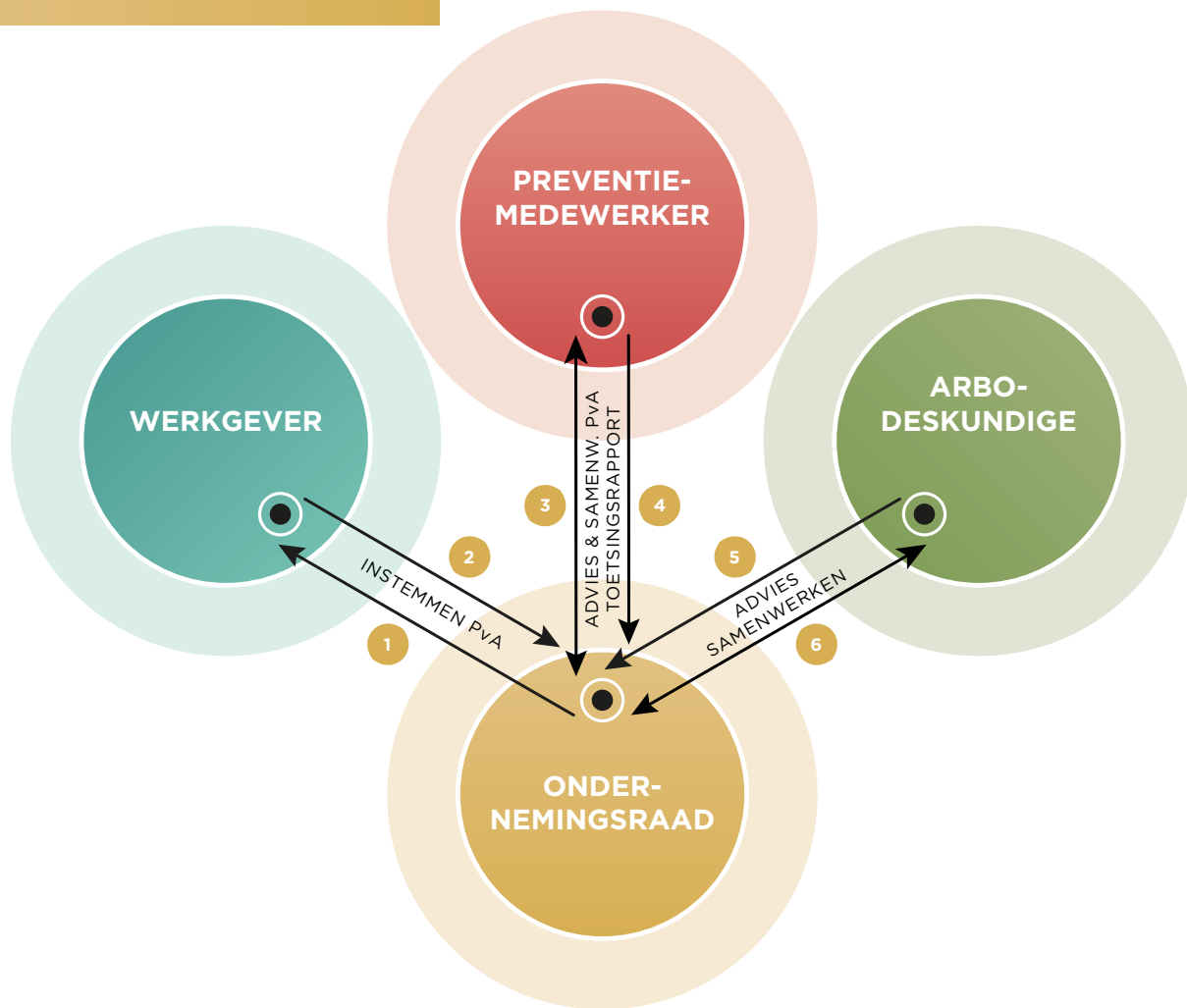
WEGEN (PVA)

De OR ontvangt het concept plan van de werkgever ter instemming ¹. Dit gaat met de RI&E, zoals beschreven in de Wet (Weten) ² zie stappenfiguur. Dit plan is dan al getoetst door de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeids- en organisatiedeskundige of bedrijfsarts.

Van de bovengenoemde arbodienst of OR ook al rechtstreeks het toetsingsrapport aanpak ontvangen ⁴. Zo kan de werkgever met het toetsingsrapport om de beheersmaatregelen uit het plan te nemen.

Overigens kan de OR ook advies vragen van de arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-arts. Daarnaast moeten de OR en de arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-arts samenwerken ⁶. Deze advies- en samenwerking moeten deel uitmaken van het beplan van aanpak van het bedrijf en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-arts.

SLUITEN STAPPENFIGUUR →



INFORMATIEBRONNEN:

- Wegwijzer gevaarlijke stoffen
- Zelfinspectietool gevaarlijke stoffen

ONDERNEMINGSRAAD



WEGEN (PVA)

De OR ontvangt het concept plan van aanpak van de werkgever ter instemming ¹. Dit gaat veelal tegelijkertijd met de RI&E, zoals beschreven in de vorige paragraaf 3.2 (Weten) [zie stappenfiguur](#). Dit concept-plan van aanpak is dan al getoetst door de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist

Met betrekking tot het plan van aanpak kan de OR trouwens ook advies vragen aan de preventiemedewerker ³. Sowieso werken de OR en de preventiemedewerker samen ³. Uiteindelijk kan de OR wel of niet instemmen met het concept-plan van aanpak ².

KADER SLUITEN ✕

BELANGRIJKE INFORMATIEBRONNEN VOOR HET MAKEN VAN EEN PVA KUNNEN ZIJN

- Wegwijzer gevaarlijke stoffen
- Zelfinspectietool gevaarlijke stoffen



Overigens kan de OR ook advies vragen aan de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts over het plan van aanpak ⁵. Daarnaast moeten de OR en de arbodienst of arbodeskundige samenwerken ⁶. Deze advies- en samenwerkingsverplichting moeten deel uitmaken van het basiscontract tussen het bedrijf en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts.



ONDERNEMINGSRAAD

WEGEN (PVA)

De OR ontvangt het concept plan van aanpak van de werkgever ter instemming ¹. Dit gaat veelal tegelijkertijd met de RI&E, zoals beschreven in de vorige paragraaf 3.2 (Weten) [zie stappenfiguur](#). Dit concept-plan van aanpak is dan al getoetst door de gecertificeerde arbodienst of de

Met betrekking tot het plan van aanpak kan de OR trouwens ook advies vragen aan de preventiemedewerker ³. Sowieso werken de OR en de preventiemedewerker samen ³. Uiteindelijk kan de OR wel of niet instemmen met het concept-plan van aanpak ².

KADER SLUITEN ✕

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WEGEN”

INSTEMMINGSRECHT OR ARBOREGELINGEN (art. 27, lid 1, onder d. WOR)

Het PVA (en de RI&E) is ook een regeling voor alle werknemers in de organisatie en moet op basis van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) aan de OR ter instemming worden voorgelegd.

Overigens kan de OR ook advies vragen aan de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts over het plan van aanpak ⁵. Daarnaast moeten de OR en de arbodienst of arbodeskundige samenwerken ⁶. Deze advies- en samenwerkingsverplichting moeten deel uitmaken van het basiscontract tussen het bedrijf en de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts.

ONDERNEMINGSRAAD



WAKEN

De OR heeft een informatierecht om de geanonimiseerde en geaggregeerde PAGO-gegevens (gezondheidsdossiers) van werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen in te zien ¹ – zie stappenfiguur . Op basis van deze laatste stap in de arbobeleidscyclus kan de OR eventueel in overleg treden met de werkgever om voor te stellen de arbobeleidscyclus weer te starten met een RI&E ² (stap 2) of een nieuw of aangepast plan van aanpak (stap 3).

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WAKEN” →

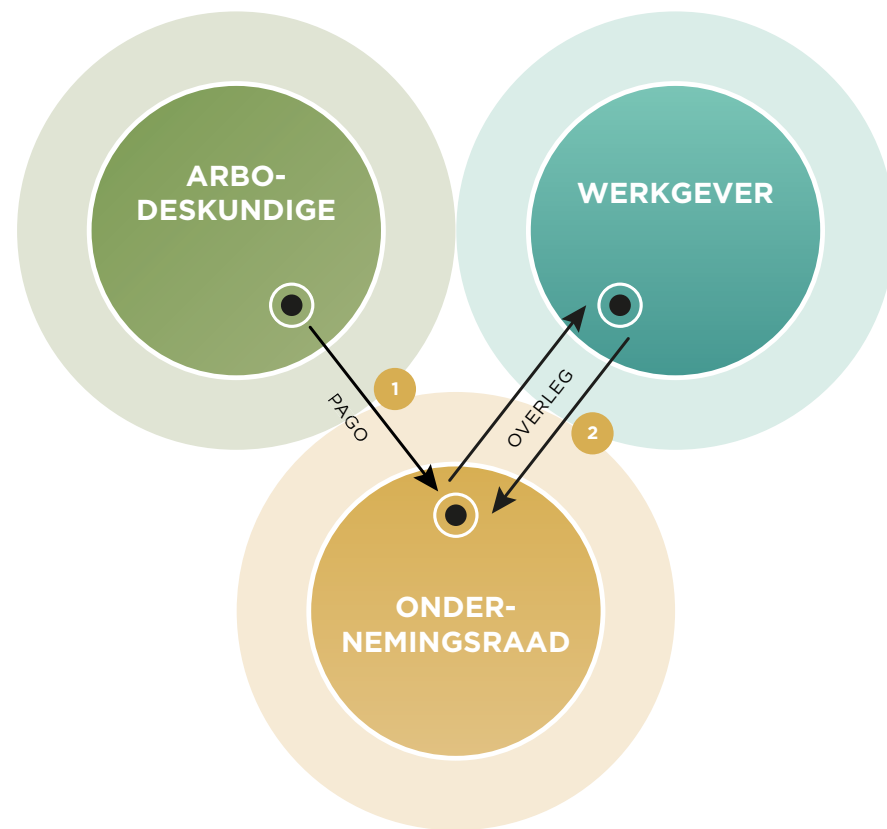


ONDERNEMING

WAKEN

De OR heeft een informatierecht om de geanonimiseerde en geaggregeerde PAGO-gegevens (gezondheidsdossiers) van werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen in te zien ¹ – zie stappenfiguur . Op basis van deze laatste stap in de arbobeleidscyclus kan de OR eventueel in overleg treden met de werkgever om voor te stellen de arbobeleidscyclus voort te starten met een RI&E ² (stap 2) of een nieuw of aangepast plan van aanpak (stap 3).

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WAKEN” →



- 1 PAGO gegevens inzien
- 2 Overleg met werkgever

INFORMATIEBRONNEN:

- Geanonimiseerde PAGO gegevens (Gezondheidsdossiers)

ONDERNEMINGSRAAD



WAKEN

De OR heeft een informatierecht om de geanonimiseerde en geaggregeerde PAGO-gegevens (gezondheidsdossiers) van werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen in te zien ¹ – zie stappenfiguur . Op basis van deze laatste stap in de arbobeleidscyclus kan de OR eventueel in overleg treden met de werknemers om de stelling van de arbobeleidscyclus te

[KADER SLUITEN](#) ✕

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WAKEN”

INFORMATIERECHT (artikel 31, lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR))

De OR heeft het recht op inzage in relevante documenten (bijvoorbeeld de RI&E, het blootstellingsregister etc.)



WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

ARBOBELEIDS-CYCLUS

4.1 WETEN (RI&E)

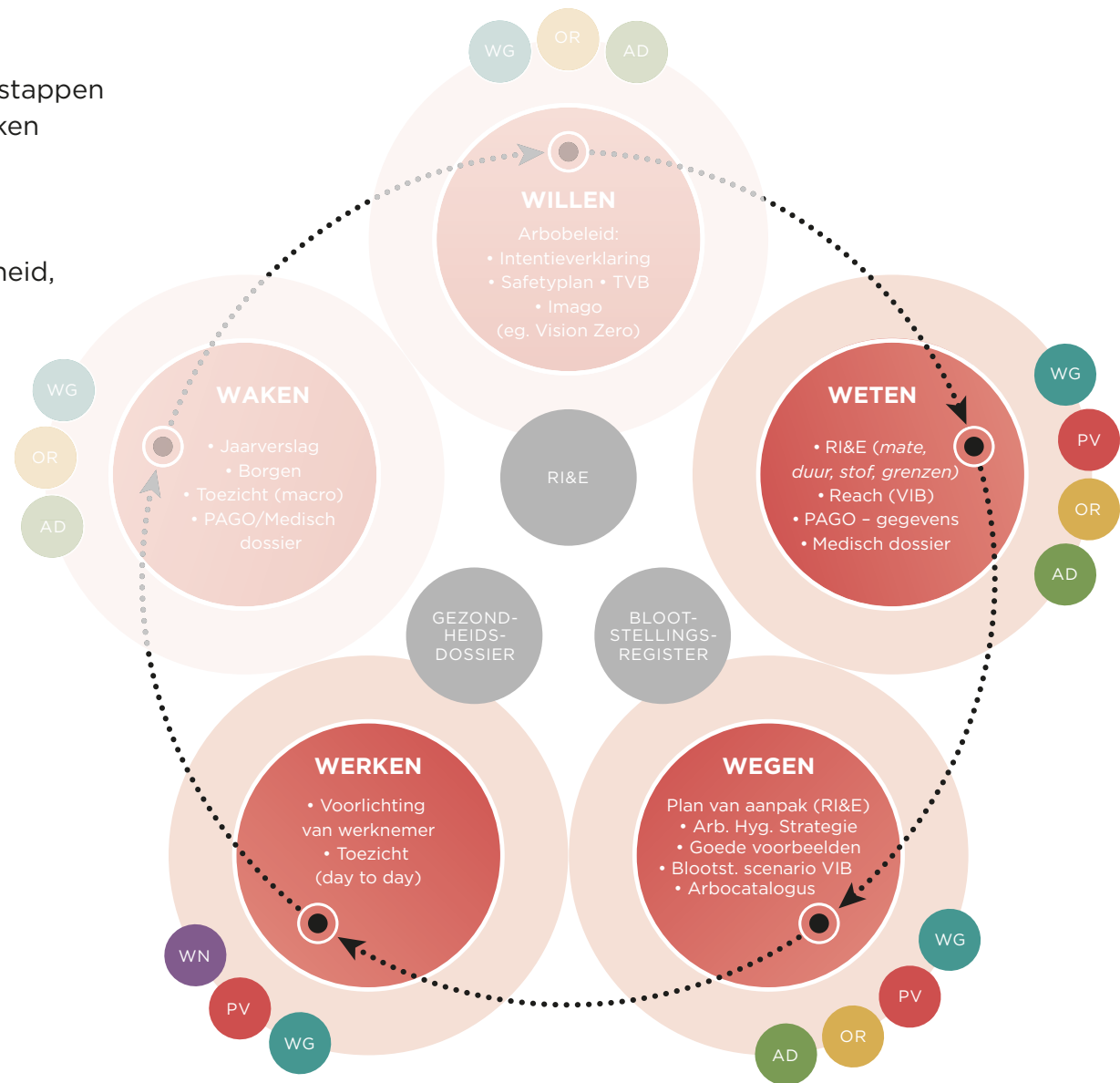
4.2 WEGEN (PVA)

4.3 WERKEN

In dit onderdeel worden de drie stappen uit de arbobeleidscyclus besproken die van toepassing zijn op de preventiemedewerker.

In iedere stap wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.



- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE

← NAAR STARTFIGUUR

GEGEVENSDRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

ARBOBELEIDS- CYCLUS

4.1 WETEN (RI&E)

4.2 WEGEN (PVA)

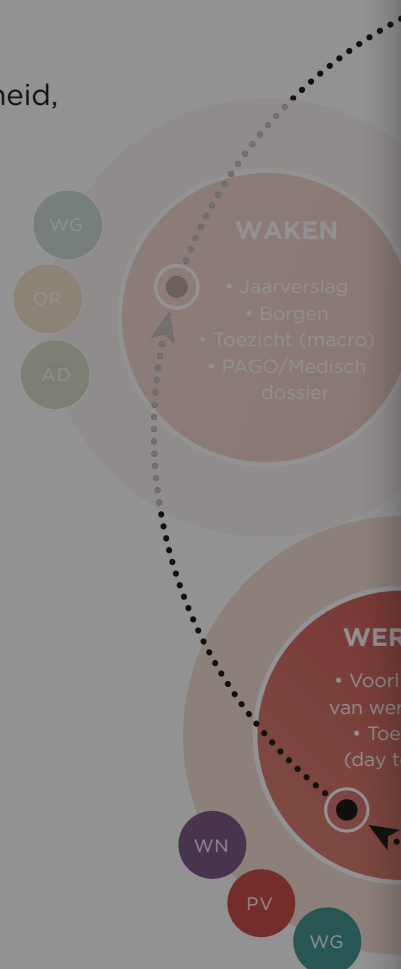
4.3 WERKEN

PREVENTIEMEDEW

In dit onderdeel worden de drie stappen uit de arbobeleidscyclus besproken die van toepassing zijn op de preventiemedewerker.

In iedere stap wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.



- **WERKGEVER**
- **ONDERNEMINGSRAAD**
- **PREVENTIEMEDEWERKER**
- **WERKNEMER**
- **ARBODESKUNDIGE**

DE PREVENTIEMEDEWERKER

Iedere werkgever is verplicht om tenminste één preventiemedewerker aan te stellen. Preventiemedewerkers, zoals omschreven in artikel 13 van de Arbowet, zijn werknemers die door de werkgever zijn aangewezen om bepaalde taken uit te voeren. Over de keuze van de preventiemedewerker(s) en diens positionering heeft de OR een instemmingsrecht.

De preventiemedewerker werkt actief aan het bevorderen van de veiligheid en de gezondheid binnen het bedrijf.

DE PREVENTIEMEDEWERKER HEEFT VIER WETTELIJK VERPLICHTE TAKEN:

1. Het meewerken aan of het opstellen van een RI&E (incl. het plan van aanpak).
2. Het adviseren aan en samenwerken met directie, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging voor goede arbeidsomstandigheden.
3. Het meewerken aan het uitvoeren van de maatregelen uit onder andere het plan van aanpak.
4. Het samenwerken met en het adviseren aan de bedrijfsarts of de arbodienst.

Daarnaast kan de preventiemedewerker ook andere taken op zich nemen die met arbeidsomstandigheden te maken hebben, zoals het geven van voorlichting aan medewerkers over gezond werken of het onderhouden van contact met de arbodienst of bedrijfsarts.

Het is daarom nodig dat de preventiemedewerker betrokken is bij de arbobeleidscyclus. Het kan om één of meerdere preventiemedewerkers gaan. Overigens kan bij bedrijven met 25 of minder werknemers de werkgever de taken van de preventiemedewerker ook zelf uitvoeren.

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENSDRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN



4.1 WETEN (RI&E)

4.2 WEGEN (PVA)

4.3 WERKEN

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

PREVENTIEMEDEWERKER

WETEN (RI&E)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker heeft de wettelijke taak om mee te helpen bij het opstellen en uitvoeren van een RI&E ¹ - zie stappenfiguur. Deze taak van de preventie-medewerker met betrekking tot de RI&E is terug te vinden in artikel 13, lid 7 Arbowet. Overigens mag in een bedrijf met 25 of minder werknemers de werkgever ook deze wettelijke preventietaken met betrekking tot de RI&E uitvoeren. Natuurlijk moet de preventiemedewerker dan wel kennis hebben van de RI&E en gevaarlijke stoffen. De preventiemedewerker kan de werkgever gevraagd en ongevraagd advies geven. Zodra de concept-RI&E klaar is, stuurt de preventiemedewerker deze naar de werkgever ².

Bij het maken van de RI&E werkt de preventiemedewerker samen met, en adviseert aan de OR ⁵ ⁶. Ook werkt de preventiemedewerker samen met en/of laat zich adviseren door de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts ³ ⁴. De preventiemedewerker kan deze arbodeskundigen bijvoorbeeld raadplegen over het op een goede wijze in kaart brengen van gevaarlijke stoffen en het beoordelen van de risico's van deze gevaarlijke stoffen binnen het bedrijf.

Informatiebronnen voor
het maken van een RI&E →

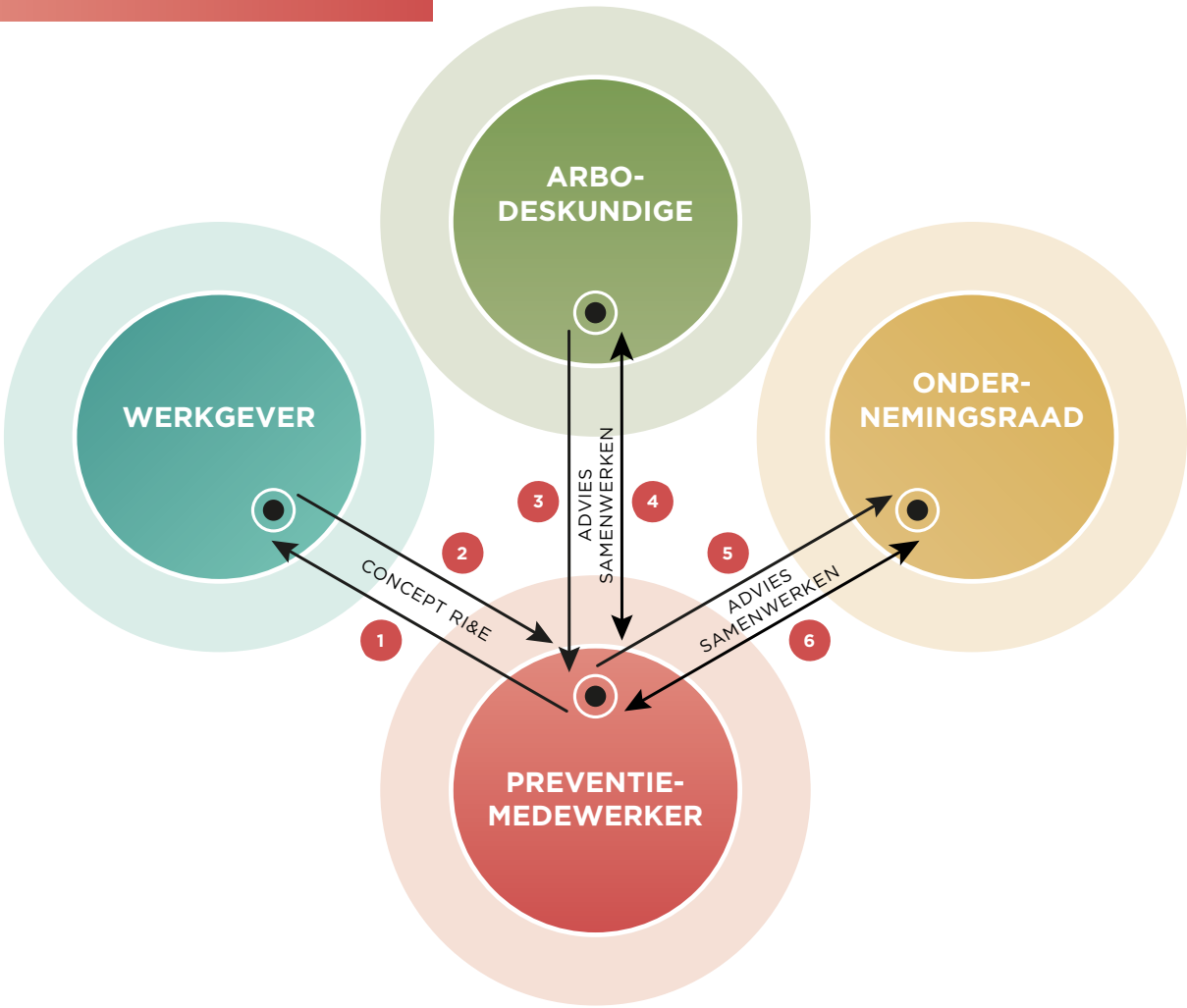
Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WETEN” →

PREVENTIE

WETEN (RI&E)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker heeft de wettelijke taak om mee te werken aan de uitvoering van een RI&E ¹ - zie artikel 13, lid 7 Arbowet. De preventiemedewerker met betrekking tot preventietaken met betrekking tot de preventiemedewerker die RI&E en gevaarlijke stoffen. De preventiemedewerker wordt door de werkgever gevraagd en ongevraagd concept-RI&E klaar is, stuurt de preventiemedewerker de werkgever ².

Bij het maken van de RI&E werkt de preventiemedewerker samen met, en adviseert aan de werkgever. De preventiemedewerker werkt samen met de werkgever door de gecertificeerde arbodienst, hogere veiligheidskundige, arbeidsorganisatiedeskundige of de BIG ³ ⁴. De preventiemedewerker bijvoorbeeld raadplegen over het brengen van gevaarlijke stoffen en van deze gevaarlijke stoffen binnen.



- ¹ Verzoek om mee te werken aan RI&E
- ² Concept RI&E
- ³ Adviseren
- ⁴ Samenwerken
- ⁵ Adviseren
- ⁶ Samenwerken

INFORMATIEBRONNEN:

- Arbo catalogus
- Branche-informatie
- Zelfinspectietool
- Wegwijzer gevaarlijke stoffen

PREVENTIEMEDEWERKER



WETEN (RI&E)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker

Informatiebronnen voor



KADER SLUITEN ✕



BIJ HET MAKEN VAN EEN RI&E KUNNEN VEEL INFORMATIEBRONNEN GERAADPLEEGD WORDEN

- Statistische en geanonimiseerde informatie uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) moeten door de arbodienst of de bedrijfsarts aan de werkgever en de OR ter beschikking worden gesteld.
- Wanneer er gewerkt wordt met kankerverwekkende en/of mutagene stoffen (CM-stoffen) moet de werkgever een lijst bijhouden van werknemers die (kunnen) worden blootgesteld aan deze CM-stoffen. Dit wordt ook wel aangeduid met de term 'blootstellingsregister'. Ook het blootstellingsregister is een bron van informatie voor het maken van een RI&E.
- Andere informatiebronnen
 - Informatie over het product (met gevaarlijke stoffen) aangeleverd door leveranciers (bijvoorbeeld veiligheidsinformatiebladen);
 - De Wegwijzer gevaarlijke stoffen;
 - [Zelfinspectie gevaarlijke stoffen van de Inspectie SZW](#);
 - Praktische tools en tips uit relevante arbocatalogi.

organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts

3 4. De preventiemedewerker kan deze arbodeskundigen bijvoorbeeld raadplegen over het op een goede wijze in kaart brengen van gevaarlijke stoffen en het beoordelen van de risico's van deze gevaarlijke stoffen binnen het bedrijf.



PREVENTIEMEDEWERKER



4.1 WETEN (RI&E)

WETEN (RI&E)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker heeft de wettelijke taak om mee te helpen bij het opstellen en uitvoeren van een RI&E ¹ – zie stappenfiguur. Deze taak van de preventie-medewerker met betrekking tot de RI&E is terug te

Informatiebronnen voor
het maken van een RI&E →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot →

KADER SLUITEN ✕

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WETEN”

WETTELIJKE TAKEN PREVENTIEMEDEWERKER (art. 13, lid 7 Arbowet)

De wettelijk verplichte taken van de preventiemedewerker betreffen:

- meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E en het PvA;
- uitvoeren van arbomaatregelen (uit onder andere het PvA);
- samenwerken met en adviseren aan de OR, de PVT, de arbodienst en de arbodeskundige.

Natuurlijk kan de preventiemedewerker ook andere niet-wettelijke taken uitvoeren.

door de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts ³ ⁴. De preventiemedewerker kan deze arbodeskundigen bijvoorbeeld raadplegen over het op een goede wijze in kaart brengen van gevaarlijke stoffen en het beoordelen van de risico's van deze gevaarlijke stoffen binnen het bedrijf.





PREVENTIEMEDEWERKER

WEGEN (PVA)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker heeft ook als wettelijke taak om mee te helpen bij het opstellen van maatregelen ten behoeve van het PvA ¹ – zie stappenfiguur. Deze taak van de preventie-medewerker met betrekking tot het PvA is terug te vinden in artikel 13, lid 7 Arbowet. Overigens mag in een bedrijf met 25 of minder werknemers de werkgever ook deze wettelijke preventietaken met betrekking tot het PvA uitvoeren.

Natuurlijk moet deze preventiemedewerker dan wel kennis hebben van het PvA en gevaarlijke stoffen. De preventie-medewerker kan de werkgever gevraagd en ongevraagd advies leveren.

Indien het concept PvA klaar is stuurt de preventiemedewerker deze aan de werkgever ². De preventiemedewerker moet de OR adviseren over de genomen en te nemen maatregelen in het PvA ⁵. Het advies van de preventiemedewerker kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de voor- en nadelen van bepaalde aanpakken om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen te voorkomen. De preventiemedewerker en de OR werken ook met elkaar samen ⁶.

Daarnaast moet de preventiemedewerker ook met de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of BIG geregistreeerde bedrijfsarts samen werken of kan aan hen advies vragen over het PvA ³ ⁴.

Informatiebronnen voor
het maken van een PVA →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WEGEN” →

PREVENTIE

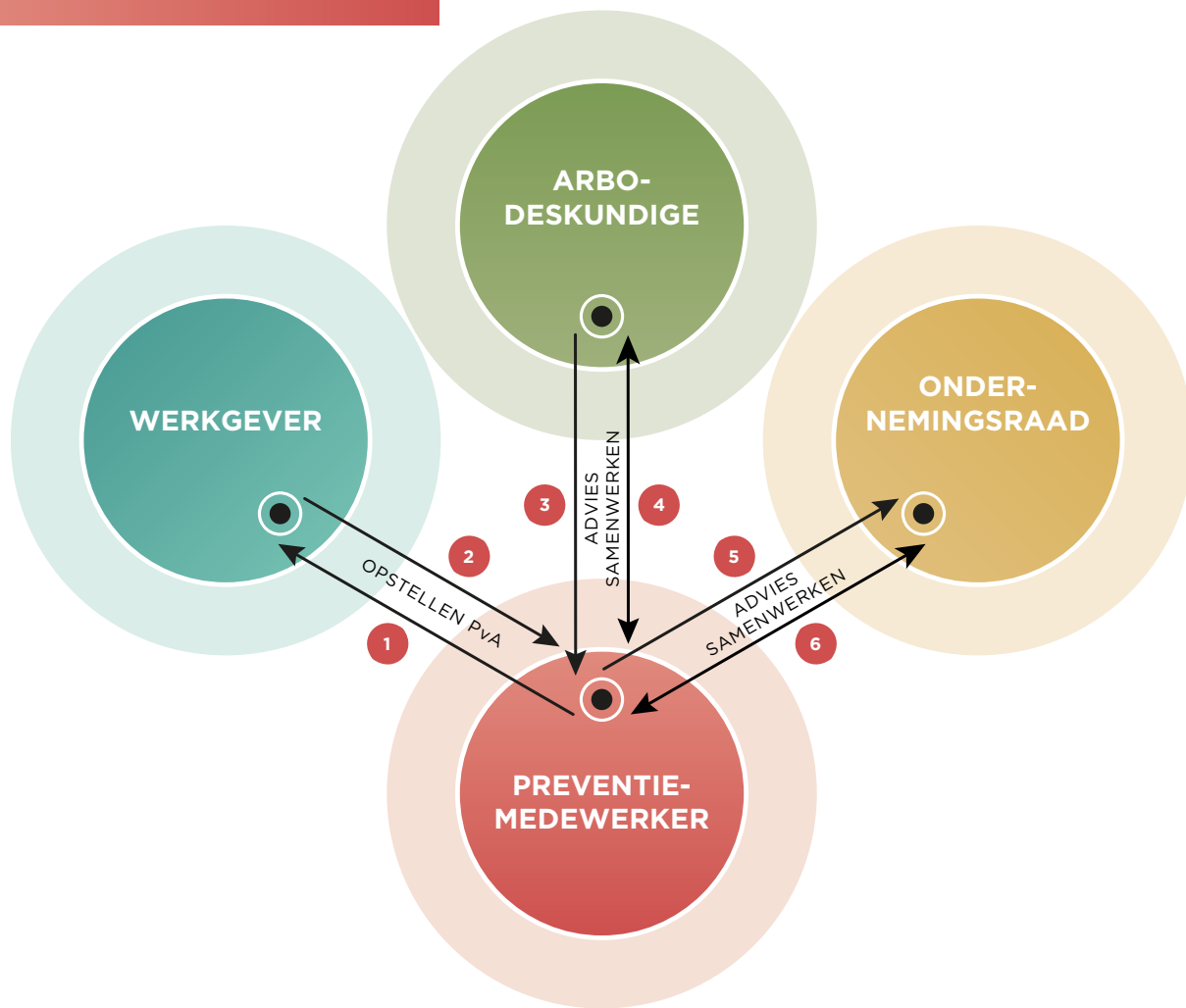
WEGEN (PVA)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker is ook als wettelijke taak om mee te werken aan maatregelen ten behoeve van het voorkomen van het ontstaan van risico's. Deze taak van de preventie-medewerker is terug te vinden in artikel 17a van het PVA is terug te vinden in artikel 17a van de Arbouwet. De preventiemedewerker mag in een bedrijf met 25 of minder medewerkers ook deze wettelijke preventietaken uitvoeren.

Natuurlijk moet deze preventiemedewerker kennis hebben van het PVA en gevaarlijke stoffen. Een medewerker kan de werkgever gegevens leveren.

Indien het concept PVA klaar is, wordt het concept PVA aan de werkgever (2) overhandigd. De preventiemedewerker kan de OR adviseren over de genomen maatregelen in het PVA (5). Het advies van de preventiemedewerker kan de werkgever en de OR bijvoorbeeld betrekking hebben op bepaalde aanpakken om de blootstelling te voorkomen. De preventiemedewerker werkt met elkaar samen (6).

Daarnaast moet de preventiemedewerker gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde veiligheidskundige, arbeidshygiënecundige of BIG geregistreerde deskundige of BIG geregistreerde deskundige kan aan hen advies vragen over h



- 1 Verzoek om mee te werken aan PVA
- 2 Concept PVA
- 3 Advies van Arbodienst
- 4 Samenwerken
- 5 Adviseren aan OR
- 6 Samenwerken

INFORMATIEBRONNEN:

- Input van de werkvloer
- Arbocatalogus
- Branche-informatie
- Zelfinspectietool
- Wegwijzer gevaarlijke stoffen

PREVENTIEMEDEWERKER



WEGEN (PVA)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker heeft ook als wettelijke taak om mee te helpen bij het opstellen van maatregelen ten behoeve van het PvA ¹ – zie stappenfiguur. Deze taak van de preventie-medewerker met betrekking tot het PvA is terug te vinden in artikel 13, lid 7 Arbowet. Overigens

Informatiebronnen voor het maken van een PVA →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WEGEN” →

BELANGRIJKE INFORMATIEBRONNEN VOOR DE PREVENTIEMEDEWERKER TEN AANZIEN VAN HET MAKEN VAN EEN PVA KUNNEN ZIJN:

- De Wegwijzer gevaarlijke stoffen;
- Zelfinspectie gevaarlijke stoffen;
- Praktische tools en tips uit de relevante arbocatalogi.

KADER SLUITEN ✕

deze aan de werkgever ². De preventiemedewerker moet de OR adviseren over de genomen en te nemen maatregelen in het PvA ⁵. Het advies van de preventiemedewerker kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de voor- en nadelen van bepaalde aanpakken om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen te voorkomen. De preventiemedewerker en de OR werken ook met elkaar samen ⁶.

Daarnaast moet de preventiemedewerker ook met de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of BIG geregistreeerde bedrijfsarts samen werken of kan aan hen advies vragen over het PvA ³ ⁴.



PREVENTIEMEDEWERKER

WEGEN (PVA)

De door de werkgever aangewezen preventiemedewerker heeft ook als wettelijke taak om mee te helpen bij het opstellen van maatregelen ten behoeve van het PVA **1** – zie stappenfiguur. Deze taak van de preventie-medewerker met betrekking tot

Informatiebronnen voor
het maken van een PVA →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot →

KADER SLUITEN ✕

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WEGEN”

WETTELIJKE TAKEN PREVENTIEMEDEWERKER (art. 13, lid 7 Arbowet)

De wettelijk verplichte taken van de preventiemedewerker betreffen:

- meewerken aan het verrichten en opstellen van de RI&E en het PVA;
- uitvoeren van arbomaatregelen (uit onder andere het PVA);
- samenwerken met en adviseren aan de OR, de PVT, de arbodienst en de arbodeskundige.

Natuurlijk kan de preventiemedewerker ook andere niet-wettelijke taken uitvoeren (zie paragraaf 4.3).

in het PVA **5**. Het advies van de preventiemedewerker kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de voor- en nadelen van bepaalde aanpakken om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen te voorkomen. De preventiemedewerker en de OR werken ook met elkaar samen **6**.

Daarnaast moet de preventiemedewerker ook met de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatie-deskundige of BIG geregistreeerde bedrijfsarts samen werken of kan aan hen advies vragen over het PVA **3** **4**.

PREVENTIEMEDEWERKER



WERKEN

De preventiemedewerker kan op verzoek van de werkgever bijvoorbeeld de opdracht krijgen om voorlichting te geven ¹ - zie stappenfiguur . Daarbij zou je kunnen denken aan het geven van voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen ² .

De preventiemedewerker heeft een wettelijke taak om mee te werken aan de uitvoering van de maatregelen uit het plan van aanpak ³ .

Informatiebronnen voor het implementeren van de maatregelen →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WERKEN” →



PREVENTIEMEDEWERKER



WERKEN

De preventiemedewerker kan op verzoek van de werkgever bijvoorbeeld de opdracht krijgen om voorlichting te geven

1 – zie stappenfiguur . Daarbij zou je kunnen denken aan het geven van voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen 2

KADER SLUITEN ✕

INFORMATIEBRONNEN VOOR HET IMPLEMENTEREN OF UITVOEREN VAN DE MAATREGELEN

De informatiebronnen voor de preventiemedewerker zijn natuurlijk de RI&E en het PvA van het betreffende bedrijf. Daarnaast kan de preventiemedewerker natuurlijk gebruik maken van de arbocatalogi van de betreffende branche. Ook staat er specifieke informatie voor de preventiemedewerker op [inPreventie.nl](https://inpreventie.nl)

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WERKEN”



PREVENTIEMEDEWERKER



WERKEN

De preventiemedewerker kan op verzoek van de werkgever bijvoorbeeld de opdracht krijgen om voorlichting te geven ¹ – zie stappenfiguur . Daarbij zou je kunnen denken aan het geven van voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij mogelijke blootstelling aan

[KADER SLUITEN ✕](#)

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WERKEN”

WETTELIJKE TAKEN PREVENTIEMEDEWERKER (art. 13, lid 7 Arbowet)

De preventiemedewerker heeft een wettelijke taak om mee te werken aan de uitvoering van de maatregelen uit het plan van aanpak.

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WERKEN” →



PREVENTIEMED

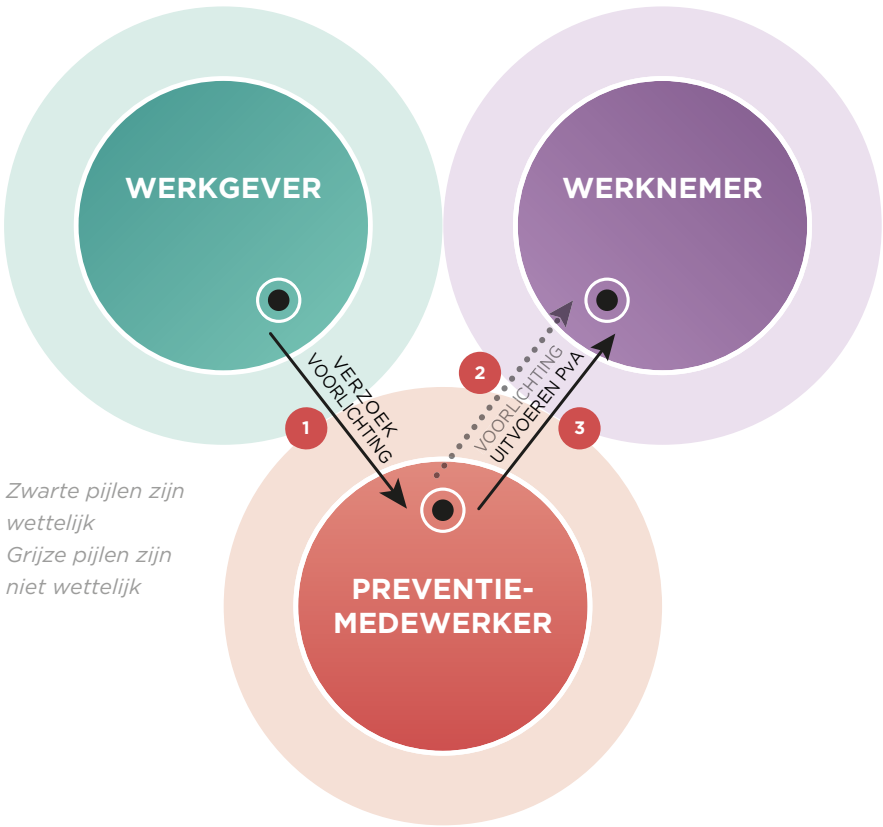
WERKEN

De preventiemedewerker kan op verzoek van de werkgever bijvoorbeeld de opdracht krijgen om voorlichting te geven **1** – zie stappenfiguur. Daarbij zou je kunnen denken aan het geven van voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen **2**.

De preventiemedewerker heeft een wettelijke taak om mee werken aan de uitvoering van de maatregelen uit het plan van aanpak **3**.

Informatiebronnen voor het implementeren van de maatregelen →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WERKEN” →



- 1** Opdracht om voorlichting te geven
- 2** Voorlichting geven
- 3** (Mee)werken aan de uitvoering PVA

INFORMATIEBRONNEN:
• RI&E en PVA

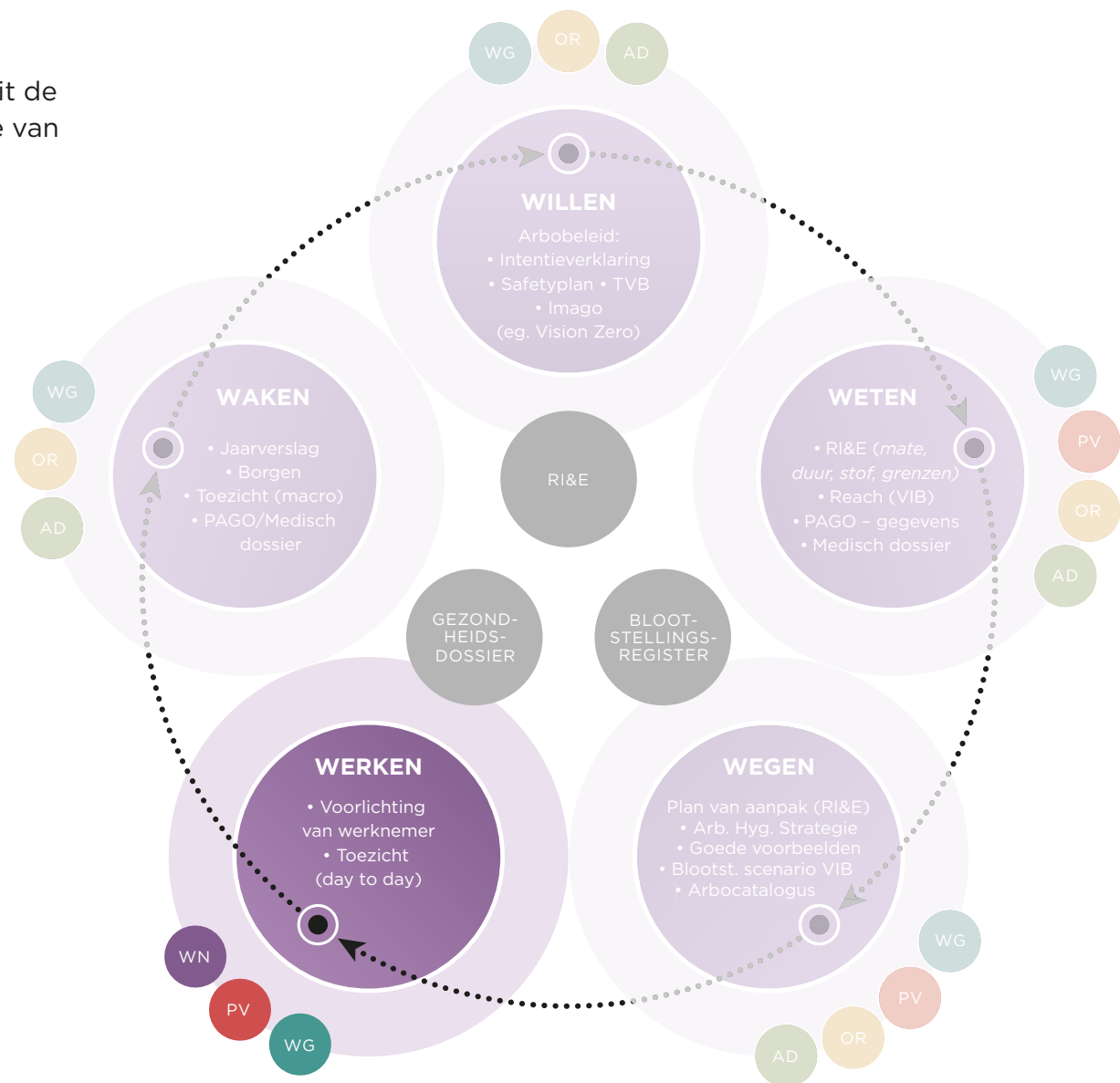
WERKNEMER

In dit onderdeel wordt de stap uit de arbobeleidscyclus besproken die van toepassing is op de werknemer. Werknemers hebben overigens in de gehele arbobeleidscyclus een verantwoordelijkheid om betrokkenheid bij de arbobeleidscyclus te tonen.

Er wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.

- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE



WERKNEMER

In dit onderdeel wordt de stap uit de arbobeleidscyclus besproken die van toepassing is op de werknemer. Werknemers hebben overigens in de gehele arbobeleidscyclus een verantwoordelijkheid om betrokkenheid bij de arbobeleidscyclus te tonen.

Er wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.

- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE

DE WERKNEMER

Werknemers hebben rechten en plichten als het gaat om veilig en gezond werken. De werknemer heeft het recht te weten welke risico's er in hun bedrijf zijn en welke maatregelen genomen worden. In de Arbowet is dan ook vastgelegd dat werknemers de RI&E moeten kunnen inzien. Dit heet inzagerecht (Arbowet artikel 5, lid 6). De werkgever mag de werknemers dit niet weigeren.

Werknemers moeten zich ook aan bepaalde regels houden. De werknemer heeft de verplichting om zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van zichzelf en andere betrokken werknemers (artikel 11 van de Arbowet). Bij het dagelijks werken met gevaarlijke stoffen heeft de werknemer te maken met een aantal specifieke verplichtingen. Ook hebben werknemers een verantwoordelijkheid om de eigen gezondheid en veiligheid te bewaken en zich bewust te zijn van de eigen kwetsbaarheid.

DE BELANGRIJKSTE VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMERS ZIJN:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze gebruiken
- Persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats opbergen.
- Meedoen aan de voorlichting en instructie over veilig en gezond werken, die de werkgever voor hen organiseert.
- Melden van opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf bij de werkgever.
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bedrijfshulpverleners, arbodienst verlener) bijstaan in de uitvoering van hun verplichtingen.

Ondanks de voorlichting en onderricht die de werknemer krijgt kunnen er nog vragen en onduidelijkheden zijn met betrekking tot het veilig en gezond werken met gevaarlijke stoffen. De werknemer kan daarvoor terecht bij zijn/haar direct leidinggevende. De werknemer kan natuurlijk ook met vragen terecht bij de OR, de preventiemedewerker of de bedrijfsarts.

WERKNEMER

WERKEN

De werknemer krijgt voorlichting van de werkgever over het werk, de risico's en de beschermingsmaatregelen [zie stappenfiguur](#). Maar ook de voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de inzet van de preventiemedewerker, de bedrijfshulpverlener en de arbodienst of de arbodeskundige hoort hier bij **1**.

De werknemer moet op basis van artikel 11 Arbowet:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste wijze gebruiken;
- Op arbeidsmiddelen aangebrachte beveiligingen niet veranderen en niet weghalen en deze beveiligingen op de juiste wijze gebruiken;
- Door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats opbergen;
- Meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie ('onderricht');
- De werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf;
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bhv'er, arbodienstverlener) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

De werknemer heeft het recht om de RI&E en het plan van aanpak in te zien en daarvan desgewenst zelf een kopie te maken (inzagerecht: Arbowet artikel 5, lid 6) **2**.

De werknemer kan door de preventiemedewerker voorlichting krijgen en vragen over bijvoorbeeld het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij de mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen **3** **4**.

De werknemer kan gebruik maken van

- de mogelijkheid een PAGO te ondergaan (deelname is geen wettelijke verplichting voor de werknemer). De werkgever moet het PAGO aanbieden; de arbodienst/arbodeskundige voert het PAGO uit.
- het open (arbo)spreekuur. De werknemer moet zich melden bij verhoging van de kwetsbaarheid (bijvoorbeeld benauwdheid, kinderwens, medicijngebruik etc.), zodat de werkgever hierop kan acteren.

Informatiebronnen voor het implementeren van de maatregelen →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap "WERKEN" →



WERKNEMER

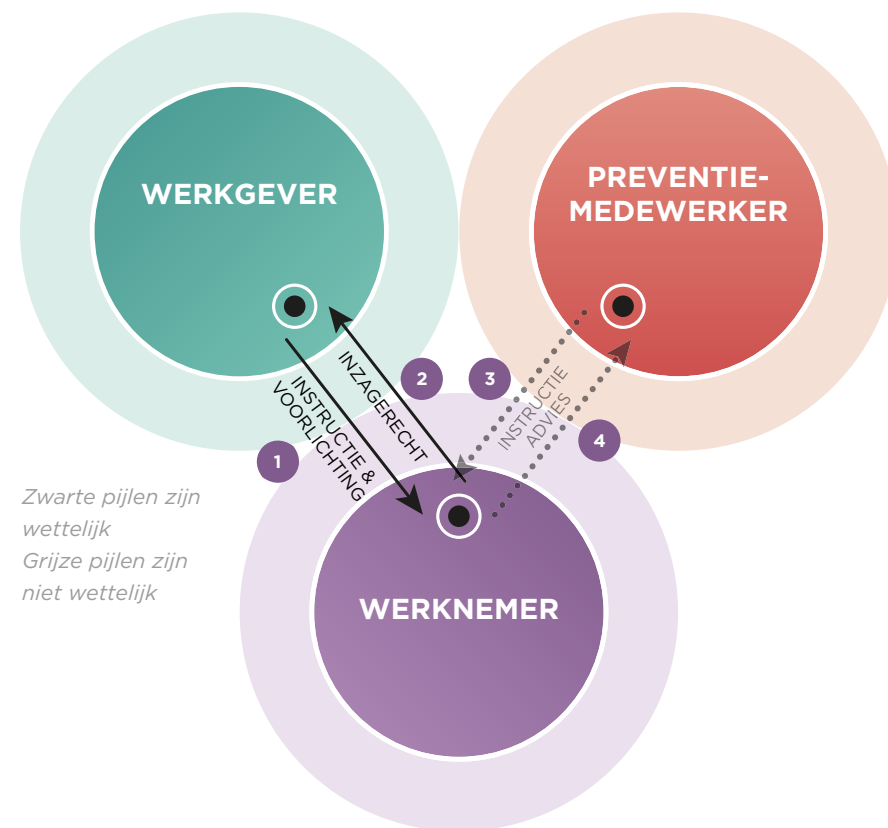
WERKEN

De werknemer krijgt voorlichting van de werkgever over het werk, de risico's en de beschermingsmaatregelen **zie stappenfiguur**. Maar ook de voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de inzet van de preventiemedewerker, de bedrijfshulpverlener en de arbodienst of de arbodeskundige hoort hier bij **1**.

De werknemer moet op basis van artikel 11 Arbowet:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste wijze gebruiken;
- Op arbeidsmiddelen aangebrachte beveiligingen niet veranderen en niet weghalen en deze beveiligingen op de juiste wijze gebruiken;
- Door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en de daarvoor bestemde plaats opbergen;
- Meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie ('onderricht');
- De werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf;
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bhv'er, arbodienstverlener) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

De werknemer heeft het recht om de RI&E en het plan van aanpak in te zien en daarvan desgewenst zelf een kopie te maken (inzagerecht: Arbowet artikel 5, lid 6) **2**.



- 1** Instructie over hoe veilig te werken en voorlichting over deskundige bijstand
- 2** Inzagerecht RI&E en het plan van aanpak
- 3** Instructie over hoe veilig te werken
- 4** Adviseren

INFORMATIEBRONNEN:

- Plan van aanpak
- Bedrijfsinterne voorschriften
- Voorlichtingsbijeenkomsten (bijvoorbeeld toolboxmeetings)
- Interne voorlichtingsmateriaal (bijvoorbeeld arbopagina op bedrijfswebsite)
- Arbocatalogus van de branche

WERKNEMER

WERKEN

De werknemer krijgt voorlichting van de werkgever over het werk, de risico's en de beschermingsmaatregelen **zie stappenfiguur**. Maar ook de voorlichting over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de inzet van de preventiemedewerker, de bedrijfshulpverlener en de arbodienst

De werknemer kan door de preventiemedewerker voorlichting krijgen en vragen over bijvoorbeeld het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij de mogelijke blootstelling aan gevaarlijke stoffen **3** **4**.

KADER SLUITEN ✕

INFORMATIEBRONNEN VOOR HET IMPLEMENTEREN OF UITVOEREN VAN DE MAATREGELEN

- PvA van het bedrijf;
- Bedrijfsinterne voorschriften;
- Voorlichtingsbijeenkomsten (bijv. toolboxmeetings);
- Intern voorlichtingsmateriaal (arbopagina op bedrijfswebsite);
- Arbocatalogus van de branche.

name is geen
werkgever
deskundige
zich
voorbeeld
, zodat de

de daarvoor bestemde plaats opbergen;

- Meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie ('onderricht');
- De werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf;
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bhv'er, arbodienstverlener) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

De werknemer heeft het recht om de RI&E en het plan van aanpak in te zien en daarvan desgewenst zelf een kopie te maken (inzagerecht: Arbowet artikel 5, lid 6) **2**.

Informatiebronnen voor het implementeren van de maatregelen →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap "WERKEN" →

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WERKEN”

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMERS (art. 11 Arbowet)

Werknemers moeten natuurlijk zorgen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen. Maar naast dit algemene uitgangspunt kent de Arbowetgeving enkele specifieke eisen. De werknemer moet:

- arbeidsmiddelen (machines, gereedschappen etc.) en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze gebruiken;
- persoonlijke beschermingsmiddelen goed gebruiken en op de juiste plek opbergen;
- beveiligingen niet weghalen of veranderen;
- mee werken aan voorlichting en onderricht;
- opgemerkte gevaren melden aan de werkgever of leidinggevenden;
- samenwerken met de werkgever, collega-werknemers, de preventiemedewerkers, de arbodeskundigen en de arbodienst.

VERPLICHTING WERKNEMER MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN (art. 9.3, lid 2, onder d. Arbobesluit)

De werknemer is verplicht mee te werken aan de volgende algemene preventieve maatregelen ter beperking van de blootstelling aan stoffen, zoals die zijn geformuleerd in artikel 4.1c Arbobesluit:

- De grootst mogelijke zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid in acht nemen;

- De werknemers moeten in een zodanige lichamelijke en geestelijke toestand zijn en over een zodanige basiskennis beschikken dat zij gevaren kunnen onderkennen en voorkomen;
- Op plaatsen waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, mogen werknemers niet roken, eten, drinken, slapen of voedsel bewaren.

VERPLICHTING WERKNEMER BIJ ONGEWILDE GEBEURTENIS (art. 9.3, lid 2, onder d. Arbobesluit)

Op basis van het Arbobesluit is een ongewilde gebeurtenis: “een plotselinge situatie, ongeval, voorval of noodsituatie die gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer of zijn omgeving, en die gelet op de toegepaste stoffen, procédés en maatregelen niet is te voorzien (Art. 4.1, onder b. Arbobesluit)”.

De werknemers zijn verplicht om mee te werken aan de volgende maatregelen bij ongewilde gebeurtenissen op basis van artikel 4.7 van het Arbobesluit:

- uitsluitend met herstelwerkzaamheden belaste werknemers en/of personen betreden met doeltreffende middelen en persoonlijke beschermingsmiddelen de getroffen zone;
- deze werknemers en/of personen verblijven niet langer dan strikt noodzakelijk in de getroffen zone.

voorlichting
an persoonlijke
ing aan

name is geen
werkgever
deskundige

zich
voorbeeld
, zodat de



WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

ARBOBELEIDS- CYCLUS

6.1 WILLEN

6.2 WETEN (RI&E)

6.3 WEGEN (PVA)

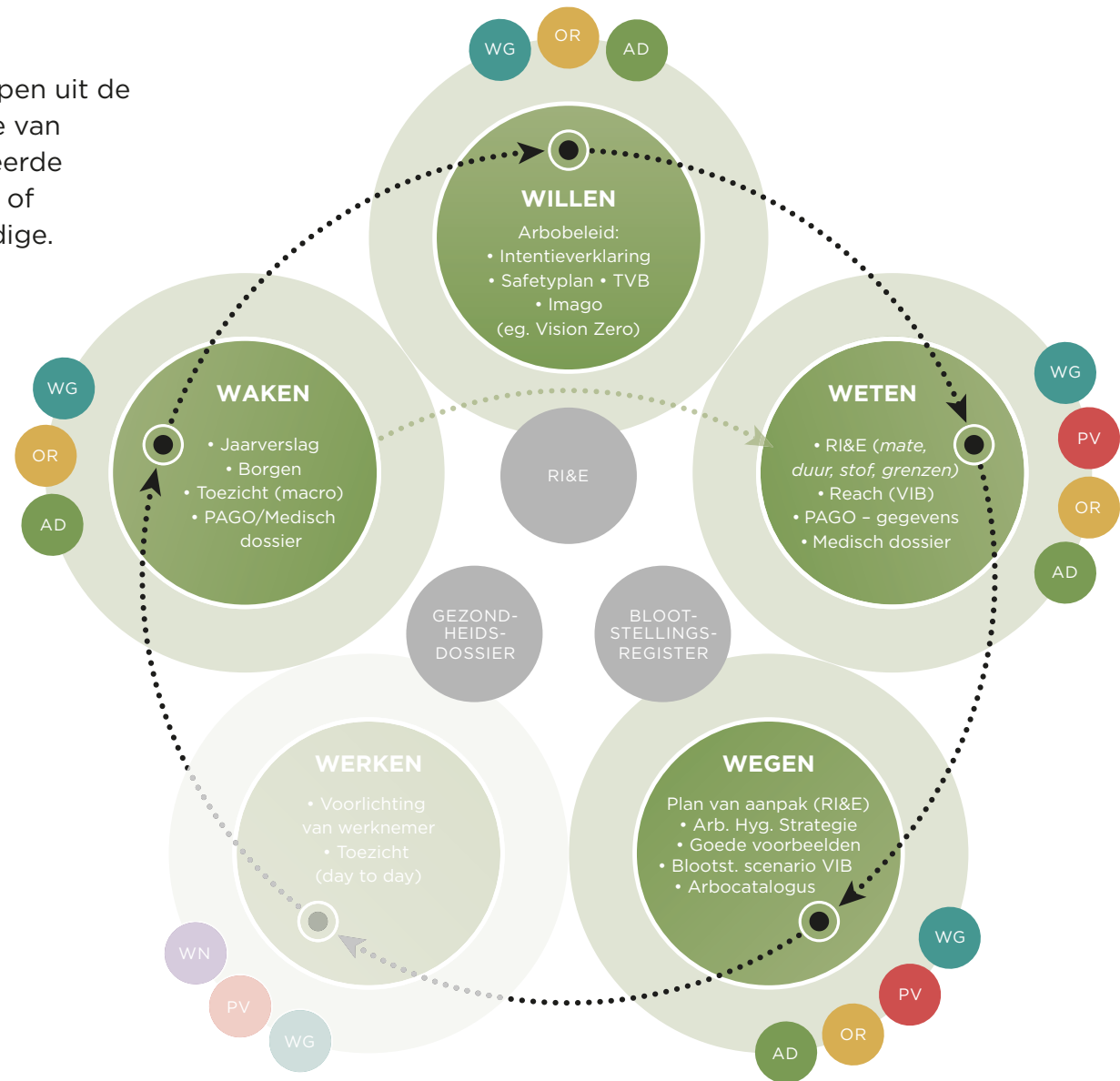
6.4 WAKEN

ARBODESKUNDIGE

In dit onderdeel worden de stappen uit de arbobeleidscyclus besproken die van toepassing zijn op de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde of BIG-geregistreerde arbodeskundige.

Er wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.



← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENSDRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

- WERKGEVER
- ONDERNEMINGSRAAD
- PREVENTIEMEDEWERKER
- WERKNEMER
- ARBODESKUNDIGE

ARBOBELEIDSCYCLUS

6.1 WILLEN

6.2 WETEN (RI&E)

6.3 WEGEN (PVA)

6.4 WAKEN

In dit onderdeel worden de stappen uit de arbobeleidscyclus besproken die van toepassing zijn op de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde of BIG-geregistreerde arbodeskundige.

Er wordt aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid, de samenwerking tussen verschillende stakeholders en de informatiebronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat dit een cyclisch model is, dat niet klaar is nadat het eenmalig is doorlopen, maar dat continu doorloopt om zo preventief veilige en gezonde werkomstandigheden van de werknemers te borgen.



DE ARBODIENST OF DE HOGERE VEILIGHEIDSKUNDIGE, ARBEIDSHYGIËNIST, ARBEIDS- EN ORGANISATIEDESKUNDIGE OF BEDRIJFSARTS

De arbodienst of de arbodeskundige heeft een adviserende en toetsende rol. Zo kan de arbodienst of arbodeskundige de werkgever voorzien van praktische informatie aangaande gevaarlijke stoffen. Daarnaast toetsen zij de door de werkgever gemaakte RI&E inclusief PvA. Het toetsen van de RI&E en het PvA moet worden uitgevoerd door gecertificeerde arbodeskundigen of een BIG geregistreerde bedrijfsarts.

Een bedrijf moet zich laten bijstaan door hetzij een in- of externe gecertificeerde arbodienst (artikel 14a Arbowet-Vangenetregeling) óf door een BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Een bedrijf heeft een gecertificeerde arbodienst óf een BIG-geregistreerde bedrijfsarts nodig voor de volgende taken:

- het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- de verzuimbegeleiding;
- het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO of PMO);
- functiegerichte aanstellingskeuringen;
- het arbospreekuur.

Met de gecertificeerde arbodienst of BIG-geregistreerde bedrijfsarts moet ieder bedrijf een basiscontract afsluiten (artikel 14, lid 4 Arbowet) waarin onder andere afspraken staan met betrekking tot bovenstaande taken.

← NAAR STARTFIGUUR



← TERUG NAAR BEGIN

ARBODESKUNDIGE



6.1 WILLEN

6.2 WETEN (RI&E)

6.3 WEGEN (PVA)

6.4 WAKEN

WILLEN

De gecertificeerde arbodienst of een hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- of organisatiedeskundige of een bedrijfsarts heeft geen wettelijke verplichting in deze stap van de Arbobeleidscyclus [zie stappenfiguur](#).

De werkgever kan bij het maken van het arbobeleid hulp vragen aan een externe arbodeskundige **1** **2**. Dit kan bijvoorbeeld een arbodienst, een hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of een bedrijfsarts zijn. Deze hulp is niet wettelijk verplicht, de werkgever mag het schriftelijke arbobeleid ook geheel zelfstandig uitvoeren.

De arbodeskundige kan ook door de OR geraadpleegd worden over het concept arbobeleid **3**. De OR krijgt namelijk het concept-arbobeleid ter instemming voorgelegd van de werkgever. Het staat de OR dan vrij om een deskundige te raadplegen over dit concept-arbobeleid.



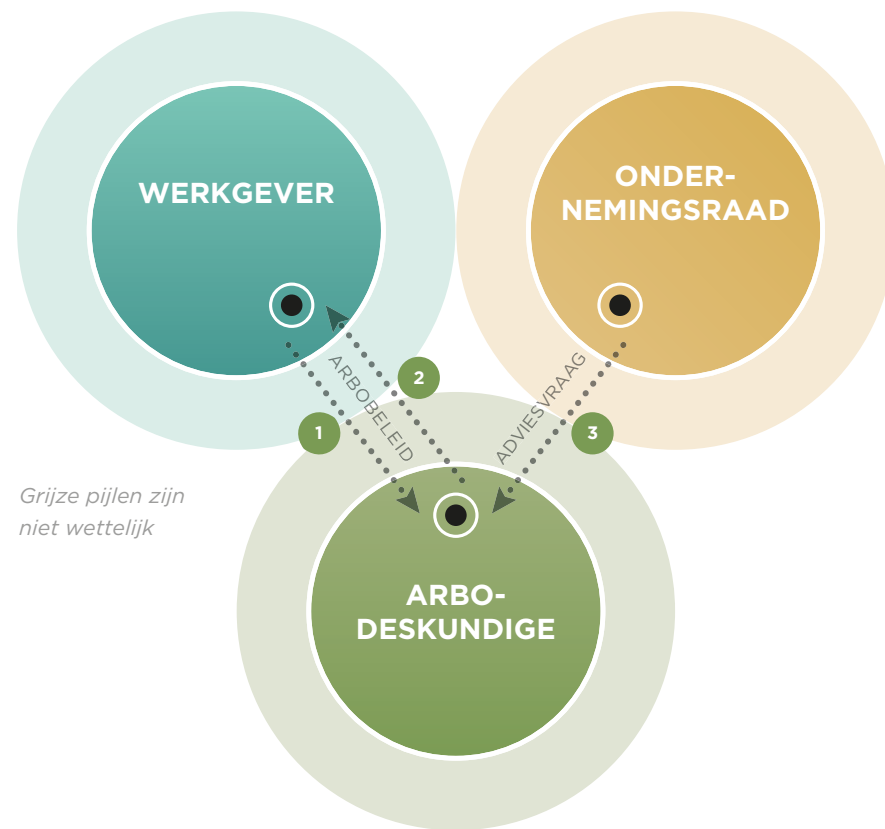
ARBODESKUNDIG

WILLEN

De gecertificeerde arbodienst of een hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- of organisatiedeskundige of een bedrijfsarts heeft geen wettelijke verplichting in deze stap van de Arbobeleidscyclus [zie stappenfiguur](#).

De werkgever kan bij het maken van het arbobeleid hulp vragen aan een externe arbodeskundige [1](#) [2](#). Dit kan bijvoorbeeld een arbodienst, een hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of een bedrijfsarts zijn. De werkgever is niet wettelijk verplicht, de werkgever mag het schriftelijk arbobeleid ook geheel zelfstandig uitvoeren.

De arbodeskundige kan ook door de OR geraadpleegd worden over het concept arbobeleid [3](#). De OR krijgt name het concept-arbobeleid ter instemming voorgelegd van de werkgever. Het staat de OR dan vrij om een deskundige te raadplegen over dit concept-arbobeleid.



- 1 Vraag arbobeleid
- 2 Voorstel arbobeleid
- 3 Adviesvraag van OR over concept arbobeleid

INFORMATIEBRONNEN:

- Branche afspraken
- Wettelijke bepalingen
- Leveranciersinformatie
- Verzuimanalyse
- Preventieadvies van de bedrijfsarts (geaggregeerde PAGO geanonimiseerde open spreek-uurgegevens verzuimdata)
- Input medewerkers (medewerkers-tevredenheidsonderzoeken, gesprekken)

ARBODESKUNDIGE



WETEN (RI&E)

De werkgever moet een basiscontract hebben met een gecertificeerde arbodienst of een BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Een verplicht onderdeel van dat basiscontract is de toetsing van de RI&E [zie stappenfiguur](#). De werkgever legt een verzoek tot toetsing van de concept-RI&E en het concept-plan van aanpak (hetgeen in de volgende paragraaf aan de orde komt) voor aan de arbodienst of arbodeskundige (vaak wordt de RI&E op verzoek van de werkgever door de arbodienst of arbodeskundige opgesteld) ¹. De arbodienst of arbodeskundige moet de concept RI&E toetsen en adviseren over het PvA en stuurt het toetsingsrapport en het advies naar de werkgever ² en de OR ³.

Een ander verplicht onderdeel in het basiscontract is dat de arbodienst of bedrijfsarts een PAGO moet uitvoeren. Dit proces start met het verzoek van de werkgever aan de arbodienst of bedrijfsarts om een PAGO te gaan starten. De arbodienst of bedrijfsarts doet een voorstel voor de PAGO werkwijze richting de werkgever. Na instemming van de OR met de PAGO werkwijze geeft de werkgever toestemming ¹ aan de arbodienst of bedrijfsarts om over te gaan tot de uitvoering van de PAGO. De geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO worden door de arbodienst of bedrijfsarts toegezonden aan de werkgever en de OR ⁴. De arbodienst of bedrijfsarts legt voor iedere werknemer die meedoet aan de PAGO een persoonlijk medisch dossier aan (gezondheidsdossier). De werknemer heeft het recht om dit persoonlijk medisch dossier in te zien en/of een kopie van het dossier aan te vragen.

Het uitvoeren van een PAGO is onder andere verplicht bij werknemers die voor het eerst kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. De PAGO moet ook aangeboden worden aan een werknemer die ziek is geworden of waar een schadelijk invloed op de gezondheid heeft plaatsgevonden als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Voor bijvoorbeeld PAGO's bij het werken met kankerverwekkende stoffen en asbest gelden andere eisen, zie daarvoor [artikel 4.23 Arbobesluit](#) respectievelijk [artikel 4.52 Arbobesluit](#).

De toetsing van de RI&E en het laten uitvoeren van een PAGO door de arbodienst of arbodeskundige zijn verplicht opgenomen in het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienst of arbodeskundige. De overige negen verplichte onderdelen van het basiscontract zijn terug te vinden in [deze checklist voor arbodienstverlening](#).

Informatiebronnen voor
het maken van een RI&E →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap "WETEN" →

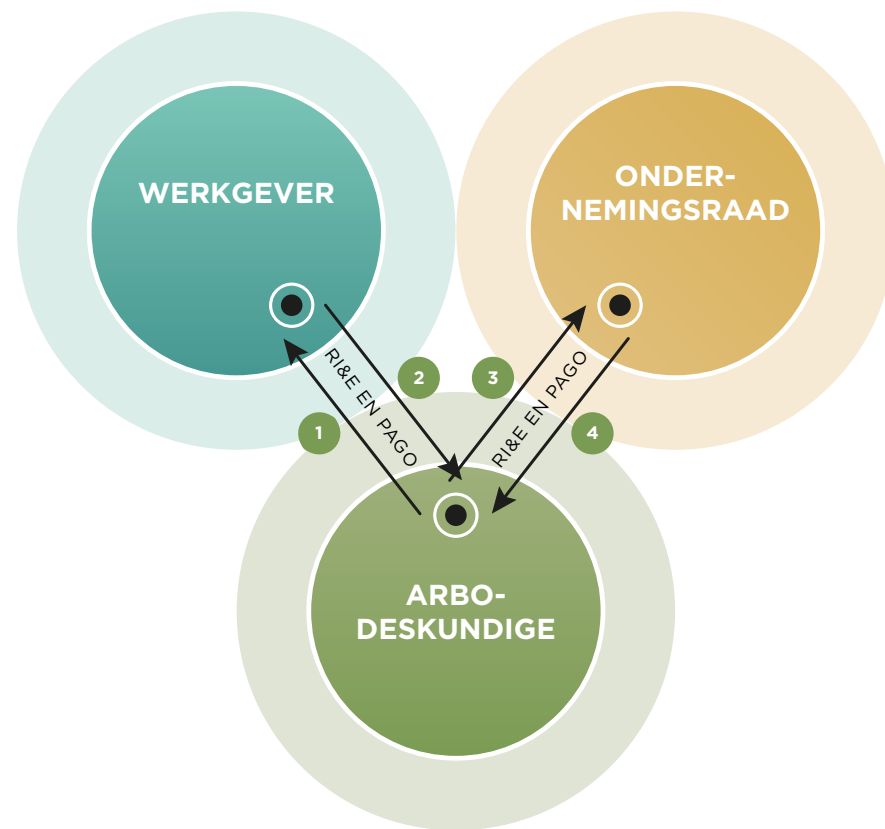


ARBODESKUNDIG

WETEN (RI&E)

De werkgever moet een basiscontract hebben met een gecertificeerde arbodienst of een BIG-geregistreeerde bedrijfsarts. Een verplicht onderdeel van dat basiscontract is de toetsing van de RI&E [zie stappenfiguur](#). De werkgever legt een verzoek tot toetsing van de concept-RI&E en het concept-plan van aanpak (hetgeen in de volgende paragraaf aan de orde komt) voor aan de arbodienst of arbodeskundige (vaak wordt de RI&E op verzoek van de werkgever door de arbodienst of arbodeskundige opgesteld) ¹. De arbodienst of arbodeskundige moet de concept RI&E toetsen en adviseert over het PvA en stuurt het toetsingsrapport en het advies naar de werkgever ² en de OR ³.

Een ander verplicht onderdeel in het basiscontract is dat de dienst of bedrijfsarts een PAGO moet uitvoeren. Dit proces start met het verzoek van de werkgever aan de arbodienst of bedrijfsarts om een PAGO te gaan starten. De arbodienst of bedrijfsarts doet een voorstel voor de PAGO werkwijze richting de werkgever. Na instemming van de OR met de PAGO werkwijze geeft de werkgever toestemming ¹ aan de arbodienst of bedrijfsarts om over te gaan tot de uitvoering van de PAGO. De geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO worden door de arbodienst of bedrijfsarts toegezonden aan de werkgever en de OR ⁴. De arbodienst of bedrijfsarts legt voor iedere werknemer die meedoet aan de PAGO een persoonlijk medisch dossier (gezondheidsdossier). De werknemer heeft het recht om dit persoonlijk medisch dossier in te zien en/of een kopie van het dossier aan te vragen.



- 1 Toesturen van RI&E ter toetsing; en verzoek om PAGO uit te voeren
- 2 Getoetste RI&E; en voorstel tot uitvoering PAGO
- 3 Toestingsrapport RI&E
- 4 Instemming uitvoering PAGO

INFORMATIEBRONNEN:

- Concept RI&E

ARBODESKUNDIGE

WETEN (RI&E)

De werkgever moet een basiscontract hebben met een gecertificeerde arbodienst of een BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Een verplicht onderdeel van dat basiscontract is de toetsing van de RI&E [zie stappenfiguur](#). De werkgever legt een verzoek tot toetsing van de concept-RI&E en het

Het uitvoeren van een PAGO is onder andere verplicht bij werknemers die voor het eerst kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. De PAGO moet ook aangeboden worden aan een werknemer die ziek is geworden of waar een schadelijk invloed op de gezondheid heeft plaatsgevonden als gevolg van

ALS INFORMATIEBRONNEN VOOR DE ARBODIENST OM EEN ADEQUATE TOETSING VAN DE CONCEPT-RI&E TE KUNNEN DOEN, ZIJN:

- informatie rondom de concept-RI&E (bijv. aantal incidenten in het bedrijf);
- de geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het arbospreekuur en de beroepsziektemelding;
- het blootstellingsregister van het bedrijf, waarbij geanonimiseerd wordt aangegeven hoeveel werknemers worden blootgesteld aan kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische stoffen.

KADER SLUITEN ✕

met het verzoek van de werkgever aan de arbodienst of bedrijfsarts om een PAGO te gaan starten. De arbodienst of bedrijfsarts doet een voorstel voor de PAGO werkwijze richting de werkgever. Na instemming van de OR met de PAGO werkwijze geeft de werkgever toestemming ¹ aan de arbodienst of bedrijfsarts om over te gaan tot de uitvoering van de PAGO. De geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO worden door de arbodienst of bedrijfsarts toegezonden aan de werkgever en de OR ⁴. De arbodienst of bedrijfsarts legt voor iedere werknemer die meedoet aan de PAGO een persoonlijk medisch dossier aan (gezondheidsdossier). De werknemer heeft het recht om dit persoonlijk medisch dossier in te zien en/of een kopie van het dossier aan te vragen.

arbodienstverlening.

Informatiebronnen voor het maken van een RI&E →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap “WETEN” →

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WETEN”

EISEN AAN TOETSING RI&E

(art. 14, lid 1, onder a. Arbowet en art. 2.1 Arboregeling)

De gecertificeerde arbodienst óf de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts moet toetsen of de RI&E:

- volledig en betrouwbaar is;
- óf de actuele inzichten op het gebied van arbeidsomstandigheden in de RI&E zijn verwerkt.

De arbodienst of arbodeskundige moet over de RI&E een advies geven.

EISEN AAN DE UITVOERING VAN EEN PAGO (art. 14, lid 1, onderdeel c, onder 1°, Arbowet en art. 2.3 Arboregeling)

Vóórdat een arbodienst of bedrijfsarts met een PAGO mag beginnen, moet de arbodienst vastleggen:

- op welke wijze de PAGO wordt uitgevoerd en welke procedures daarbij worden gevolgd;
- op welke wijze de periodiciteit en de inhoud van het PAGO zijn geregeld;
- hoe met het bedrijf afspraken worden gemaakt over de wijze waarop werknemers van het recht op PAGO gebruik kunnen maken;
- op welke indicaties groepsgebonden PAGO's plaats kunnen vinden;
- op welke wijze wordt omgegaan met de gegevens die uit de PAGO's voortvloeien;
- op welke wijze de persoonlijke levenssfeer van individuen is gewaarborgd.

DOSSIERS EN REGISTRATIE (art. 4.10c Arbobesluit)

De arbodienst of de bedrijfsarts houdt een persoonlijk medisch dossier (gezondheidsdossier) bij van iedere werknemer die een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) heeft ondergaan.

Iedere werknemer heeft recht op inzage in en recht op een afschrift van het persoonlijk medisch dossier.

De resultaten van het PAGO kunnen worden ingezien door de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en, bij het ontbreken van de OR of PVT, door de belanghebbende werknemers.

De resultaten zijn inclusief een toelichting, in een statistische vorm en niet tot individuen herleidbaar.

De resultaten worden door de arbodienst of de bedrijfsarts op een passende manier geregistreerd en voor iedere werknemer bewaard tot 40 jaar ná afloop van de blootstelling. Deze verplichting geldt ook voor de lijst van werknemers die (kunnen) zijn blootgesteld aan kanker-verwekkende stoffen, mutagene stoffen en asbeststof.

Als het bedrijf de werkzaamheden staakt gedurende deze termijn van 40 jaar dan worden de documenten door de werkgever overgedragen aan de Inspectie SZW.

licht bij
blootgesteld aan
en worden
een schadelijk
als gevolg van
veel PAGO's
asbest gelden
respectievelijk

n een PAGO
ht opgenomen
bodienst of
erdelen van
eklist voor



ARBODESKUNDIGE



WEGEN (PVA)

De werkgever stuurt het concept-PvA (veelal gecombineerd met de RI&E, zie ook paragraaf 6.1.) ter toetsing toe aan de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde of BIG-geregistreerde arbodeskundige ¹ – zie stappenfiguur . De arbodienst of de arbodeskundige toetst het concept-PvA en stuurt het toetsingsrapport naar de werkgever en de OR ².

De arbodienst of arbodeskundige moet op grond van het wettelijk basiscontract adviseren aan, en samenwerken met, zowel de OR ³ ⁴ als de preventiemedewerker ⁵. De adviezen van de arbodienst of arbodeskundigen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de wijze waarop een bronaanpak ten aanzien van gevaarlijke stoffen vorm gegeven kan worden in een bedrijf.

Informatiebronnen voor
het maken van een PVA



Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WEGEN”



ARBODE

WEGEN (PVA)

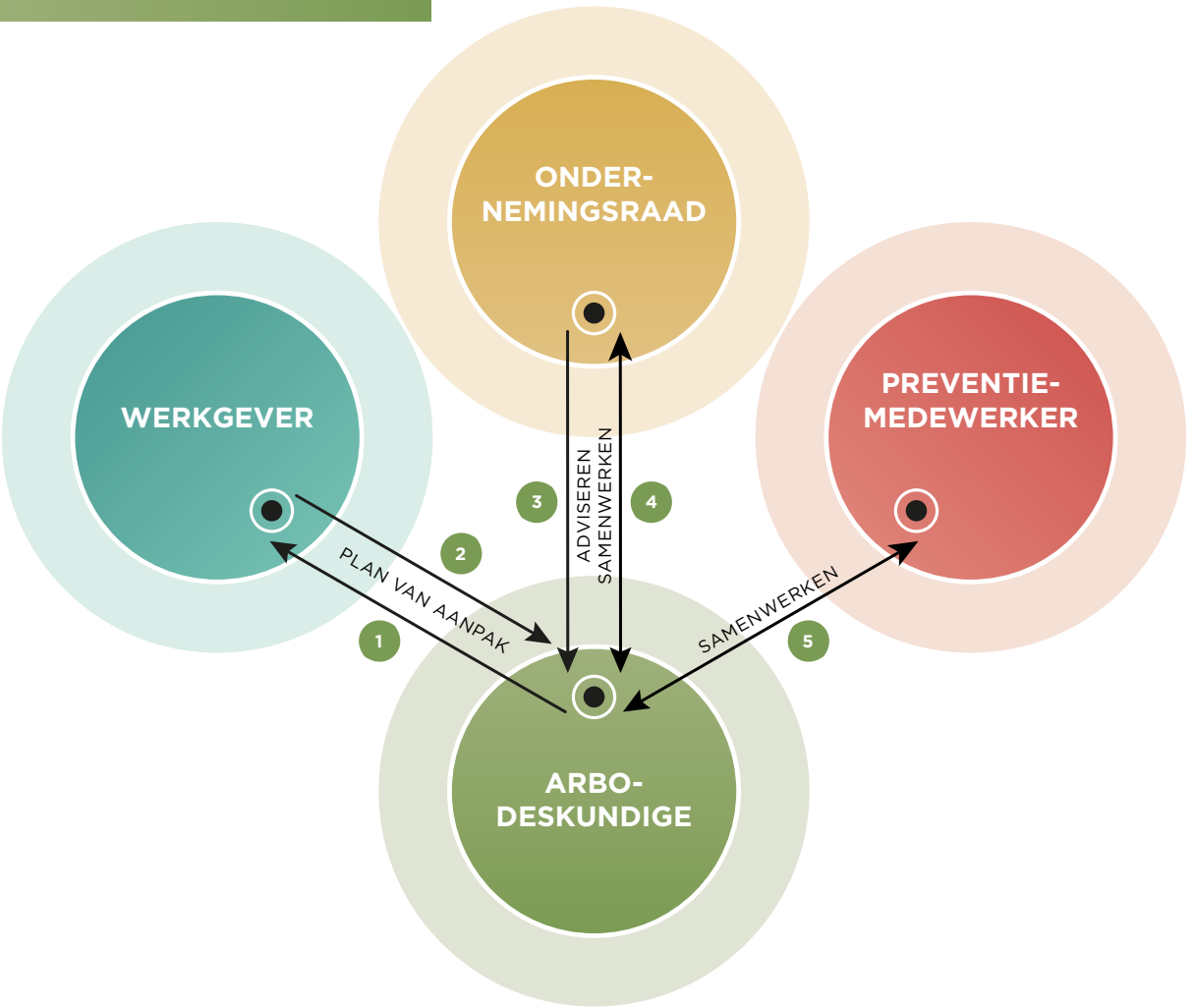
De werkgever stuurt het concept met de RI&E, zie ook paragraaf 6.1, naar de gecertificeerde arbodienst of de BIG-geregistreerde arbodeskundige. De arbodienst of de arbodeskundige stuurt het toetsingsrapport naar de werkgever.

De arbodienst of arbodeskundige sluit een wettelijk basiscontract af met de werkgever, waarin zowel de OR ³ ⁴ als de preventie-medewerker ⁵ zijn betrokken. De adviezen van de arbodienst of de arbodeskundige worden bijvoorbeeld betrekking hebben op het bron-aanpak ten aanzien van gevaarlijke stoffen kan worden in een bedrijf.

Informatiebronnen voor het maken van een PVA →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stappen 3 en 4

SLUITEN STAPPENFIGUUR →



- 1 Toesturen van plan van aanpak RI&E ter toetsing
- 2 Getoetste plan van aanpak RI&E
- 3 Adviseren
- 4 Samenwerken
- 5 Samenwerken

INFORMATIEBRONNEN:

- Vastgestelde RI&E inclusief concept plan van aanpak
- Blootstellingsregister
- Eventuele arbocatalogus

ARBODESKUNDIGE

WEGEN (PVA)

De werkgever stuurt het concept-PvA (veelal gecombineerd met de RI&E, zie ook paragraaf 6.1.) ter toetsing toe aan de gecertificeerde arbodienst of de gecertificeerde of BIG-geregistreerde arbodeskundige ¹ – zie stappenfiguur . De arbodienst of de arbodeskundige toetst het concept-PvA en

KADER SLUITEN ✕

ALS INFORMATIEBRONNEN VOOR DE ARBODIENST OM EEN ADEQUATE TOETSING VAN HET CONCEPT-PVA TE KUNNEN DOEN, ZIJN:

- De RI&E;
- Het blootstellingsregister van het bedrijf, waarbij geanonimiseerd wordt aangegeven hoeveel werknemers worden blootgesteld aan kankerverwekkende en/of mutagene stoffen;
- De arbocatalogus voor de betreffende sector.

Informatiebronnen voor
het maken van een PVA →Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WEGEN” →

ARBODESKUNDIGE



WEGEN (PvA)

De werkgever stuurt het concept-PvA (veelal gecombineerd met de RI&E, zie ook paragraaf 6.1.) ter toetsing toe aan

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN VOOR DE STAP “WEGEN”

[KADER SLUITEN ✕](#)

EISEN AAN TOETSING PvA (art. 14, lid 1, onder a. Arbowet en art. 2.1 Arboregeling)

De gecertificeerde arbodienst óf de gecertificeerde hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of de BIG geregistreerde bedrijfsarts moet het PvA toetsen.

Daarbij moet de arbodienst of arbodeskundige een advies geven over het PvA. Dat advies over het PvA moet tenminste het volgende omvatten:

- De voorgestelde wijze in het PvA waarop de in de RI&E geconstateerde tekortkomingen worden verholpen;
- De prioriteiten en de volgorde waarin de maatregelen worden genomen.

[het maken van een PvA →](#)[Wettelijke verplichtingen met betrekking tot
gevaarlijke stoffen voor de stap “WEGEN” →](#)

ARBODESKUNDIGE

ARBOBELEIDSCYCLUS



6.1 WILLEN

6.2 WETEN (RI&E)

6.3 WEGEN (PVA)

6.4 WAKEN

WAKEN

De arbodienst voert op verzoek van de werkgever ná de eerste PAGO, en wettelijk verplicht na een constatering van een mogelijke beroepsziekte (een bedrijfsarts is verplicht een beroepsziekte te melden bij het NCvB), een vervolg PAGO uit **1** – zie stappenfiguur. Afhankelijk van de aard van de arbeid en de stoffen geeft de overeenkomst met de arbodienstverlener een frequentie van periodiek gezondheidskundig onderzoek aan. De geaggregeerde PAGO-gegevens stelt de gecertificeerde arbodienst of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts ter beschikking aan de werkgever **2** en ter inzage aan de OR **3**.

De geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het arbospreekuur en de beroepsziektemelding kunnen aangeven in hoeverre de genomen maatregelen ook daadwerkelijk effect hebben op de gezondheid van werknemers en kunnen daarmee weer gebruikt worden bij het maken van een nieuwe RI&E ('Weten') of het aanpassen van het Plan van Aanpak.

De arbodienst/bedrijfsarts kan voorstellen doen met betrekking tot doeltreffendere beheersmaatregelen om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen terug te dringen. Daarbij is het verstandig om ook te kijken naar lange-termijn-effecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld bij gepensioneerden. In de geanonimiseerde en geaggregeerde rapportage van de arbodienst/bedrijfsarts kunnen adviezen worden gegeven bijvoorbeeld ter attentie van extra of andere beheersmaatregelen in het plan van aanpak.

De resultaten uit deze stap zijn dus belangrijke input voor de stap 'Weten', zodat er een lerende cyclus ontstaat. De stap 'van waken naar weten' houdt in dat de resultaten van de controle of het gewenste effect wordt bereikt, weer worden vertaald naar 1) individuele en 2) geaggregeerde adviezen met betrekking tot de gezondheid van medewerkers.

Informatiebronnen voor het borgen van de werkomstandigheden →

Wettelijke verplichtingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen voor de stap "WAKEN" →

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN

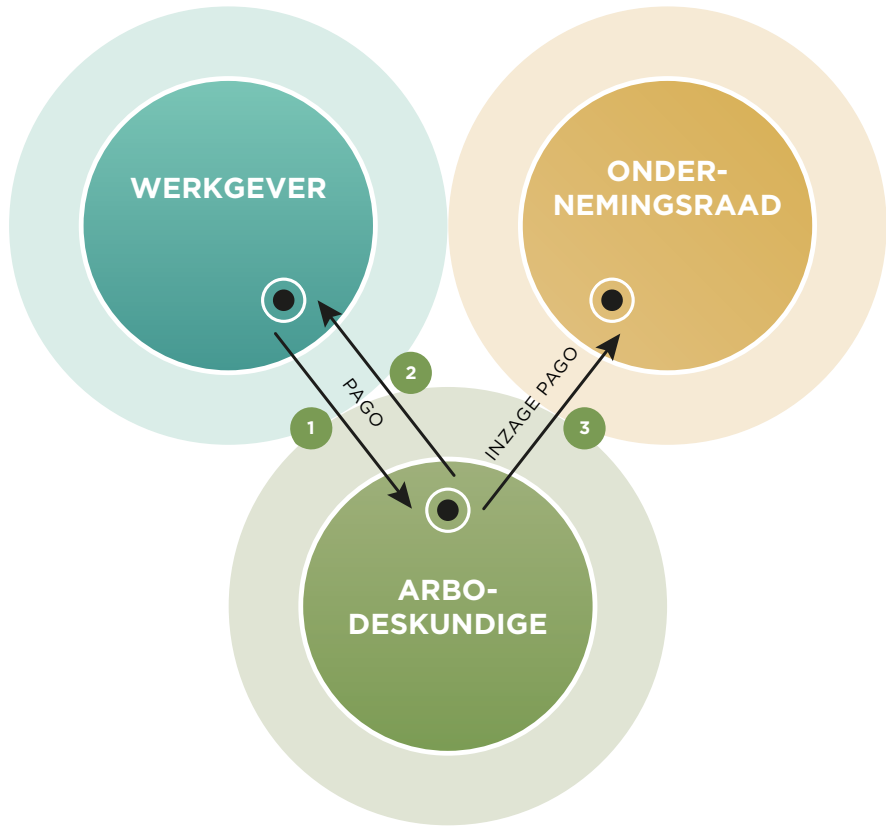
ARBODESKUND

WAKEN

De arbodienst voert op verzoek van de werkgever ná de eerste PAGO, en wettelijk verplicht na een constatering van een mogelijke beroepsziekte (een bedrijfsarts is verplicht een beroepsziekte te melden bij het NCvB), een vervolg PAGO uit. **1** - zie stappenfiguur. Afhankelijk van de aard van de ar en de stoffen geeft de overeenkomst met de arbodienstverl een frequentie van periodiek gezondheidskundig onderzoek aan. De geaggregeerde PAGO-gegevens stelt de gecertificee arbodienst of de BIG-geregistreerde bedrijfsarts ter beschik aan de werkgever **2** en ter inzage aan de OR **3**.

De geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het arbospreekuur en de beroepsziektemelding kunnen aangeven in hoeverre de genomen maatregelen ook daadwerkelijk effect hebben op de gezondheid van werkner en kunnen daarmee weer gebruikt worden bij het maken van een nieuwe RI&E ('Weten') of het aanpassen van het Plan van Aanpak.

De arbodienst/bedrijfsarts kan voorstellen doen met betrekking tot doeltreffendere beheersmaatregelen om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen terug te dringen. Daarbi is het verstandig om ook te kijken naar lange-termijn-effecte van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld bij gepensioneerden. In de geanonimiseerde en geaggregeerde rapportage van de arbodienst/bedrijfsarts kunnen adviezen worden gegeven bijvoorbeeld ter attentie van extra of ander beheersmaatregelen in het plan van aanpak.



- 1 Verzoek uitvoeren PAGO
- 2 Geanonimiseerde en geaggregeerde gegevens PAGO ter beschikking
- 3 Gegevens PAGO ter inzage

INFORMATIEBRONNEN:

- Geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het arbospreekuur en de beroepsziektemelding

ARBODESKUNDIGE



WAKEN

De arbodienst voert op verzoek van de werkgever ná de eerste PAGO, en wettelijk verplicht na een constatering van een mogelijke beroepsziekte (een bedrijfsarts is verplicht een beroepsziekte te melden bij het NCvB), een vervolg PAGO uit

1 - zie stappenfiguur . Afhankelijk van de aard van de arbeid

De resultaten uit deze stap zijn dus belangrijke input voor de stap 'Weten', zodat er een lerende cyclus ontstaat. De stap 'van waken naar weten' houdt in dat de resultaten van de controle of het gewenste effect wordt bereikt, weer worden vertaald naar 1) individuele en 2) geaggregeerde adviezen met betrekking tot

KADER SLUITEN ✕

INFORMATIEBRONNEN VOOR HET BORGEN VAN DE WERKOMSTANDIGHEDEN

De geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO, het het arbospreekuur, verzuim en de beroepsziektemelding kunnen aangeven in hoeverre de genomen maatregelen met ook daadwerkelijk effect hebben op de gezondheid van werknemers en kunnen daarmee weer gebruikt worden bij het maken van een nieuwe RI&E ('Weten') of het aanpassen van het Plan van Aanpak.

daadwerkelijk effect hebben op de gezondheid van werknemers en kunnen daarmee weer gebruikt worden bij het maken van een nieuwe RI&E ('Weten') of het aanpassen van het Plan van Aanpak.

De arbodienst/bedrijfsarts kan voorstellen doen met betrekking tot doeltreffendere beheersmaatregelen om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen terug te dringen. Daarbij is het verstandig om ook te kijken naar lange-termijn-effecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld bij gepensioneerden. In de geanonimiseerde en geaggregeerde rapportage van de arbodienst/bedrijfsarts kunnen adviezen worden gegeven bijvoorbeeld ter attentie van extra of andere beheersmaatregelen in het plan van aanpak.



**WETTELIJKE VERPLICHTINGEN MET BETREKKING TOT GEVAARLIJKE STOFFEN
VOOR DE STAP “WAKEN”**

KADER SLUITEN ✕

EISEN AAN DE UITVOERING VAN EEN PAGO

(art. 14, lid 1, onderdeel c, onder 1°, Arbowet en art. 2.3 Arboregeling)

Vóórdat een arbodienst of bedrijfsarts met een PAGO mag beginnen, moet de arbodienst vastleggen:

- op welke wijze de PAGO wordt uitgevoerd en welke procedures daarbij worden gevolgd;
- op welke wijze de periodiciteit en de inhoud van het PAGO zijn geregeld;
- hoe met het bedrijf afspraken worden gemaakt over de wijze waarop werknemers van het recht op PAGO gebruik kunnen maken;
- op welke indicaties groepsgewijze PAGO's plaats kunnen vinden;
- op welke wijze wordt omgegaan met de gegevens die uit de PAGO's voortvloeien;
- op welke wijze de persoonlijke levenssfeer van individuen is gewaarborgd.

DOSSIERS EN REGISTRATIE (art. 4.10c Arbobesluit)

De arbodienst of de bedrijfsarts houdt een persoonlijk medisch dossier (gezondheidsdossier) bij van iedere werknemer die een arbeidsgezondheidkundig onderzoek heeft ondergaan.

Iedere werknemer heeft recht op inzage in en recht op een afschrift van het persoonlijk medisch dossier.

De resultaten van het arbeidsgezondheidkundig onderzoek kunnen worden ingezien door de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en bij het ontbreken van de OR of PVT door de belanghebbende werknemers. De resultaten zijn inclusief een toelichting, in een statistische vorm en niet tot individuen herleidbaar.

De resultaten worden door de arbodienst of de bedrijfsarts op een passende manier geregistreerd en voor iedere werknemer bewaard tot 40 jaar ná afloop van de blootstelling. Deze verplichting geldt ook voor de lijst van werknemers die (kunnen) zijn blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen, mutagene stoffen en asbeststof.

Als het bedrijf de werkzaamheden staakt gedurende deze termijn van 40 jaar, dan is de werkgever verantwoordelijk dat de documenten door de bedrijfsarts worden overgedragen aan de Inspectie SZW (dit is onderdeel van de overeenkomst met de arbodienstverlener).

rapportage van de arbodienst/bedrijfsarts kunnen adviezen worden gegeven bijvoorbeeld ter attentie van extra of andere beheersmaatregelen in het plan van aanpak.

out voor de
. De stap 'van
de controle of
vertaald naar
betrekking tot



In dit onderdeel worden de drie gegevensdragers toegelicht die een rol spelen in de arbobeleidscyclus.

GEGEVENSDRAGERS

7.1 RI&E

7.2 GEZONDHEIDS- DOSSIER / PAGO

7.3 BLOOTSTEL- LINGSREGISTER

RI&E

Elke werkgever moet een arbobeleid voeren ter voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Dat is een wettelijke verplichting vanuit de Arbowet voor alle bedrijven met personeel. De basis van dit beleid wordt gevormd door de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De RI&E is een bedrijfsspecifieke lijst met mogelijke risico's die het werken binnen het bedrijf met zich meebrengt, inclusief een Plan van Aanpak (PvA). Er wordt in kaart gebracht wat de aard, de omvang en de ernst van deze risico's zijn. Hiermee kunnen bedrijven dan de juiste maatregelen treffen.

Deze RI&E is verplicht voor alle werkgevers met personeel. Op basis van de geïnventariseerde en geëvalueerde risico's wordt het Plan van Aanpak (PvA) gemaakt. In het PvA staat wie, wanneer, welke maatregel neemt. Doot het PvA uit te voeren kunnen bedrijven het werk veiliger en gezonder maken.

De uitvoering van de RI&E bestaat uit de volgende stappen (zie SCHEMA) →

Nadat de RI&E is opgesteld, dient deze te worden getoetst. De wet verplicht dat de RI&E door een gecertificeerde arbodienst/arbodeskundige getoetst wordt. Een gecertificeerde arbodienst/arbodeskundige toetst de RI&E (inclusief het PvA) en adviseert bij het PvA. Die kijkt of alle risico's op de lijst staan, of de situatie in het bedrijf goed is weergegeven en of de laatste normen en richtlijnen zijn gebruikt.

De manier waarop de RI&E getoetst wordt, hangt af van de grootte van het bedrijf en het soort RI&E-instrument dat gebruikt wordt (voor verdere informatie zie de [RI&E website](#)).

De RI&E is een gegevensdrager waarin risico's en maatregelen worden beschreven. Als een bedrijf werkt met kankerverwekkende en/of mutagene stoffen (CM-stoffen) is de werkgever ook verplicht om een zogenaamd **Blootstellingsregister** te maken. Hierin moet worden aangegeven wie is of kan worden blootgesteld aan deze CM-stoffen. Werkgevers moeten werknemers een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aanbieden. De algemene gegevens uit het **PAGO** kunnen ook gebruikt worden in de RI&E, natuurlijk zonder persoonlijke gegevens.

VRAGEN met betrekking tot de RI&E →

← NAAR STARTFIGUUR



← TERUG NAAR BEGIN

DE UITVOERING VAN DE RI&E BESTAAT UIT DE VOLGENDE STAPPEN:

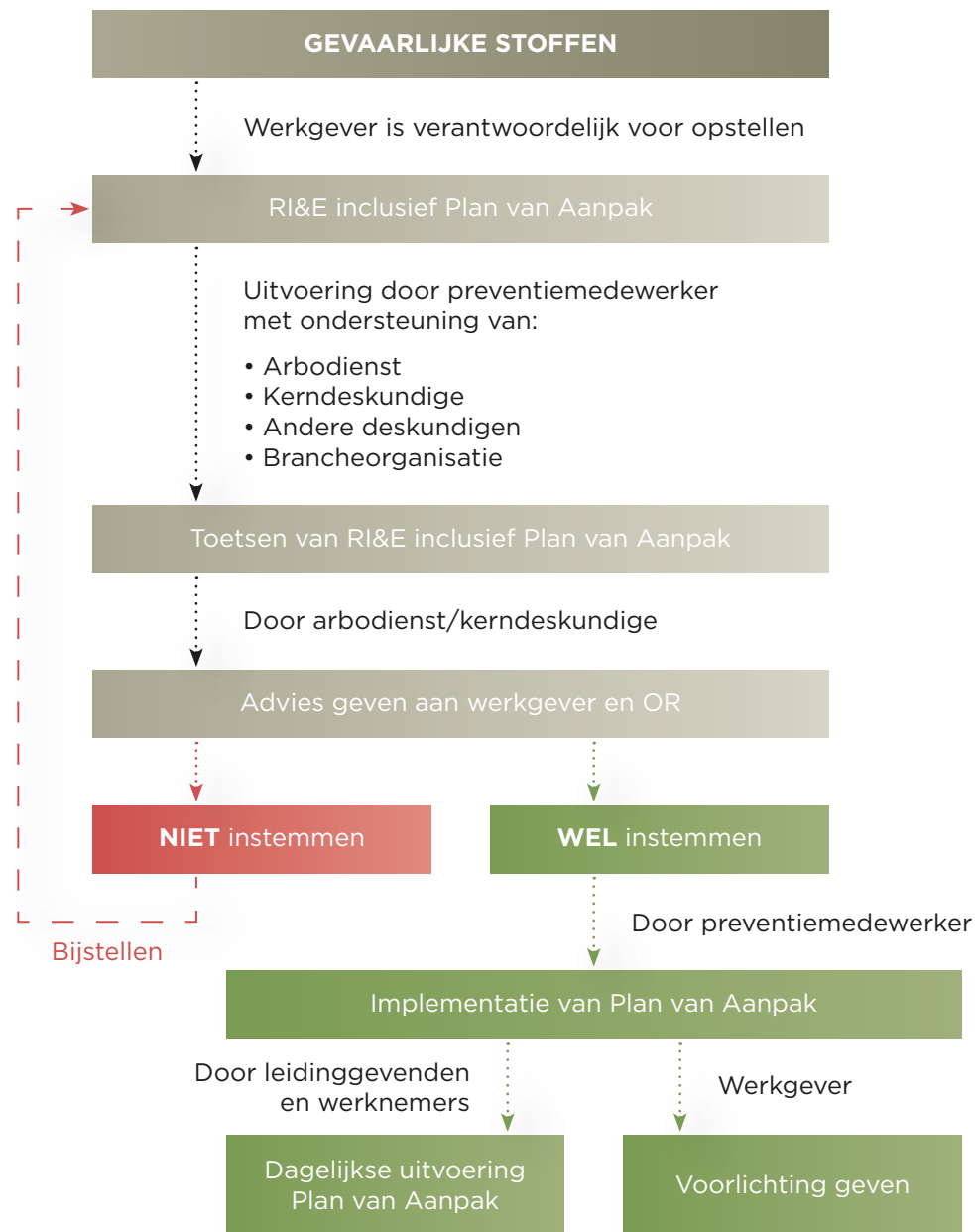
Stap 1: Inventarisatie: Welke risico's
spelen in er in het bedrijf/de organisatie?
*Resultaat: een lijst met alle risico's in het
bedrijf.*

Stap 2: Evaluatie: Hoe groot is het risico?
*Resultaat: de risico's staan in volgorde
van belangrijkheid.*

Stap 3: Plan van aanpak: Welke
maatregelen?
*Resultaat: een plan waarin staat wie,
wanneer welke maatregel gaat treffen
om de risico's te verminderen.*

Stap 4: Toetsen van de RI&E: Door
een arbodienst of arbodeskundige.
(Deze stap is niet verplicht voor
bedrijven met maximaal 25 werknemers
die gebruik maken van een erkend
Branche RI&E instrument).
*Resultaat: Een getoetste RI&E,
die voldoet aan de wettelijke eisen.*

Stap 5: Aan de slag: uitvoeren en
evalueren van het Plan van Aanpak.
Resultaat: de maatregelen zijn ingevoerd.



getoetst.
erde arbo-
tificeerde
sief het PvA)
o de lijst staan,
en of de laatste

af van de
ent dat
&E website).

maatregelen
kerverwek-
werkgever ook
ter te maken.
rden bloot-
werknemers
boek (PAGO)
kunnen
persoonlijke

VRAGEN MET BETREKKING TOT DE RI&E

1.	Welke stakeholder moet voor welke gegevens zorgen met betrekking tot de RI&E?	De werkgever is primair verantwoordelijk voor het verzamelen van alle relevante gegevens om alle risico's voor de arbeid van werknemers in het bedrijf te inventariseren en te beoordelen. Hoe dat moet gebeuren en wat precies aan gegevens moet worden verzameld is niet wettelijk vastgelegd, op een aantal uitzonderingen na, bijvoorbeeld met betrekking tot gevaarlijke stoffen (zie bijvoorbeeld art. 4.2 Arbobesluit). Een overzicht van wettelijke specifieke RI&E-verplichtingen. De werkgever kan deze RI&E ook laten uitvoeren door eigen personeel (bijvoorbeeld de preventiemedewerker, het hoofd P&O of de interne veiligheidskundige), maar kan deze taak ook door een externe partij laten uitvoeren (bijvoorbeeld een arbodienst)
2.	Welke stakeholder moet welke gegevens met betrekking tot de RI&E bewaren en hoe lang?	De werkgever moet de gegevens met betrekking tot de RI&E bewaren. In de Arbowetgeving worden geen termijnen aangegeven voor het bewaren van stukken, dus ook niet van de RI&E. Dus een wettelijke verplichting is er niet, toch doet de werkgever er verstandig aan om de RI&E en de plannen van aanpak, zeker voor een termijn van 5 jaar te bewaren. De belangrijkste reden hiervoor is dat het bedrijf bij een (civielrechtelijke) aansprakelijkheidsclaim (bijvoorbeeld een schadevergoeding van een werknemer) moet kunnen aantonen dat het voldaan heeft aan de zorgverplichting richting de werknemers. Ook Inspectie SZW kan naar de RI&E en plan van aanpak vragen, bijvoorbeeld tijdens een bedrijfsbezoek.
3.	Welke stakeholder is verantwoordelijk voor de totstandkoming van de RI&E?	Zie antwoord op vraag 1.

getoetst.
erde arbo-
rtificeerde
sief het PvA)
o de lijst staan,
en of de laatste

af van de
ent dat
&E website).

maatregelen
kerverwek-
werkgever ook
er te maken.
den bloot-
werknemers
ek (PAGO)
kunnen
persoonlijke

VRAGEN MET BETREKKING TOT DE RI&E

4.	In welke gegevensdrager(s) moeten de gegevens met betrekking tot de RI&E worden opgenomen?	In artikel 5 van de Arbowet staat dat de RI&E schriftelijk moet zijn uitgevoerd. Maar ook het digitaal uitvoeren van de RI&E is toegestaan.
5.	Hoe en met welke stakeholder(s) komt de RI&E tot stand.	De werkgever maakt een concept RI&E (incl. plan van aanpak), of laat dat uitvoeren door een preventiemedewerker. De arbodienst of arbodeskundige moet vervolgens de RI&E toetsen. Deze toetsing kan achterwege blijven bij 25- bedrijven die gebruik maken van een erkend RI&E-instrument. Het toetsingsrapport (incl. advies) gaat terug naar de werkgever. Die past de RI&E eventueel aan. Vervolgens gaat de RI&E bij 50+ bedrijven voor instemming naar de OR. Als de OR instemt kan de werkgever, eventueel de aangewezen preventiemedewerker aan de slag met de uitvoering.
6.	Welke gegevens met betrekking tot de RI&E mogen (moeten) door welke stakeholder(s) worden gekoppeld?	In de Arbowetgeving worden geen verplichte koppelingen met betrekking tot de RI&E en andere documenten gelegd. Het ligt voor de hand om dit wél te doen bijvoorbeeld tussen de RI&E en het PAGO. Daarnaast is de koppeling tussen de RI&E en het blootstellingsregister met betrekking tot kankerverwekkende, reprotoxische en mutagene stoffen (CRM-stoffen) natuurlijk van groot belang, omdat daarmee duidelijk wordt hoeveel werknemers (kunnen) worden blootgesteld aan de gezondheidsrisico's van deze stoffen. Belangrijk hierbij is dat het nooit om koppelingen mag gaan waarbij persoonsgegevens aan de orde zijn.
7.	Welke stakeholder moet welke gegevens met betrekking tot de RI&E delen met welke stakeholder(s)?	De werkgever zal de RI&E moeten delen met de preventiemedewerker, de arbodienst/arbodeskundige en OR. Het toetsingsrapport en het advies van de arbodienst of arbodeskundige moet worden toegezonden aan de werkgever en aan de OR. Tevens heeft de werkgever een doorgeleidingsplicht naar het uitzendbureau (met betrekking tot de RI&E)

getoetst.
erde arbo-
rtificeerde
sief het PvA)
o de lijst staan,
en of de laatste

af van de
ent dat
&E website).

maatregelen
kerverwek-
werkgever ook
er te maken.
den bloot-
werknemers
boek (PAGO)
kunnen
persoonlijke

Vragen met betrekking tot de RI&E

8.	Hoe moet worden vorm gegeven aan het delen van de RI&E?	Hier is over bepaald dat het moet gaan over het delen van de RI&E (incl. plan van aanpak) in zijn totaliteit en dat het schriftelijk of digitaal moet gebeuren (zie ook vraag 7)
9.	Hoe vindt de overdracht van de RI&E plaats in geval van faillissement van de werkgever, overgang van onderneming en/of wisseling van contractspartner(s)?	Bij faillissement vindt er geen overdracht van een RI&E plaats. Als de ene werkgever de andere werkgever overneemt, dan is de nieuwe werkgever degene die verantwoordelijk is voor de RI&E van het overgenomen bedrijf. Daarbij kan de nieuwe werkgever een geheel nieuwe RI&E maken, de RI&E's van de bedrijven integreren of alles bij het oude laten. De nieuwe werkgever zal ook moeten bepalen óf het contract met de oorspronkelijke arbodienst/arbodeskundige wordt voortgezet.
10.	Wat welke stakeholder moet doen in samenwerking met welke stakeholder(s) met betrekking tot de RI&E?	Zie vraag 5.
11.	Hoe deze samenwerking kan leiden tot integrale adviezen en preventieve maatregelen.	De RI&E moet worden getoetst door de arbodienst of arbodeskundige. Dat is neergelegd in het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienst of arbodeskundige. In dat contract staat niet alleen iets over de toetsing van de RI&E maar ook over het verlenen van diensten door de arbodienst of arbodeskundige met betrekking tot verzuimbegeleiding, het PAGO, het arbospreekuur etc. Als dit contract compleet is zou de arbodienst/arbodeskundige tot integrale / preventieve adviezen en maatregelen moeten kunnen komen.
12.	Hoe moet de RI&E worden gebruikt in de arbobeleidscyclus.	De RI&E is het absolute fundament voor iedere organisatie. Het is niet mogelijk om de arbobeleidscyclus te starten en op gang te houden indien er geen RI&E is.

getoetst.
erde arbo-
rtificeerde
sief het PvA)
o de lijst staan,
en of de laatste

af van de
ent dat
&E website).

maatregelen
kerverwek-
werkgever ook
er te maken.
rden bloot-
werknemers
boek (PAGO)
kunnen
persoonlijke

VRAGEN MET BETREKKING TOT DE RI&E

13.	Welke stakeholder verantwoordelijk is voor welk onderdeel van de arbobeleidscyclus.	Dat is de kern van deze Werkwijzer
14.	Welke stakeholders bij welk onderdeel van de arbobeleidscyclus moeten worden betrokken en op welke wijze.	idem
15.	Hoe moeten de resultaten van de onderdelen van de arbobeleidscyclus moeten worden verwerkt in de RI&E?	De resultaten van de stap Waken zouden kunnen leiden tot aanpassingen in de RI&E (stap Weten). Bij het evalueren van de arbomaatregelen uit het plan van aanpak kan blijken dat bepaalde risico's onvoldoende of niet zijn geïnventariseerd of beoordeeld. Bijvoorbeeld bepaalde gevaarlijke stoffen.
16.	Hoe kan worden gewaarborgd dat iedere werkende onder het bereik van de arbobeleidscyclus valt?	Dat ligt primair in de hand van de werkgever, want die is verantwoordelijk voor de naleving van de wettelijke voorschriften. De preventiemedewerker en de arbodienst / arbodeskundige kunnen de werkgever hierbij helpen. En natuurlijk speelt de OR, als vertegenwoordiger van de werknemers, hier een belangrijke rol.
17.	Wat moet hierover worden vastgelegd in het basiscontract?	Moeten we hier verwijzen naar het voorbeeld van het basiscontract van de OVAL?

HANDIGE LINKS:

- www.rie.nl
- [Wat is de RIE](#)
- [De Arbowet](#)
- [Het Arbobesluit: Arbeidsomstandighedenbesluit](#)
- [De Arboregeling](#)
- [Gevaarlijke stoffen](#)

getoetst.
erde arbo-
tificeerde
sief het PvA)
o de lijst staan,
en of de laatste

af van de
ent dat
&E website).

maatregelen
kerverwek-
werkgever ook
ter te maken.
rden bloot-
werknemers
bek (PAGO)
kunnen
persoonlijke

GEGEVENSDRAGERS

7.1 RI&E

7.2 GEZONDHEIDS- DOSSIER / PAGO

7.3 BLOOTSTEL- LINGSREGISTER

GEZONDHEIDSDOSSIER / PAGO

Het aanbieden van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aan werknemers is een wettelijke verplichting voor iedere werkgever (art. 18 Arbowet). Een PAGO is een medisch onderzoek dat de gezondheid van werknemers beoordeelt, op die aspecten waarin zij risico's lopen in het werk. Deze risico's kunnen worden vastgesteld in een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). De uitkomsten van de PAGO zijn dan een onderdeel van de stap Weten. De PAGO kan ook worden gezien als een middel om te beoordelen hoe het gaat met de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen. Dan is de uitkomst van de PAGO meer een onderdeel van de stap Waken in de arbobeleidscyclus.

In een aantal gevallen worden er aan een PAGO specifieke eisen gesteld, zoals bij gevaarlijke stoffen (art. 4.10a, 4.10b en 4.10c Arbobesluit) en CRM-stoffen (art. 4.23 Arbobesluit).

ANDERE VOORBEELDEN VAN SPECIFIEKE PAGO-EISEN ZIJN:

- biologische agentia (art. 4.91 Arbobesluit)
- beeldschermwerk (art. 5.11 Arbobesluit)
- lawaai (art. 6.10 Arbobesluit)

Het initiatief voor een PAGO moet dus komen van de werkgever. Het eventueel uitvoeren van zo'n PAGO is een verplicht onderdeel in het basiscontract tussen de werkgever en de bedrijfsarts (al dan niet opererend in een arbodienst). Immers de (wijze van) uitvoering van de PAGO ligt in handen van de bedrijfsarts. Natuurlijk kunnen ook werknemers, bijvoorbeeld via

de OR, vragen om een PAGO. Het is natuurlijk ook goed mogelijk dat de bedrijfsarts de werkgever adviseert om een PAGO te gaan uitvoeren.

Het gezondheidsdossier (= persoonlijk medisch dossier – art. 4.10c Arbobesluit) dat wordt bijgehouden voor iedere werknemer die een PAGO ondergaat wordt niet gedeeld met anderen dan de werknemer en de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan alleen geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO doorsturen naar de werkgever en de OR.

Meer gedetailleerde aanpak voor het uitvoeren van een PAGO, als onderdeel van het PMO is terug te vinden in [Leidraad Preventief medisch onderzoek](#) van werkenden, gemaakt door de NVAB en het KMKA. Het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) is een verplichting uit de Arbowet (art. 18) en draait om onderzoek van de werknemer naar mogelijke gezondheidsschade als gevolg van bijvoorbeeld blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) is geen verplichting uit de Arbowetgeving. Het PMO betreft een gezondheidsonderzoek van de werknemer, waarbij via bijvoorbeeld vragenlijsten en fysieke onderzoeken de werknemers duidelijkheid krijgen over hun psychische en fysieke gezondheid.

VRAGEN met betrekking tot het PAGO →

← NAAR STARTFIGUUR



← TERUG NAAR BEGIN

Vragen met betrekking tot het PAGO

1.	Welke stakeholder moet voor welke gegevens zorgen met betrekking tot de PAGO?	Het PAGO zoals bedoeld in artikel 18 Arbowet (algemeen) en artikel 4.10a Arbobesluit (waar het gaat om gevaarlijke stoffen) moet worden aangeboden door de werkgever aan de werknemers. De uitvoering van de PAGO is in handen van de BIG-geregistreerde bedrijfsarts (al dan niet opererend in een gecertificeerde arbodienst). Deze taak van de bedrijfsarts moet zijn vastgelegd in het basiscontract wat de werkgever moet afsluiten met de arbodienst of bedrijfsarts. In de afspraken in het basiscontract legt de bedrijfsarts vast hoe hij/zij omgaat met de gegevens die voortvloeien uit het PAGO. Die verplichting voor de bedrijfsarts vloeit voort uit artikel 2.3 Arboregeling. Alleen geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO worden door de bedrijfsarts naar de werkgever en de OR gezonden. De bedrijfsarts verzamelt de uitkomsten van het PAGO en legt dit vast in een persoonlijk medisch dossier (gezondheidsdossier) van iedere werknemer, zoals aangegeven in artikel 4.10c Arbobesluit. Alleen de werknemer heeft recht op inzage in dit gezondheidsdossier of een afschrift daarvan. Addendum Leidraad gevaarlijke stoffen NVAB
2.	Welke stakeholder moet welke gegevens met betrekking tot het PAGO bewaren en hoe lang?	De bedrijfsarts moet volgens artikel 4.10c Arbobesluit de PAGO-gegevens van iedere werknemer tot 40 jaar na de blootstelling aan gevaarlijke stoffen bewaren. In het basiscontract moet hier afspraken over worden gemaakt door de werkgever en de bedrijfsarts/arbodienst.
3.	Welke stakeholder is verantwoordelijk voor de totstandkoming van het PAGO?	Zie antwoord op vraag 1.

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET PAGO

4.	In welke gegevensdrager(s) moeten de PAGO-gegevens worden opgenomen?	Die PAGO-gegevens moeten worden opgenomen in het gezondheidsdossier van de werknemers. De geanonimiseerde en geaggregeerde PAGO-gegevens moeten door de bedrijfsarts worden opgenomen in een rapportage richting de werkgever en de OR. De uitkomsten van het PAGO kunnen leiden tot een aanpassing van de RI&E en het plan van aanpak.
5.	Hoe en met welke stakeholder(s) komt het PAGO tot stand.	Het PAGO moet door de werkgever zijn opgenomen in het basiscontract met de arbodienst of de bedrijfsarts. De aanpak van de PAGO vloeit dus rechtstreeks voort uit de afspraken uit het basiscontract. Het kan ook zijn dat de werkgever pas later dan tijdens het sluiten van het basiscontract met gevaarlijke stoffen gaat werken. Dan zal er vervolgens door de werkgever aan de bedrijfsarts worden gevraagd dit uit te voeren. De bedrijfsarts kan de Arbeidshygiënist, HVK'er en A&O'er consulteren. Hierop maakt de bedrijfsarts een voorstel voor het uitvoeren van een PAGO t.b.v. de werkgever ten aanzien van gevaarlijke stoffen. Dit voorstel stuurt de bedrijfsarts naar de werkgever. De werkgever legt dit voorstel ter instemming voor aan de OR.
6.	Welke gegevens met betrekking tot het PAGO mogen (moeten) door welke stakeholder(s) worden gekoppeld?	In de Arbowetgeving worden geen verplichte koppelingen met betrekking tot het PAGO en andere documenten gelegd. Het ligt voor de hand om dit wél te doen bijvoorbeeld tussen het PAGO en de RI&E. Daarnaast is de koppeling tussen het PAGO en het blootstellingsregister met betrekking tot kankerverwekkende, reprotoxische en mutagene stoffen (CRM-stoffen) natuurlijk wél van groot belang, omdat uit het blootstellingsregister duidelijk wordt hoeveel werknemers (kunnen) worden blootgesteld aan de gezondheidsrisico's van deze stoffen. Daarmee wordt ook duidelijk welke werknemers in aanmerking moeten komen voor het PAGO. Belangrijk hierbij is dat het nooit om koppelingen mag gaan waarbij persoonsgegevens aan de orde zijn.

goed mogelijk
n PAGO te

ossier –
or iedere
edeeld met
bedrijfsarts
komsten van
R.

n een PAGO,
leidraad
maakt door de
heidkundig
wet (art. 18)
mogelijke
blootstelling
nderzoek
Het PMO
emer, waarbij
ken de werk-
en fysieke

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET PAGO

7.	Welke stakeholder moet welke gegevens met betrekking tot het PAGO delen met welke stakeholder(s)?	De bedrijfsarts moet de PAGO-gegevens delen met de werkgever en OR. Het gaat dan alleen om het delen van de geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO aan de werkgever en de OR.
8.	Hoe moet worden vorm gegeven aan het delen van de PAGO-gegevens?	De bedrijfsarts koppelt de geanonimiseerde en geaggregeerde uitkomsten van het PAGO terug aan de werkgever en de OR. Over de vorm van deze terugkoppeling zijn geen wettelijke verplichtingen opgenomen in de Arbowetgeving. In het basiscontract kunnen afspraken worden gemaakt over de vorm van terugkoppeling. Bijvoorbeeld de afspraak dat de terugkoppeling van de bedrijfsarts in een zodanige vorm plaats vindt dat de werkgever de conclusies van het PAGO snel kan omzetten in concrete verbetermaatregelen.
9.	Hoe vindt de overdracht van de PAGO-gegevens plaats in geval van faillissement van de werkgever, overgang van onderneming en/of wisseling van contractspartner(s)?	Bij faillissement van de werkgever vindt er een overdracht van de PAGO-gegevens plaats naar de Inspectie SZW. Als de werkgever wordt overgenomen door een andere werkgever, dan kan alles bij het oude blijven, maar zal de nieuwe werkgever de partij worden voor de arbodienst/bedrijfsarts. Natuurlijk kan de nieuwe werkgever het bestaande basiscontract opzeggen en in zee gaan met een nieuwe arbodienst/bedrijfsarts. Dan moeten afspraken gemaakt worden over de overgang van de gezondheidsdossiers van de 'oude' naar de 'nieuwe' arbodienst. Bij een faillissement van de arbodienst / bedrijfsarts zal de werkgever zich moeten vergewissen hoe de overdracht van de gezondheidsdossiers van de failliete arbodienst / bedrijfsarts naar de nieuwe arbodienst / bedrijfsarts wordt geregeld.

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET PAGO

10.	Wat welke stakeholder moet doen in samenwerking met welke stakeholder(s) met betrekking tot het PAGO?	Zie vraag 5.
11.	Hoe deze samenwerking kan leiden tot integrale adviezen en preventieve maatregelen.	De aanpak van de PAGO moet zijn neergelegd in het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienst of bedrijfsarts. In dat contract staat niet alleen iets over het PAGO maar ook iets over het verlenen van diensten door de arbodienst of arbodeskundige met betrekking tot verzuimbegeleiding, het toetsen van de RI&E, het arbospreekuur etc. Als dit contract compleet is zou de arbodienst / arbodeskundige tot integrale / preventieve adviezen en maatregelen moeten kunnen komen.
12.	Hoe moet het PAGO worden gebruikt in de arbobeleidscyclus.	Het PAGO kan worden gezien als een aanvulling op de RI&E. Het geeft de werkgever informatie over de mogelijke risico's waaraan werknemers zijn blootgesteld. Dit heeft betrekking op de stap Weten uit de Werkwijzer. De PAGO gegevens kunnen ook leiden tot het aanpassen van bepaalde maatregelen uit het plan van aanpak. Dit laatste voorbeeld zit in de stap Waken uit de Werkwijzer.
13.	Welke stakeholder is verantwoordelijk voor welk deel van de arbobeleidscyclus.	Dat is de kern van deze Werkwijzer
14.	Welke stakeholders bij welk onderdeel van de arbobeleidscyclus moeten worden betrokken en op welke wijze.	idem

In dit onderdeel worden de drie gegevens toegelicht die een rol spelen in de arbobeleidscyclus.

KADER SLUITEN ✕

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET PAGO

15.	Hoe moeten de resultaten van de onderdelen van de arbobeleidscyclus moeten worden verwerkt in het PAGO?	Zie vraag 12
16.	Hoe kan worden gewaarborgd dat iedere werkende onder het bereik van de arbobeleidscyclus valt?	Dat ligt primair in de hand van de werkgever, want die is verantwoordelijk voor de naleving van de wettelijke voorschriften, waaronder het aanbieden van het PAGO. De arbodienst / bedrijfsarts moet de werkgever hierbij helpen. En natuurlijk speelt de OR, als vertegenwoordiger van de werknemers, hier een belangrijke rol. Zij moeten immers instemmen met het basiscontract.
17.	Wat moet hierover worden vastgelegd in het basiscontract?	Op dit moment is er geen expliciete verplichting in het basiscontract tot het opnemen van het blootstellingsregister.

HANDIGE LINKS:

- [Kenniscentrum Medische Keuringen in Arbeid \(KMKA\)](#)



1

2

3

4

5

goed mogelijk
n PAGO te

ossier –
or iedere
edeeld met
bedrijfsarts
komsten van
R.

n een PAGO,
leidraad
maakt door de
dheidskundig
wet (art. 18)
mogelijke
blootstelling
nderzoek
Het PMO
emer, waarbij
eken de werk-
en fysieke

7.1 RI&E

7.2 GEZONDHEIDSDOSSIER /

7.3 BLOOTSTELLINGSREGISTER

← NAAR STAAT

← TERUG NAAR BEGIN

7.1 RI&E

7.2 GEZONDHEIDS- DOSSIER / PAGO

7.3 BLOOTSTEL- LINGSREGISTER

GEGEVENSDRAGERS

BLOOTSTELLINGSREGISTER

In artikel 4.15 van het Arbobesluit staat de verplichting voor een werkgever tot het maken en bijhouden van een Blootstellingsregister. Om precies te zijn: er moet door de werkgever een lijst worden bijgehouden van werknemers die (kunnen) worden blootgesteld aan kankerverwekkende en/of mutagene stoffen (CM-stoffen). Daarbij moet ook de blootstelling die werknemers hebben ondergaan en het blootstellingsniveau aan deze CM-stof worden vastgesteld. Daarmee is het Blootstellingsregister een buitengewoon belangrijk document voor de totstandkoming van een goede RI&E. Daarmee hoort het Blootstellingsregister bij de stap Weten uit deze Werkwijzer. Tegelijkertijd is het Blootstellingsregister ook een manier om de blootstelling van werknemers te bewaken, en daarmee hoort het ook bij de stap Waken.

VOORBEELDEN VAN ONDERDELEN VAN HET BLOOTSTELLINGSREGISTER KUNNEN ZIJN:

1. Op functieniveau (zoals geldt voor de registratie voor gevaarlijke stoffen art. 4.2A):
 - In productiebedrijven, laboratoria, ziekenhuizen etc.;
 - Bij grote groepen werkers met eenzelfde takenpakket;
 - Regelmatig met een beperkt aantal C en/of M stoffen;
 - Resultaten van PAS metingen of modelberekeningen.

2. Op individueel niveau (zoals voor het CM register):

- Een research laboratorium;
- Individueel werken met C en/of M stoffen;
- Meerdere C en/of M stoffen over een langere periode;
- Verbruik van de stof onder bepaalde werkcondities.

3. Structurele blootstellingen:

- Productie-omgeving ethanol, formaldehyde en asbest.
- Incidentele blootstellingen:
 - Bekend dat blootstellingen plaatsvinden kunnen vinden;
 - Research lab, applicatie lab.
 - Onbekend dat blootstellingen plaats kunnen vinden;
 - Onderhoudswerkzaamheden met achteraf gezien blootstelling aan asbest, chroom IV.

Het blootstellingsregister moet gemaakt worden door de werkgever, maar voor de blootstellingsbeoordeling kan de werkgever daarbij gebruik maken van de expertise van de arbodienst of de arbeidshygiënist.

**VRAGEN met betrekking tot
het Blootstellingsregister**



← NAAR STARTFIGUUR



← TERUG NAAR BEGIN

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET BLOOTSTELLINGSREGISTER

1.	Welke stakeholder moet voor welke gegevens zorgen met betrekking tot het Blootstellingsregister?	De werkgever is verantwoordelijk voor het maken van het blootstellingsregister. De werkgever kan het register zélf maken, maar het ligt voor de hand omdat door een in- of externe deskundige te laten doen. De arbeidshygiënist (al dan niet opererend in een in- of extern werkende arbodienst) is hier de aangewezen deskundige die in staat om deze blootstelling (aard, duur en hoogte) aan CM stoffen te beoordelen. Daartoe zal de werkgever deze arbeidshygiënist moeten aanstellen of inhuren.
2.	Welke stakeholder moet welke gegevens met betrekking tot het Blootstellingsregister bewaren en hoe lang?	De werkgever moet het Blootstellingsregister volgens artikel 4.10c Arbobesluit van iedere werknemer tot 40 jaar na de blootstelling aan CM stoffen bewaren.
3.	Welke stakeholder is verantwoordelijk voor de totstandkoming van het Blootstellingsregister?	Zie antwoord op vraag 1. De werkgever moet regelen dat de werknemer toegang heeft tot gegevens die met betrekking tot hem in deze lijst zijn opgenomen. (Let hierbij op de combinatie met de bewaarplicht. Dit is ook een aandachtspunt bij wisseling van arbodienst.)
4.	In welke gegevensdrager(s) moeten de Blootstellingsgegevens worden opgenomen?	De gegevens met betrekking tot de meting van de blootstelling aan CM stoffen moeten worden opgenomen in het Blootstellingsregister. Dat is vastgelegd in artikel 4.15 Arbobesluit. Maar daarnaast dient het natuurlijk ook als input voor de RI&E.
5.	Hoe en met welke stakeholder(s) komt het Blootstellingsregister tot stand.	De werkgever zal het Blootstellingsregister moeten laten maken. Dit zal concreet betekenen dat beoordeeld moet worden welke werknemers (kunnen) worden blootgesteld aan CM-stoffen. Dit betekent dat de arbeidshygiënist (al dan niet opererend in een arbodienst) moet vaststellen wat de aard, de duur en de hoogte van de blootstelling aan de CM-stoffen is.

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET BLOOTSTELLINGSREGISTER

6.	Welke gegevens met betrekking tot het Blootstellingsregister mogen (moeten) door welke stakeholder(s) worden gekoppeld?	In de Arbowetgeving worden geen verplichte koppelingen met betrekking tot het Blootstellingsregister en andere documenten gelegd. Het ligt voor de hand om dit wél te doen bijvoorbeeld tussen het Blootstellingsregister en de RI&E. Immers alsdan kunnen verbetermaat-regelen worden gemaakt in het plan van aanpak. Daarnaast is de koppeling tussen het Blootstellingsregister en het PAGO van groot belang, omdat uit het blootstellingsregister duidelijk wordt hoeveel werknemers (kunnen) worden blootgesteld aan de gezondheidsrisico's van deze stoffen. Daarmee wordt ook duidelijk welke werknemers in aanmerking moeten komen voor het PAGO.
7.	Welke stakeholder moet welke gegevens met betrekking tot het Blootstellingsregister delen met welke stakeholder(s)?	De arbeidshygiënist deelt de blootstellingsgegevens met de werkgever, OR en preventiemedewerker. De werknemer heeft recht op inzage in het Blootstellingsregister of een afschrift daarvan met betrekking tot zijn/haar gegevens.
8.	Hoe moet worden vorm gegeven aan het delen van de gegevens van het Blootstellingsregister?	De werkgever zal de blootstellingsgegevens die door de arbeidshygiënist worden aangeleverd moeten kunnen opnemen in de RI&E en het plan van aanpak.
9.	Hoe vindt de overdracht van het Blootstellingsregister plaats in geval van faillissement van de werkgever, overgang van onderneming en/of wisseling van contractspartner(s)?	Bij faillissement van de werkgever vindt er een overdracht van de gegevens van het Blootstellingsregister plaats naar de Inspectie SZW. Als de werkgever wordt overgenomen door een andere werkgever, dan kan alles bij het oude blijven.
10.	Wat welke stakeholder moet doen in samenwerking met welke stakeholder(s) met betrekking tot het Blootstellingsregister?	Zie vraag 5.

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET BLOOTSTELLINGSREGISTER

11.	Hoe deze samenwerking kan leiden tot integrale adviezen en preventieve maatregelen.	De werkgever zal de gegevens uit het Blootstellings-register samen met de gegevens uit het PAGO en de RI&E moeten hanteren om tot een samenhangend arbobeleid te komen. De arbeidshygiënist, de arbodienst, de OR en de preventiemedewerker kunnen hierbij ondersteunend en stimulerend werken.
12.	Hoe moet het Blootstellingsregister worden gebruikt in de arbobeleidscyclus.	Het Blootstellingsregister kan worden gezien als een nadere invulling van de RI&E verplichting. Het geeft de werkgever informatie over de mogelijke risico's waaraan werknemers zijn blootgesteld. Dit heeft betrekking op de stap Weten uit de Werkwijzer. De gegevens uit het Blootstellingsregister zou ook kunnen ook leiden tot het aanpassen van bepaalde maatregelen uit het plan van aanpak. Dit laatste voorbeeld zit in de stap Waken uit de Werkwijzer.
13.	Welke stakeholder is verantwoordelijk voor welk onderdeel van de arbobeleidscyclus?	Dat is de kern van deze Werkwijzer
14.	Welke stakeholders bij welk onderdeel van de arbobeleidscyclus moeten worden betrokken en op welke wijze.	idem
15.	Hoe moeten de resultaten van de onderdelen van de arbobeleidscyclus moeten worden verwerkt in het Blootstellingsregister?	Zie vraag 12

In dit onderdeel worden de drie gegevens toegelicht die een rol spelen in de arbobeleidscyclus.

KADER SLUITEN ✕

VRAGEN MET BETREKKING TOT HET BLOOTSTELLINGSREGISTER

16.	Hoe kan worden gewaarborgd dat iedere werkende onder het bereik van de arbobeleidscyclus valt?	Dat ligt primair in de hand van de werkgever, want die is verantwoordelijk voor de naleving van de wettelijke voorschriften, waaronder het hebben van een Blootstellingsregister. De arbeidshygiënist kan de werkgever hierbij helpen. En natuurlijk speelt de OR, als vertegenwoordiger van de werknemers, hier een belangrijke rol. Zij moeten immers ook oog hebben op de naleving van de Arbeidsomstandigheden-wetgeving.
17.	Wat moet hierover worden vastgelegd in het basiscontract?	Op dit moment is er geen expliciete verplichting in het basiscontract tot het opnemen van het blootstellingsregister.

HANDIGE LINK:

- [Instituut voor Fysieke Veiligheid \(IFV\)](#)



1

2

3

4

er):

periode;
ndities.

en asbest.

nnen vinden;

n vinden;
gezien

door de
g kan de
e van de

← NAAR STAAT

← TERUG NAAR BEGIN

WERKWIJZER ARBOBELEIDSCYCLUS

WIE DOET WAT RONDOM GEVAARLIJKE STOFFEN

COLOFON

VERANTWOORDING

TNO heeft de Werkwijzer Arbobeleidscyclus Gevaarlijke Stoffen op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samengesteld in het kader van het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden.

Deze Werkwijzer is tot stand gebracht door de Werkgroep Werkwijzer Arbobeleidscyclus waaraan zowel de betrokken stakeholders als SZW deelnamen met ondersteuning van TNO. De input uit de werkgroepbijeenkomsten en de tussentijdse schriftelijke rondes zijn vervolgens omgezet naar een praktische tool die de verschillende stakeholders inzicht geven in hun taken en verantwoordelijkheden op het gebied van de arbobeleidscyclus (specifiek gericht op gevaarlijke stoffen) en de daarbij noodzakelijke samenwerking tussen de stakeholders.

De Werkwijzer arbobeleidscyclus: Wie doet wat rondom gevaarlijke stoffen is vrij te gebruiken. Aan de inhoud van deze Werkwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.

← NAAR STARTFIGUUR



GEGEVENS DRAGERS →

← TERUG NAAR BEGIN