

ARBOCATALOGUS

NEDERLANDSE

ORKESTEN

Amsterdam, 17 november 2008

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1 Aanpak op sectorniveau	blz. 3
1.2 Aanpak op orkestniveau	blz. 3
1.3 Verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers	blz. 4
1.4 Samenwerking met accommodaties en ballet-, operagezelschappen	blz. 4
1.5 Evaluatie van de Arbocatalogus	blz. 4

Hoofdstuk 2. Algemeen beleid

2.1 Overleg met de OR	blz. 5
2.2 Arbodienst of maatwerk arbodienstverlening	blz. 5
2.3 Preventiemedewerker	blz. 5
2.4 Bedrijfshulpverlening	blz. 5
2.5 Risico-inventarisatie en –evaluatie	blz. 6
2.6 Plan van aanpak	blz. 6

Hoofdstuk 3. Geluid

3.1 Risicobeoordeling en Plan van aanpak	blz. 7
3.2 Risicobeoordeling en grens- en actiewaarden	blz. 8
3.3 Aanbevolen maatregelen	blz. 9
a. beschermingsmaatregelen	blz. 9
b. organisatie van de uitvoering	blz.11
c. gezondheidstoezicht	blz.11

Hoofdstuk 4. Fysieke, fysische en psychosociale belasting

4.1 Risico-inventarisatie	blz.13
4.2 Risicobeoordeling en Plan van aanpak	blz.14
4.3 Aanbevolen maatregelen	blz.15
a. maatregelen ter voorkóming van aandoeningen en blessures	blz.15
b. maatregelen gericht op vroegtijdige signalering	blz.18
c. maatregelen m.b.t. verzuimbegeleiding en bespoediging reïntegratie	blz.20

Bijlage I Bepalingen uit de Arbowet

- artikel 3	Psychosociale belasting	blz.21
- artikel 5	Risico-inventarisatie en Plan van aanpak	
- artikel 8	Voorlichting en onderricht	
- artikel 12	Overleg met OR	
- artikel 13	Preventie medewerker	
- artikel 14	Deskundige ondersteuning: maatwerk	
- artikel 14a	Deskundige ondersteuning: arbodienst	
- artikel 15	Bedrijfshulpverlening	
- artikel 18	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	
- artikel 19	Samenwerkende werkgevers	

Bijlage II Bepalingen uit het Arbobesluit

- artikel 1.1	Definitie Fysieke belasting	blz.27
- artikel 2.15	Voorkóming of beperking psychosociale belasting	
- artikel 3.6	Vluchtwegen en nooduitgangen	
- artikel 3.7	Veilig gebruik van vluchtwegen en nooduitgangen	
- artikel 3.8	Brandmelding en brandbestrijding	
- artikel 5.1 – 5.5	Fysieke belasting	
- artikel 6.1 – 6.4	Temperatuur, luchtverversing, verlichting, zonwering	
- artikel 6.6 – 6.11	Lawaai	

HOOFDSTUK 1. INLEIDING

1.1 Aanpak op sectorniveau

In het kader van het Arboconvenant Orkesten inzake schadelijk geluid (2002-2006) en het Arboconvenant Podiumkunsten (2002-2006) is uitgebreid aandacht besteed aan de grootste arborisico's voor orkestmusici; dat zijn:

- de geluidsbelasting van het gehoor (art.6:6 - 6.11 Arbobesluit; zie bijlage II)
- de fysieke belasting (art.1.1 en art.5.1 – 5.5 Arbobesluit; zie: bijlage II)
- de psychosociale/werkdruk belasting (art.3:2 Arbowet; zie bijlage I; art. 2.15 Arbobesluit zie bijlage II)

Mede ter borging van de convenantsresultaten en omwille van de invulling van de wet- en regelgeving terzake hebben sociale partners (CNO aan werkgeverszijde; FNV KIEM en Ntb aan werknemerszijde) deze arbocatalogus opgesteld ten behoeve van de orkestensector, waartoe behoren de bij het CNO aangesloten orkesten.

Deze arbocatalogus is marginaal getoetst en in november 2008 goedgekeurd door de Arbeidsinspectie en zal door de Arbeidsinspectie als leidraad bij de handhaving gebruikt worden.

Naast het opstellen van deze arbocatalogus zullen sociale partners activiteiten ondernemen om de beschikbaarheid en bekendheid daarvan bij de werkgevers en werknemers van de bij het CNO aangesloten orkesten te bevorderen en de implementatie te stimuleren.

Voorts zullen sociale partners zich op sectorniveau inzetten voor:

- deskundigheidsbevordering van directies, lijnmanagement, P&O-functionarissen en ondernemingsraden;
- het onderhouden van de website www.orkestengehoor.nl; mogelijk uit te breiden tot het hele arboterrein;
- het ontwikkelen van een digitale orkestspecifieke productie-Ri&e, ook ten behoeve van de communicatie met de concertpodia (samenwerkende werkgevers);
- het beschikbaar stellen van een model verzuimprotocol;
- het inventariseren van sectorale ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheidscijfers;
- sectorale omscholingsfaciliteiten ten behoeve van interne en externe reïntegratie, ook voor zogenaamde 35min gevallen;
- overleg met de gezamenlijke concertgebouwen over de aan de accommodaties te stellen arbo-eisen;
- het bevorderen van de aandacht voor muziekfysiologie en blessurepreventie op conservatoria en muziekscholen;
- de instelling van leerstoel muziekgeneeskunde t.b.v. kennisontwikkeling en ontsluiting en de verbetering van opleidingen van (para)medische beroepen

1.2 Aanpak op orkestniveau

De risico's en de maatregelen opgenomen in deze arbocatalogus dienen aan de orde te komen in de (productie-)RIE en het plan van aanpak van de betrokken orkesten. In overleg met OR of VGW-commissie zullen prioriteiten moeten worden bepaald in de ontwikkelen activiteiten. Alles ineens is geen haalbare kaart. Het zal stap voor stap moeten plaatsvinden. Het gezamenlijke streven is erop gericht om door middel van een optimale bescherming tegen deze risico's ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken. De problematiek is complex. Er zijn vele maatregelen nodig om een optimaal resultaat te bereiken.

De relevante invalshoeken bij het aanpakken van deze problematiek zijn:

- deskundigheidsbevordering bij musici en betrokken stafleden;
- preventie;
- vroegtijdige signalering;
- verzuimbegeleiding;
- registratie van werkgerelateerde aandoeningen en blessures;
- bevordering adequate behandeling;
- zo snel mogelijke interne of zonodig externe re-integratie.

Daarbij hebben deskundigheidsbevordering en preventie de hoogste prioriteit.

1.3 Verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers

Werkgevers en werknemers hebben daarbij elk hun verantwoordelijkheid.

De werkgever is verantwoordelijk voor:

- het algemeen beleid gericht op optimale arbeidsomstandigheden;
- het verstrekken van voorlichting aan de musici;
- het treffen van specifieke maatregelen om risico's weg te nemen of te beperken.

De musici zijn verantwoordelijk voor:

- het naleven van de maatregelen van de werkgever;
- het bij het orkestwerk, nevenwerkzaamheden en andere activiteiten zoveel mogelijk rekening te houden met hun individuele belastbaarheid;
- het tijdig adequate actie ondernemen bij dreigende blessures en aandoeningen.

1.4 Samenwerking met de accommodaties en ballet- en operagezelschappen

Van belang is op te merken dat er op een aantal terreinen sprake is van afhankelijkheid van de accommodaties, waar gerepeteerd en opgetreden wordt, alsmede van de ballet- en operagezelschappen die door de orkesten begeleid worden. De samenwerking tussen de betrokken werkgevers moet bevorderd worden. De orkesten zullen daarbij naar voren moeten brengen welke voorzieningen ten behoeve van de veiligheid en gezondheid van de musici noodzakelijk zijn en erop toe moeten zien dat deze in de loop der tijd gerealiseerd worden. (zie bijlage I Arboret art. 19)

1.5 Evaluatie van de arbocatalogus

Deze arbocatalogus heeft met ingang van 1-1-2008 een looptijd van 24 maanden, dus tot en met 31-12-2009. Partijen kunnen indien daar behoefte aan bestaat dan wel de noodzaak aanwezig is vanwege bijvoorbeeld verandering van wet en regelgeving in overleg overeenstemming bereiken over tussentijdse wijzigingen.

Eind 2009 zal de feitelijke aanpak van genoemde arboproblematiek in het licht van deze arbocatalogus geëvalueerd worden en zal zonodig bijstelling van de de arbocatalogus plaatsvinden.

De evaluatie zal zich primair richten op de uiteindelijke doelen die met deze arbocatalogus beoogd worden te weten:

- beperking van de instroom in de WIA/het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen;
- beperking van het (langdurige) ziekteverzuim;
- beperking van aandoeningen en blessures bij de musici.

Daarbij gaat het om arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim, aandoeningen en blessures ten gevolge van de risico's waar deze arbocatalogus zich op richt: de geluidsbelasting van het gehoor, de fysieke belasting en de psychosociale/werkdruk belasting.

Daarnaast zal in de evaluatie aandacht besteed worden aan de effectiviteit en actualiteit van de in deze arbocatalogus aanbevolen (preventieve) maatregelen.

HOOFDSTUK 2. ALGEMEEN BELEID

De werkgever is verantwoordelijk voor het arbobeleid. Dat begint bij de inrichting van de basisorganisatie van het arbobeleid. Daarbij gaat het om de volgende zaken.

2.1 Overleg OR

De werkgever dient in samenwerking met de werknemers invulling te geven aan het arbobeleid (zie bijlage I: Arbowet art.12). Onderwerpen van overleg met de OR zijn o.a.:

- de risico-inventarisatie en het plan van aanpak;
- regelingen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid;
- de organisatie en de taken van de preventiemedewerkers;
- keuze arbodienst of maatwerkregeling.

2.2 Arbodienst of maatwerk arbodienstverlening

De werkgever moet de deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming regelen (zie bijlage I: Arbowet artikel 14 en 14a). Gekozen kan worden voor een contract met een arbodienst, maar dat is sinds 1 juli 2005 niet meer verplicht. Gekozen kan ook worden voor een eigen vorm van arbodienstverlening, mits:

- voor de beoordeling van de Ri&e een gecertificeerde arbodeskundige wordt ingeschakeld;
- voor de ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen een bedrijfsarts beschikbaar is;
- de OR daarmee instemt.

Het instellen van een arbospreekuur is niet meer verplicht, maar het regelen van de toegang tot een arbodeskundige (zoals bedrijfsarts, de preventiemedewerker) wel.

2.3 Preventiemedewerker

Aanwijzing van een preventiemedewerker is verplicht sinds 1 juli 2005 (zie bijlage I: Arbowet art.13).

Deze houdt zich bezig met de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer, waaronder:

- het bijstaan van de werkgever ten aanzien van de naleving van zijn wettelijke verplichtingen;
- het bijdragen aan de totstandkoming van de Ri&e;
- het adviseren van de OR over de genomen en te nemen maatregelen;
- het uitvoeren van de genomen maatregelen.

De preventiemedewerker moet derhalve op de hoogte zijn van de relevante wet-, regelgeving, de Ri&e en het plan van aanpak.

De functie van preventiemedewerker zou kunnen worden ingevuld door iemand die direct op de werkvloer aanwezig is; bij voorbeeld: een (potentieel) deskundige musicus of een orkestinspecteur.

2.4 Bedrijfshulpverlening

Op grond van artikel 15 van de Arbowet (zie bijlage I) is de werkgever verplicht één of meer werknemers aan te wijzen als bedrijfshulpverlener; er moeten voldoende hulpverleners daadwerkelijk aanwezig zijn in het bedrijf/op de werkplek. Zij moeten opgeleid zijn voor hun taken en regelmatig bijgeschoold worden.

Taken:

- eerste hulp verlenen bij ongevallen;

- inperken en bestrijden van brand;
- in noodsituaties alarm slaan en het begeleiden van de evacuatie van de werknemers en bezoekers.

In de afspraken met de concertzalen, repetitie-accommodaties en in voorkomend geval met ballet- en operagezelschappen moeten geregeld worden:

- een ontruimingsplan;
- het contact met externe hulpverleningsorganisaties.

2.5 Risico-inventarisatie en –evaluatie (Ri&e)

De basis van het arbobeleid is de op grond van Arbowet art. 5 verplichte Ri&e (zie bijlage I). Vaststaat, dat de hoofdrisico's voor de musici van de orkesten bestaan uit:

- gehoorbeschadiging ten gevolge van geluidbelasting
- blessures en aandoeningen ten gevolge van fysieke en psychosociale belasting

Daarover zijn sociale partners en vele deskundigen het eens.

De risico's zijn deels constant aanwezig; deels zullen zij variëren afhankelijk van repertoire, locatie e.d.

De orkesten moeten dus de genoemde risico's in kaart brengen in relatie tot:

- het soort uitvoering (symfonisch concert, opera-, ballet-, koorbegeleiding)
- de uit te voeren repertoire (meer en minder luide stukken)
- de locaties waar het orkest actief is (zoals de verschillende concertpodia en orkestbakken, de repetitieruimte)

Over de aanpak en de uitkomsten van de Ri&e vindt overleg met de OR plaats.

2.6 Plan van aanpak

Op basis van de uitkomsten van de Ri&e wordt een Plan van aanpak opgesteld (zie Arbowet artikel 5 bijlage I), waarin zijn aangegeven:

- de maatregelen om de geïnteriseerde risico's weg te nemen of te beperken alsmede de prioriteitstelling in de uitvoering daarvan;
- op welke wijze die uitgevoerd gaan worden;
- welke middelen daarvoor beschikbaar worden gesteld;
- wie verantwoordelijk is voor de uitvoering;
- rapportage over de uitvoering en evaluatie.

Het plan van aanpak (en de wijzigingen daarvan) moet besproken worden met de OR. De verplichting om jaarlijks schriftelijk over de uitvoering te rapporteren is weliswaar vervallen, maar dat neemt niet weg, dat het belangrijk is om periodiek met de OR de voortgang te bespreken en ten behoeve daarvan de nodige informatie te verstrekken.

In de hierna volgende hoofdstukken is aangegeven, welke maatregelen genomen kunnen worden met betrekking tot de risico's voor de orkestmusici van de blootstelling aan geluid en van de fysieke en psychosociale belasting

De bedoeling van deze arbocatalogus is, dat de orkesten uitgaande van de geïnteriseerde, constante en variabele risico's stelselmatig nagaan welke van de in de hoofdstukken 3 en 4 genoemde mogelijke maatregelen:

- voor hun situatie relevant zijn;
- reeds ingevoerd zijn en vooralsnog goed functioneren;
- in de komende periode verbeterd of ingevoerd zullen worden;
- op termijn (mogelijk) ingevoerd zullen worden.

HOOFDSTUK 3. GELUID

In februari 2003 heeft de EU de richtlijn inzake de risico's van geluid vastgesteld (de richtlijn spreekt over "lawaaï"; in dit verband is eleganter daarvoor de term "geluid" te gebruiken). De muzieksector heeft vijf jaar uitstel gekregen (tot februari 2008) om de lidstaten in de gelegenheid te stellen in overleg met sociale partners een gedragscode op te stellen met praktische richtsnoeren om de werknemers en werkgevers in die sector te helpen met het naleven van de verplichtingen van de richtlijn c.q. het in het verlengde daarvan bepaalde in het Arbobesluit (zie bijlage II Arbobesluit art. 6.6 – 6.11).

In deze paragraaf wordt invulling gegeven aan bedoelde gedragscode voor de orkesten

Voor aanvullende informatie over de geluidsproblematiek en de risico's van gehoorbeschadiging verwijzen we naar www.orkestengehoor.nl en de brochure "Gezond musiceren", een publicatie van Arbopodium en Orkest&Gehoor van januari 2007.

De website www.orkestengehoor.nl bevat o.a. informatie over:

- hoe het gehoor werkt en welke vormen van gehoorschade er zijn;
- de "Geluidwijzer", die een rubricering naar geluidsdosis van honderden klassieke muziekwerken bevat op basis van metingen van de firma Peutz & Associés;
- welke maatregelen genomen kunnen worden ter beperking van de blootstelling.

Ook de brochure "Gezond musiceren" bevat, naast andere onderwerpen, informatie over geluid en gehoorschade bij orkestmusici.

3.1 Risicobeoordeling en Plan van aanpak

De werkgever moet in bezit zijn van een (actuele) risicobeoordeling (zie bijlage I Arbowet artikel 5), d.w.z. in kaart gebracht hebben de risico's uit hoofde van de blootstelling aan geluid in relatie tot de te geven uitvoeringen, het te spelen repertoire en de locaties waar gerepeteerd en opgetreden wordt.

Op basis van de risicobeoordeling moet elk orkest met in achtneming van deze arbo-catalogus in overleg met de OR een Plan van Aanpak opstellen en periodiek bijstellen, waarin is aangegeven wanneer en in welke situatie welke actie genomen wordt, wie daarvoor verantwoordelijk is en hoe de handhaving is geregeld.

In het Plan van Aanpak moet dus worden vermeld welke maatregelen op grond daarvan zijn getroffen wat betreft voorkóming/vermindering blootstelling, persoonlijke bescherming, voorlichting en gezondheidstoezicht van de musici.

Daartoe moeten de orkesten nagaan, welke van de in paragraaf 3.3 sub a genoemde mogelijke maatregelen met betrekking tot gehoorbescherming :

- voor hun situatie relevant zijn;
- reeds ingevoerd zijn en vooralsnog goed functioneren;
- in de komende periode verbeterd of ingevoerd zullen worden;
- op termijn (mogelijk) ingevoerd zullen worden.

Daarbij is het wettelijk voorgeschreven uitgangspunt, dat collectieve bescherming voorrang heeft boven individuele bescherming: d.w.z. dat eerst maatregelen, zoals geluidsbewust programmeren, podiumopstelling van het orkest en roulatie tuttistrijkers, genomen moeten worden en pas daarna (als sluitstuk) persoonlijke beschermingsmiddelen als oordoppen aan de orde komen. In de praktijk zal het veelal nodig zijn om beide soorten maatregelen te treffen.

Overleg met de OR vindt plaats over:

- de risicobeoordeling;
- de voorgenomen beschermingsmaatregelen;
- de selectie van de individuele gehoorbeschermers.

3.2 Risicobeoordeling en grens- en actiewaarden:

De kans op gehoorschade hangt af van zowel de geluidsterkte als de blootstellingsduur. De geluidsterkte vermenigvuldigd met de blootstellingsduur is de geluidsdosis. Bij terugdringen van een te grote geluidsdosis spelen dus zowel de geluidsterkte als de blootstellingsduur een rol. Halvering van de dosis kan dus zowel gerealiseerd worden door halvering van de blootstellingsduur als door halvering van de geluidsterkte (d.w.z. een afname met 3 dB!). De aanpak van de geluidbelasting begint bij de risicobeoordeling, d.w.z. het vaststellen van de geluidsdosis, waaraan de (onderscheiden groepen) musici uit hoofde van hun orkestwerkzaamheden bloot gesteld worden. De werkgever moet derhalve de geluidsdosis beoordelen en zonodig meten (zie bijlage II; Arbobesluit artikel 6.7). Metingen kunnen achterwege blijven wanneer uit andere bron voldoende nauwkeurige gegevens beschikbaar zijn over de te beoordelen geluidsdosis.

Bij de risicobeoordeling gaat het om het vaststellen of grens- en actiewaarden overschreden worden en om het bepalen van de effectiviteit van de genomen beschermingsmaatregelen.

Daarbij moet rekening gehouden worden met de criteria van de EU-richtlijn:

- onderste actiewaarde: een gemiddelde dagdosis van 80 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 112 Pa;
- bovenste actiewaarde: een gemiddelde dagdosis van 85 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 140 Pa;
- grenswaarde: een gemiddelde dagdosis van 87 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 200 Pa.

Bij overschrijding van de onderste actiewaarde 80 dB(A) moet de werkgever maatregelen nemen om de blootstelling tot een minimum te beperken waaronder het ter beschikking stellen van individuele gehoorbeschermers.

Bij overschrijding van de bovenste actiewaarde 85 dB(A) moet de werkgever maatregelen nemen om de blootstelling tot een minimum te beperken en is het gebruik van gehoorbeschermers verplicht. De werkgever doet zijn uiterste best om het dragen van gehoorbeschermers te verzekeren.

De grenswaarde 87 dB(A) mag niet worden overschreden. Bij de toepassing van de grenswaarde wordt wel en bij de actiewaarden geen rekening gehouden met het effect van gehoorbeschermers.

Uit onderzoek is bekend, dat de gemiddelde dagdosis op jaarbasis van bijna alle instrumentgroepen in meer of mindere mate boven 80 dB(A) ligt (zie Rapport onderzoek schadelijk geluid orkesten, Peutz&Associés, juni 2003, te downloaden van www.orkestengehoor.nl).

Overigens draagt ook het thuis instuderen van partijen bij aan de dosis. Het forte bespelen van vrijwel alle instrumenten in een gestoffeerde woonkamer leidt al tot een geluidsterkte van (ruim) boven 80 dB(A)!

Het volume waaraan de musici in het orkest blootgesteld worden, varieert afhankelijk van het programma en de akoestiek van de locatie. Ook verschilt de geluidsbelasting per instrument en plaats binnen het orkest: vooral koper- en houtblazers, slagwerkers en de achterste lessenaars van de strijkers staan bloot aan een hoge belasting (zie rapport Peutz).

De risico-analyse moet actueel zijn, d.w.z. per programma en accommodatie moet het risico beoordeeld worden. In combinatie daarmee moeten de te nemen maatregelen bepaald worden.

Voor de beoordeling van de geluidsterkte van een productie kan als regel goed gebruik gemaakt worden van de bevindingen van het onderzoek van Peutz alsmede van de daarop gebaseerde geluidwijzer (zie: www.orkestengehoor.nl). Als op die basis een redelijke schatting mogelijk is, kan meting achterwege blijven. Bij twijfel kan de OR of de werkgever het initiatief nemen tot het laten uitvoeren van een meting.

In bijzondere gevallen, afhankelijk van het programma en/of de accommodatie, kan het overigens wel nodig zijn metingen te verrichten om het blootstellingsniveau en/of de effectiviteit van de genomen beschermingsmaatregelen vast te stellen. De metingen moeten uitgevoerd worden door terzake deskundigen en aan de kwaliteitseisen voldoen van de Nederlandse norm NEN 3418:2003.

De resultaten van beoordelingen/schattingen en metingen moeten in passende vorm geregistreerd en bewaard worden, zodat latere raadpleging mogelijk is.

3.3 Aanbevolen maatregelen

In het Plan van aanpak zou een onderscheid gemaakt kunnen worden tussen de maatregelen die toegepast moeten worden bij alle producties/uitvoeringen en extra maatregelen, die bij producties/uitvoeringen met een extra hoge geluidsterkte toegepast moeten worden.

a. De verschillende beschermingsmaatregelen:

- ontwerp en indeling werkplek:

→ akoestiek repetitielocatie

Belangrijke aspecten zijn:

- geluidabsorberende bekleding van de wanden;
- de mogelijkheden voor een uit een oogpunt van geluidsbelasting gunstige orkestopstelling. Streefgetallen hierbij zijn: een vloeroppervlak van 2 m² per musicus, een plafondhoogte van 4 m, een afstand tussen strijkers en blazers van 3 m en een hoogteverschil tussen blazers en strijkers van 1,5 m.

→ akoestiek podia

Belangrijke aspecten zijn:

- geluidabsorberende bekleding van de wanden van het podium;
- de mogelijkheden voor een uit een oogpunt van geluidsbelasting gunstige orkestopstelling. Voor streefgetallen inzake vloeroppervlak, plafondhoogte, afstand en niveauverschillen tussen blazers en strijkers: zie hierboven.

→ akoestiek orkestbakken

Het vloeroppervlak, de overkapping (heel of half open; de hoogte) en het materiaal van de wanden (hard reflecterend of absorberend) van de orkestbak maken zeker verschil uit voor de geluidsterkte waar de musici aan blootgesteld worden. Voor streefgetallen inzake vloeroppervlak, plafondhoogte, afstand en niveauverschillen tussen blazers en strijkers: zie hierboven.

→ hoogteverschillen podium

Een hoogteverschil van ca 40 cm is eigenlijk erg ongunstig: daardoor bevinden de trechters van de blazers en het slagwerk zich direct achter de oren van de overige musici.

Bij een groter hoogteverschil (ca 1,5 m) wordt dit voorkómen en gaat het geluid over de hoofden heen, wat een reductie van 6 dB oplevert.

→ afstanden orkestopstelling

De afstand tot de geluidsbron (de andere instrumenten) heeft veel invloed op de geluidsterkte, waar musici worden blootgesteld. De geluidsintensiteit neemt af met het kwadraat van de afstand tot de geluidsbron.

Daarom zijn de omstandigheden het meest ongunstig wanneer het orkest dicht op elkaar gepakt in de orkestbak zit.

In het hierboven aangehaalde onderzoek van Peutz wordt aangegeven, dat afstandvergroting tussen hout/koperblazers/slagwerk en de strikersgroepen van gemiddeld 1,5 meter naar 3 meter de geluidbelasting van de er direct voor zittende groepen reduceert met 1,5 à 2,5 dB.

- werkmethoden:

→ planning/programmering

De mogelijkheid moet bezien worden om harde stukken/programma's gespreid over het seizoen te programmeren. Aanbeveling verdient hierbij gebruik te maken van de Geluidwijzer (zie www.orkestengehoor.nl).

→ zachter repeteren

De directie kan dirigenten wijzen op de wettelijke verantwoordelijkheden van de orkestwerkgever en met hen afspraken maken over het beperken van de geluidsdosis tijdens de repetities: bijvoorbeeld niet steeds op volle geluidsterkte repeteren en/of niet te lang achtereen harde passages doornemen.

- beperking duur en intensiteit blootstelling

→ roulatie van de tutti-strijkers

Een vaste bezetting van de achterste lessenaars van de strijkers is ongunstig voor de geluidbelasting van de betreffende musici. Uit een oogpunt van gehoorbescherming is beter de tutti-strijkers geregeld van lessenaar te laten wisselen. Door een dergelijke roulatie is de blootstelling gelijkmatiger verdeeld.

- voldoende rustpauzes

→ indeling repetities

- afscherming

→ geluidabsorberende schermen

Deze schermen dempen het geluid van naburige instrumenten met 3 dB en in de hoge frequenties zelfs met 18 dB.

Over veel geluidschermen zijn de meningen verdeeld, omdat ze geluid reflecteren naar de voortbrenger van het geluid. Veel wordt verwacht van de in ontwikkeling zijnde, nieuwe schermen van het materiaal "microsorber" – een zeer dun, doorschijnend materiaal met een dempende werking en een minimale reflectie naar de voortbrenger van het geluid; zodra meer informatie beschikbaar is over de testresultaten en de beschikbaarheid van dergelijke schermen zullen we de orkesten daarover informeren.

- persoonlijke bescherming

→ effectieve (voldoende demping), passende, naar behoren aangemeten individuele gehoorbeschermers (otoplastieken)

Indien bovengenoemde, collectieve maatregelen niet voldoende reducerend effect op het blootstellingsniveau hebben, is het aanvullend gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen nodig. Als de geluidbelasting 85 dB(A) of hoger is, is het gebruik van gehoorbeschermers wettelijk verplicht.

Minimaal moet gestreefd worden naar een reductie van de gemiddelde dagdosis tot beneden 87 dB(A); die grenswaarde mag niet overschreden worden.

De ideale oordop is nog niet uitgevonden. Het spelen met oordoppen is in elk geval ook een kwestie van gewenning.

Sinds een aantal jaren zijn zogeheten “otoplastieken” verkrijgbaar: deze worden aangemeten naar de individuele vorm van de gehoorgang en kunnen worden ingesteld op het gewenste dempingseffect.

Tegenwoordig worden ook elektro-akoestische gehoorbeschermers aangeboden, waarmee een effectieve demping in combinatie met een getrouwe geluidswaergeving wordt bereikt.

b. De organisatie van de uitvoering:

Adequate voorlichting en instructie over de aard van de risico's, de RI&E, de getroffen maatregelen (zie bijlage I: Arbowet, artikel 8).

Het belang van goede voorlichting is groot, omdat mensen geneigd zijn de sterkte van geluid te onderschatten. Een geluidsniveau van 80 dB(A) wordt niet als “lawaaï” ervaren.

Met elke niveaustijging met 3 dB(A) halveert de veilige blootstellingsduur, maar een niveau verschil van 3 dB(A) is nauwelijks waarneembaar. De mens ervaart pas een verdubbeling van de geluidsterkte bij een verhoging van het geluidsniveau met ongeveer 10 dB(A).

De werkgever is verplicht gerichte voorlichting en instructie te geven aan de werknemers die dagelijks blootgesteld zijn aan geluid van 80 dB(A) of hoger. In het Arbobesluit artikel 6.11 (zie bijlage II) is nader aangegeven wat de voorlichting moet inhouden.

De voorlichting dient ook betrekking te hebben op de risico's verbonden aan het thuis voorbereiden van de partijen en eventuele nevenwerkzaamheden en de wijze waarop de werknemer daarmee om moet gaan (bijvoorbeeld het gebruiken van oordoppen bij het thuis instuderen van de partijen).

Controle op uitvoering en naleving van de getroffen maatregelen; duidelijk moet zijn hoe de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden verdeeld zijn;

Ingrijpen bij niet naleving: bijvoorbeeld als in strijd met het beleid van het orkest geluidsschermen niet worden geplaatst bij bepaalde producties of geen oordoppen worden gebruikt, zal de werkgever de verantwoordelijke betrokkenen daarop moeten aanspreken en zo mogelijk terstond maatregelen (laten) treffen.

c. Gezondheidstoezicht

Gelet op de blootstellingen moeten de musici:

- bij wijze van nulmeting, een audiometrisch onderzoek ondergaan binnen een jaar na indiensttreding;
- periodiek in de gelegenheid gesteld worden een preventief audiometrisch onderzoek te ondergaan om vroegtijdig permanente gehoorschade (in verhouding tot de gemiddeld optredende ouderdomsdoofheid) te signaleren (zie bijlage II: Arbobesluit artikel 6.10); dit periodieke audiometrisch onderzoek dient tenminste eens per vier jaar plaats te vinden dan wel zo vaak als nodig is, indien uit de nulmeting of een periodiek onderzoek een verhoogd risico is gebleken. Naast de veel gebruikte zogenaamde “tonale audiometrie” is er een nieuw systeem waarbij de “Oto Akoestische Emissies (O.A.E.)” worden getest; voordeel van deze methode is de voorspellende waarde: functie-uitval van de trilhaarcellen wordt met O.A.E. al geconstateerd op een moment dat er op het tonaal audiogram nog niets te zien is;
- een periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek (zie bijlage I: Arbowet artikel 18) aangeboden krijgen (waarin, naast het gehoor, onderzoek van de lichamelijke conditie plaatsvindt gerelateerd aan de instrumentspecifieke fysieke belasting);

- toegang hebben tot het spreekuur van de bedrijfsarts voor een consult naar aanleiding van signalen van een dreigende blessure of aandoening.

Geregeld moet worden dat op passende wijze door de bedrijfsarts naar de werkgever teruggekoppeld wordt, opdat deze de nodige maatregelen kan treffen (zie bijlage II: Arbobesluit artikel 6.10a).

Bij geconstateerde gehoorschade door het werk evalueert de werkgever de risicobeoordeling en de genomen maatregelen en zorgt voor hernieuwd onderzoek van de gezondheidstoestand van de op soortgelijke wijze blootgestelde werknemers.

Geregeld moet worden dat individuele gezondheidsdossiers worden bijgehouden.

De werknemer is verantwoordelijk om binnen zijn mogelijkheden naar aanleiding van de uitkomsten van onderzoek de nodige actie te ondernemen.

HOOFDSTUK 4. FYSIEKE, FYSISCHE EN PSYCHOSOCIALE BELASTING

4.1 Risico-inventarisatie

Het is de plicht van de werkgever om op basis van de risico-inventarisatie met betrekking tot de fysieke, fysische en psychosociale/werkdruk belasting de nodige preventiemaatregelen te treffen, voorlichting te geven en een open bedrijfscultuur te bevorderen, waarbinnen (dreigende) blessures bespreekbaar zijn.

Daarbij speelt ook de eigen verantwoordelijkheid van de musicus een belangrijke rol, aangezien de belasting niet alleen voortvloeit uit concerten/uitvoeringen en orkestrepetities, maar ook uit het thuis studeren en nevenactiviteiten. Om praktische redenen kan de werkgever geen adequaat toezicht houden op de arbeidsomstandigheden en werkwijze bij de musicus thuis of als hij speelt in een ander ensemble. Dat neemt echter geenszins weg, dat de werkgever de musici in elk geval ook moet voorlichten over de aan het thuiswerk verbonden risico's en hen moet instrueren over de daartegen te nemen maatregelen. De musicus dient thuis ook over een ergonomisch verantwoorde werkplek beschikken. Om zich daarvan te vergewissen kan de werkgever zich daarover door de musicus laten informeren en zo nodig in overleg treden met de werknemer over aanpassingen.

Gelet op het brede scala van relevante factoren moet een breed pakket maatregelen ingezet worden om de problematiek van de fysieke en psychosociale/werkdruk belasting aan te pakken. Daarnaast verdienen nog een aantal fysische factoren (anders dan geluid) aandacht, hoewel zij minder grote risico's inhouden

Op basis van de kennis opgedaan in het kader van de arboconvenanten in de periode 2002-2006 kan in het algemeen over de oorzaken van deze risico's voor de orkestmusici het volgende gezegd worden.

De fysieke belasting (zie bijlage I Arbobesluit art. 5.1 - 5.5) vloeit met name voort uit:

- de ergonomische aspecten van de werkplek,
- de speeltechniek/houding van de musicus,
- de duur van de belasting (concerten/uitvoeringen, repetities, thuis studeren, nevenactiviteiten).

Bij fysische belasting (zie bijlage I Arbobesluit art. 6.1 – 6.4).gaat het, behalve over geluid (zie Hoofdstuk 3), met name om werkplek aspecten als:

- temperatuur
- luchtverversing
- verlichting

Bij psychosociale belasting (zie: bijlage I Arbowet art. 3, lid 2 en bijlage II Arbobesluit art. 2, lid 15) gaat het in geval van de orkesten om de factor werkdruk in de arbeidssituatie, die stress teweeg kan brengen. De Arbowet begrijpt onder psychosociale belasting ook de factoren: seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten; die zijn in de orkestensector geen prioritair risico's en komen dus in deze catalogus niet aan de orde.

Bij werkstress is sprake van een situatie van langdurige psychische overbelasting. Dit ontstaat wanneer de musicus langere tijd niet aan de gestelde eisen kan voldoen of denkt hieraan niet te kunnen voldoen. Alle mogelijke als storend ervaren factoren in de werksituatie kunnen daarbij een rol spelen, gegeven de inherente spanning die de musicus ervaart door de eisen die aan zijn prestaties op het podium gesteld worden. Zeker als er onvoldoende kanalen zijn om de ervaren overbelasting, klachten en suggesties te uiten c.q. daarop niet adequaat gereageerd wordt, werkt dat spanningverhogend. Aandachtspunt hierbij is dus ook het algemene werkklimaat (organisatiecultuur) in het orkest en de stijl van leidinggeven.

Voor een overzicht van relevante literatuur verwijzen we naar Rapport “Gevaarlijk spel” (december 2006) van Marc Stotijn in opdracht van de BBC Arbopodium (gepubliceerd op www.muziekenzorg.nl).

In het rapport “Gevaarlijk spel” wordt een uitgebreid overzicht gegeven van onderzoek in binnen- en buitenland:

- naar algemene en instrument specifieke aandoeningen en blessures;
- naar psychosociale belasting en preventieprogramma’s.

In het rapport is ook een blessurecatalogus opgenomen, waarin ingegaan wordt op de aard, oorzaken en behandelmogelijkheden van verschillende blessures en aandoeningen.

In het rapport “Gevaarlijk spel” wordt aangegeven dat onderzoekers in toenemende mate van mening zijn en constateren, dat psychosociale effecten van ergonomische en sociaal-organisatorische factoren een rol spelen bij het ontstaan en verergeren van aandoeningen en blessures. Ook wordt geconstateerd, dat de “stand van de wetenschap” geen hard en eenduidig beeld geeft van de problematiek in zijn vele facetten noch van de effectiviteit van mogelijke preventie maatregelen.

Voor nadere informatie over risico’s en mogelijke maatregelen verwijzen we ook naar de brochure “Gezond musiceren” (2007) van Arbopodium en Orkest&Gehoor.

In de brochure “Gezond musiceren” komen, naast de geluidsproblematiek (zie hoofdstuk 3), aan de orde: stoelen, belichting, klimaat, irriterende stoffen, psychische aspecten en ergonomie, zowel in het algemeen als per instrumentgroep.

4.2 Risicobeoordeling en Plan van aanpak

Het streven moet primair zijn, dat de nodige en mogelijke maatregelen getroffen worden, waardoor de ergonomische en sociaal-organisatorische factoren, die direct of indirect tot aandoeningen en blessures kunnen leiden, zoveel mogelijk worden weggenomen. Preventie moet voorop staan.

Daartoe dient een orkest, overeenkomstig hetgeen daarover in hoofdstuk 3 met betrekking tot het geluid is gesteld, de concrete risico’s met betrekking tot de fysieke en psychosociale/ werkdruk belasting in kaart te brengen. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verschillende omstandigheden, waarin door het orkest gewerkt wordt.

Op basis van de geïnventariseerde, constante en variabele risico’s moeten de orkesten hun aanpak invullen wat betreft:

- maatregelen ter voorkóming van aandoeningen en blessures (zie paragraaf 4.3 sub a);
- maatregelen gericht op vroegtijdige signalering (zie paragraaf 4.3 sub b);
- maatregelen m.b.t. verzuimbegeleiding en bespoediging reïntegratie (zie paragraaf 4.3 sub c).

Daarbij moet worden nagegaan, welke van de in paragraaf 4.3 genoemde mogelijke maatregelen:

- voor hun situatie relevant zijn;
- reeds ingevoerd zijn en vooralsnog goed functioneren;
- in de komende periode verbeterd of ingevoerd zullen worden (gesignaleerde werk-gerelateerde aandoeningen/blessures/stress en oorzaken van opgetreden ziekteverzuim zijn hiervoor belangrijke aanwijzingen);
- op termijn (mogelijk) ingevoerd zullen worden.

Over de risicobeoordeling en de voorgenomen maatregelen vindt overleg met de OR plaats.

4.3 Aanbevolen maatregelen

a. maatregelen ter voorkóming van aandoeningen en blessures

Een belangrijk aangrijpingspunt voor preventie is de individuele speeltechniek/houding. In de literatuur wordt geconcludeerd dat het beste moment om daar wat aan te doen is gedurende de opleiding van de musicus, dus vóór aanvang van zijn beroepspraktijk.

Afgezien daarvan moet in het kader van de beroepspraktijk bij het opzetten van een preventieprogramma door de orkesten aan de hierna genoemde maatregelen aandacht besteed worden.

De maatregelen hebben overwegend betrekking op het voorkómen/beperken van de risico's voortvloeiend uit de fysieke belasting. Aan voorkóming/beperking van het risico van psychosociale/werkdruk belasting kunnen met name bijdragen: planning van werkzaamheden (zie sub a.3), nulmeting gezondheidstoestand (zie sub a.4), scholing/training (zie sub a.5) en spreekuur bedrijfsarts (zie sub a.7).

a.1 voorlichting en instructie musici (zie Bijlage I: Arbowet artikel 8)

Essentieel is, dat musici zich bewust zijn van de risico's van hun beroep en weten wat ze kunnen doen om die te beperken. Daartoe moet de werkgever met betrekking tot de werkzaamheden in het orkest, alsmede het thuis voorbereiden van de partijen en nevenwerkzaamheden zorgen voor voorlichting en instructie aan musici over:

- * de algemene en de instrumentspecifiek risico's. Naast de algemene risico's kan ieder instrument tot specifieke problemen leiden (het bovengenoemde rapport "Gevaarlijk spel" geeft daarvan een overzicht voor strijkers, blazers, slagwerk, harp, toetsen);
- * de door de werkgever genomen maatregelen (bijvoorbeeld het Periodieke Arbeidsgezondheidskundig onderzoek, spreekuur bedrijfsarts, beschikbaarheid fysiotherapie) en geboden arbotechnische voorzieningen;
- * welke "privé-maatregelen" de musici kunnen nemen ter bevordering van hun belastbaarheid en ter voorkóming van overbelasting; te denken valt daarbij aan: fitness; lifestyle (o.a. eetgewoonten); (zit)houding-, beweging-, ademhalingstechniek en speeltechniek (preventieve training); ergonomische aanpassing van hun instrument; inrichting van de thuiswerkplek; studiepatroon;
- * het belang om bij zich aankondigende problemen vroegtijdig actie te ondernemen en waar gespecialiseerde behandelaars te vinden zijn die daarbij kunnen adviseren; (para)medici hebben vaak onvoldoende inzicht in de medische problemen van musici.

Per orkest moet bezien worden, hoe (bijvoorbeeld een verplicht gestelde orkestvergadering), wanneer, hoe vaak dergelijke voorlichting het best verstrekt kan worden c.q. op welke wijze relevante informatie beschikbaar moet zijn op het moment dat de musicus daar behoefte aan heeft.

a.2 optimaliseren fysieke en fysische arbeidsomstandigheden op het podium, in de orkestbak en de repetitieruimte:

Samenwerkende werkgevers (zie bijlage I: Arbowet artikel 19)

Samenspraak met de accommodaties, waar gerepeteerd en opgetreden wordt, is op vrijwel alle in deze paragraaf genoemde aspecten noodzakelijk. Van belang is in elk geval dat de orkesten hun wensen formuleren en bij de betreffende accommodaties naar voren brengen. Voorzover het om dure investeringen gaat, zal het een zaak van lange adem zijn.

De werkgever is verantwoordelijk voor het optimaliseren van de fysieke en fysieke arbeidsomstandigheden. Daarvoor moet de werkgever, gelet op de arboregelgeving en de mogelijkheden, een algemeen beleid formuleren en daaraan de omstandigheden per productie toetsen. Het gaat daarbij o.a. over zaken als:

stoelen *)

Lang achtereen zitten is fysiek belastend. Dat is een kwestie van de manier van zitten, maar zeker ook van op "goede" stoelen zitten, zowel tijdens de repetities als tijdens de concerten/ uitvoeringen.

De stoelen moeten afgestemd zijn op de individuele ergonomische eisen van de musicus, opdat de hoek voeten/onderbenen, onderbenen/bovenbenen en bovenbenen/romp ca 90° is. Voorts is van belang, dat de zitting stevig is, aan de voorkant afgerond en van materiaal, dat afvoer van warmte en vocht toelaat en dat de stoelen een rechte of S-vormige, de onderrug ondersteunende rugleuning.

Stoelen waarvan de hoogte, de stand en de diepte van het zitvlak individueel instelbaar zijn, zijn derhalve het beste. Het doel kan in de meeste gevallen ook gerealiseerd worden met de beschikbaarheid van tenminste twee typen stoelen met vaste zithoogtes van 47 resp. 51 cm en wigkussentjes. De werkgever is echter verplicht in individuele gevallen specifieke maatregelen met betrekking tot de zitgelegenheid te treffen op basis van klachten van de musicus en gehoord het advies van de bedrijfsarts.

verlichting

Een goede lichtsterkte is tenminste 300 Lux, beter nog is 500 Lux (de norm voor kantoorarbeid is 200-300 Lux). Goed richtbare lessenaarlampjes.

goed leesbare partijen

Hiervoor bestaat een checklijst van de Deutsche Orchestervereinigung e.V. Hamburg. Deze is opgenomen in de brochure "Gezond musiceren" (blz. 23)

Naast goed leesbare partijen en goede verlichting is zonnig een goede muziekbil belangrijk om overbelasting van de ogen te voorkómen.

ruimte werkplek

Wenselijk is uit te gaan van tenminste een werkruimte met een vloeroppervlak van 1,3 m² per musicus en als het noodzakelijke loopoppervlak erbij wordt gerekend ca 2 m².

Daarnaast is een plafondhoogte van tenminste 4 m gewenst, wat in de orkestbak en de werkplek thuis echter niet haalbaar is.

klimaat: temperatuur, luchtvochtigheid, -snelheid

Voor arbeid met een middelmatige lichamelijke inspanning is een luchttemperatuur van 19° C gewenst.

De relatieve luchtvochtigheid ligt bij voorkeur tussen 35 en 60%.

Normaal gesproken mag de luchtsnelheid niet meer dan 0,1m/s bedragen.

aanwezigheid inspeelruimte

Van belang voor een behoorlijke warming-up.

val- en struikelgevaar

Gezorgd moet worden voor:

- afdekken/afschermen orkestbak i.v.m. valgevaar podiumrand;
- praktikabels met opstaande randen tegen het afvallen van stoelen en lessenaars;
- elektriciteitskabels die voldoende lang zijn en vastgeplakt aan de vloer;
- geen instrumentkoffers e.d. in de bak i.v.m. belemmering doorgang.

*) Bij het stoelenbeleid moet ook aandacht besteed worden aan de arbeidsbelasting van de orkestbodes.

vluchtwegen

(zie bijlage II: Arbobesluit art.3.6 – 3.8)

Aanwezig moeten zijn:

- tenminste twee tegenover elkaar gelegen vluchtwegen en nooduitgangen; afhankelijk van de arbeidsplaats en het aantal werknemers die zich daar ophouden;
- vrij van obstakels;
- eenvoudig te openen deuren/geen draaideuren (nb musici met instrumenten!);
- adequate noodverlichting;
- branddetectoren, alarmsystemen en –bestrijdingsmiddelen;
- tenminste twee all-purpose fire extinguishers.

rookvrije kleedkamer/artiestenfoyer

Spreekt voor zich. Daar heeft elke werknemer wettelijk recht op.

a.3 planning van werkzaamheden: werk/pauzes/rust; zwaarte programma's;

Een te zware werkbelasting (thuis studeren, repetities, uitvoeringen), te weinig pauzes en te korte rustperiodes (hersteltijd) moeten worden vermeden.

Hier zijn geen wetenschappelijke normen voor. Dit moet in het overleg tussen de werkgever en OR/artistieke commissie geregeld worden met in achtneming van algemeen aanvaarde normen, waaronder de CAO.

Een zo planmatig mogelijke wijze van organiseren van werk en goede communicatie daarover met de musici dragen bij aan een verantwoorde manier van produceren. Daarbij is het van belang dat de programmeur, maar ook de artistieke commissies en de OR op een moment dat nog ingegrepen kan worden in de programmering, een check uitvoeren op de zwaarte daarvan en indien nodig voorstellen kunnen doen de planning aan te passen. Ook kunnen voorstellen worden gedaan om de specifieke belasting van individuele of groepen musici gedurende een zwaar programma zoveel als mogelijk te verminderen.

Een complicatie hierbij is, zoals reeds eerder gemeld, dat de wijze van thuis studeren, nevenactiviteiten en lifestyle ook bijdragen aan de belasting, maar zich buiten bereik van de werkgever afspelen. Voorlichting aan en eigen verantwoordelijkheid van de musici moeten leiden tot een verstandig gedragspatroon. Gegeven het feit, dat krachtens de CAO voor het verrichten van nevenwerkzaamheden toestemming van de werkgever vereist is, moet het aspect van de belasting door de werkgever meegewogen worden als om een dergelijke toestemming gevraagd wordt.

a.4 nulmeting gezondheidstoestand musici

Aangezien het van belang is periodiek de gezondheidstoestand van vaste musici gedurende hun loopbaan te onderzoeken, ligt het voor de hand binnen een jaar na indiensttreding bij hen een nulmeting te doen plaats vinden gericht op de bijzonder eisen van medische geschiktheid, die aan de orde zijn, met inachtneming van de geldende privacyregel m.b.t. een medisch dossier. De nulmeting is het referentiepunt voor de bedrijfsarts waartegen hij de ontwikkeling van de gezondheidstoestand van een musicus kan afzetten, op basis waarvan hij de werkgever en de musicus kan adviseren.

a.5 (faciliteiten voor) scholing/training:

De werkgever moet mogelijkheden van scholing/training op het gebied van ergonomie (speelhouding) en omgaan met stress/podiumangst en competitie aanbieden alsmede het gebruik daarvan stimuleren/faciliteren.

a.6 lichamelijke oefeningen

Een goede conditie is van belang voor de belastbaarheid. Uit het literatuuronderzoek komt echter geen eenduidig beeld naar voren van het nut van sporten voor blessurepreventie. Niet

elke vorm van fitnessstraining is goed voor de van de beroepsmusicus vereiste goede conditie. Fitness kan ook schadelijk zijn.

Op basis van de literatuur zijn in deze geen harde aanbevelingen te doen, anders dan dat op uithoudingsvermogen, ontspanning en souplesse gerichte oefeningen waarschijnlijk beter zijn dan krachttrainingen. Om de algemene conditie op peil te houden is een duursport, zoals fietsen, hardlopen of zwemmen, voor alle musici zinvol.

In de literatuur wordt aan warming-up (= rustig inspelen) en cooling-down (static stretching) als methode van blessurepreventie enig positief effect toegeschreven. Door middel van voorlichting en regels inzake tijdige aanwezigheid zou de werkgever dat moeten stimuleren.

a.7 spreekuur bedrijfsarts en beschikbaarheid gespecialiseerde fysiotherapie.

Vroegtijdige signalering van zich aankondigende blessures en aandoeningen door de musicus zelf is onmisbaar. Derhalve moet de werkgever ervoor zorgen, dat de musicus in die fase makkelijk toegang heeft tot deskundig advies en zonodig preventieve therapieën.

b. maatregelen gericht op vroegtijdige signalering

Ondanks goede preventie kunnen zich werkgerelateerde aandoeningen/blessures/stress voordoen. De werkgever dient voorzieningen te treffen, opdat aandoeningen, blessures en stressverschijnselen in een zo vroeg mogelijk stadium gesignaleerd worden, zodat de nodige maatregelen kunnen worden getroffen. Ook hier speelt de eigen verantwoordelijkheid van de musicus een grote rol. Rekening moet worden gehouden met het feit dat musici geneigd zijn door te spelen met beginnende aandoeningen en blessures. Een rol daarbij kunnen spelen het niet-herkennen van de eerste symptomen van ernstige blessures, angst voor schadelijk effect op de loopbaan/arbeidsmarktpositie en de grote motivatie om te musiceren.

Met maatregelen wordt dan ook niet alleen bedoeld op hetgeen de werkgever kan doen, maar ook op wat door de individuele musici zelf ondernomen kan worden.

Daartoe moet aandacht besteed worden aan de onder b.1 tot en met b.6 genoemde maatregelen. De invulling en toepassing van deze maatregelen moeten gericht zijn op het signaleren van zowel fysieke als psychosociale problemen.

Wat betreft de psychosociale problemen betekent dit dat aandacht besteed moet worden aan stressverschijnselen ten gevolge van werkdruk, zoals geïrriteerdheid, ontevredenheid, desinteresse, depressiviteit, angstgevoelens. Dergelijke verschijnselen zijn niet allemaal even ernstig, maar bij een hoge frequentie, duur en intensiteit kunnen ze leiden tot ernstige gevolgen en ziekte.

b.1 Musici moeten leren (zie hiervoor “voorlichting en instructie”) vroegtijdige signalen van blessures en aandoeningen te onderkennen en naar aanleiding daarvan gebruik te maken van de beschikbaarheid van medisch advies (bijvoorbeeld: spreekuur bedrijfsarts).

b.2 De werkgever moet de musici periodiek gelegenheid bieden een algemene en instrumentspecifieke Pago (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek; zie bijlage I: Arboret artikel 18) te ondergaan.

De collectieve rapportage aan de werkgever kan bijdragen aan het inzicht in de structurele gezondheidstoestand en –ontwikkeling van de hele populatie.

Een voorbeeld van een voor alle musici relevant aspect is het gezichtsvermogen.

Werkdruk en stress kunnen, al dan niet in combinatie met andere factoren, ten grondslag liggen aan klachten als hoge bloeddruk, oververmoeidheid, slaapstoornissen, RSI en depressiviteit kunnen ; in het Pago zal aan deze aspecten aandacht moeten besteden bij alle musici.

Specifiek bij blazers kunnen bijvoorbeeld door controle van de longfunctie en het cardiovasculaire systeem (bloeddruk en ECG) vroegtijdig aandoeningen opgespoord

worden.

De feedback aan de individuele musicus kan hem attenderen op problemen en aansporen actie te ondernemen.

De werkgever moet met de OR overleg plegen over de frequentie waarmee een dergelijke Pago wordt aangeboden aan de musici en over de collectieve uitkomsten daarvan.

- b.3** Het bevorderen van een open bedrijfscultuur en het houden van functionerings-gesprekken, waarin wederzijds opvattingen en wensen uitgewisseld worden tussen de individuele musicus en de “leidinggevende” over zijn functioneren en de werksituatie, kunnen bijdragen aan het inzicht in en de bespreekbaarheid van de problemen van de musici met de werkdruk.
Complicatie is dat niet altijd duidelijk is wie in deze als “leidinggevende” moet/kan fungeren; voorwaarde is dat deze taak in overleg met de werknemers/OR een duidelijke plaats in de organisatie krijgt en betrokkenen over voldoende vaardigheden, informatie en deskundigheid beschikken om daar uitvoering aan te geven.
- b.4** Door middel van geregeld werkoverleg (per groep) kan de communicatie verbeterd worden tussen groepen musici en het management over knelpunten in de werksituatie en wat daaraan gedaan kan worden. Ook hier geldt dat in overleg met de werknemers/OR bepaald moet worden wat een zinvolle structuur van dit overleg is.
- b.5** Tevredenheidsenquêtes kunnen een aanvullend middel zijn om periodiek inzicht te krijgen in de door de musici ervaren knelpunten. Het gaan afnemen van dergelijke enquêtes is geen vrijblijvende zaak; het roept verwachtingen op. Goede feedback over de uitkomsten en wat op grond daarvan gedaan gaat worden, is essentieel.
- b.6** Het bijhouden van een verzuimstatistiek, die tenminste inzicht geeft in het verzuimpercentage en vooral de omvang van het langdurig verzuim. Verzuimcijfers zijn wellicht slechts het topje van de ijsberg (veel musici werken door ondanks klachten), maar biedt toch enig basaal inzicht. De werkgever moet de OR periodiek informeren over de verzuimcijfers en met de OR overleggen over het mede naar aanleiding daarvan te voeren beleid.
De Arbopodiumwerkgroep Ziekteverzuim en registratie heeft in zijn rapport van september 2003 een opzet geleverd voor een verzuimstatistiek op sectorniveau (zie www.arbopodium.nl onder arbopodium → werkgroepen).

Signalen moeten opgepakt worden.

Naar aanleiding van signalen van dreigende fysieke of psychosociale/werkdruk problemen moet worden onderzocht of/welke oorzaken in de werksituatie daaraan ten grondslag liggen.

Aan stressverschijnselen kunnen zoals gezegd tal van oorzaken ten grondslag liggen. Op individueel (en deels ook collectief) niveau moet in concrete situaties nagegaan worden door welke beïnvloedbare factoren in de werksituatie ernstige/langdurige stressverschijnselen veroorzaakt worden en overigens hoe de musicus kan leren beter om te gaan met de onvermijdelijke spanning van zijn beroep.

Op basis van de analyse van dreigende fysieke of psychosociale/werkdruk problemen moeten passende maatregelen worden genomen, een en ander in overleg met de individuele musicus of werknemersvertegenwoordiging, gehoord de bedrijfsarts.

Bij de door de werkgever of de musicus te treffen maatregelen kan het gaan om zeer uiteenlopende zaken als:

- aanpassing van de programmering en de planning (minder of betere spreiding van de fysiek zware stukken;
- aanschaf van (een) aangepaste stoel(en);
- concrete afspraken over het gaan volgen van scholing/training op het gebied van ergonomie (speelhouding) en omgaan met stress/podiumangst en competitie;
- het gaan volgen van een fitnessprogramma;
- afspraken over behandeling door een gespecialiseerde fysiotherapeut;
- bij de inzet van musici rekening houden met eventuele mindere belastbaarheid: de belastbaarheid van individuele musici is verschillend; daar zal de werkgever in bepaalde gevallen, gehoord het advies van de bedrijfsarts, rekening mee moeten houden,;
- aanpassen van het gedragspatroon van de individuele musicus (o.a. thuis studeren, nevenwerkzaamheden, lifestyle).

<p>c. maatregelen m.b.t. verzuimbegeleiding en bespoediging reïntegratie (Wet Poortwachter)</p>
--

Het sluitstuk van het beleid is de verzuimbegeleiding. Dat houdt in, dat de werkgever adequate maatregelen moet nemen gericht op de bevordering van een goede behandeling en bespoediging van de reïntegratie. Daarbij kan gedacht worden aan de volgende maatregelen:

- c.1** de beschikbaarheid en bekendheid van een verzuimprotocol binnen de organisatie is het begin. Ook hiervoor heeft de genoemde Arbopodiumwerkgroep Ziekteverzuim en registratie in zijn rapport van september 2003 een (niet meer geheel actuele) opzet geleverd (zie www.arbopodium.nl onder arbopodium → werkgroepen).
- c.2** in samenwerking met de bedrijfsarts en gegeven de privacywetgeving, op de hoogte zijn en blijven van wat er in geval van ziekte aan de hand is, wat gedaan moet worden, of dat ook gebeurt en hoe de vooruitzichten zijn is essentieel en derhalve is geregeld contact tussen de leidinggevende/personeelszaken en de betreffende musicus noodzakelijk, zeker bij langdurig verzuim.
- c.3** frequent verzuim is een apart aandachtspunt.
- c.4** bij onduidelijkheid over wat er aan de hand is, wat gedaan moet worden, of dat ook gebeurt en hoe de vooruitzichten zijn de bedrijfsarts inschakelen;
- c.5** verwijzing gespecialiseerde behandelaar/therapeut naar eigen keuze;
- c.6** na langdurig verzuim moeten hervattingsafspraken worden gemaakt;
- c.7** zo spoedig mogelijk en voorzover medische verantwoord moet de zieke het werk weer hervatten, zonodig geleidelijke reïntegratie evt. tijdelijk ander werk (bij een andere werkgever).
- c.8** bij (het vooruitzicht van) blijvende arbeidsongeschiktheid moet toegewerkt worden naar interne of externe herplaatsing/outplacement. Het kunnen bieden van faciliteiten op het gebied van begeleiding en omscholing is daarbij veelal noodzakelijk. Dat geldt ook voor de zogenaamde 35min gevallen.

Bepalingen uit de ARBOWET**Hoofdstuk 2. Arbeidsomstandighedenbeleid****Artikel 3 Psychosociale belasting**

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- e. psychosociale arbeidsbelasting: de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Artikel 5 Risico-inventarisatie en Plan van aanpak

1. Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.
2. In de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aandacht besteed aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon, bedoeld in de [artikelen 13](#) en [14](#), of de arbodienst.
3. Een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig [artikel 3](#), maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.
4. De risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.
5. Indien de werkgever arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld, verstrekt hij tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan degene, die de werknemer ter beschikking stelt, de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats, opdat diegene deze beschrijving verstrekt aan de betrokken werknemer.

Artikel 8 Voorlichting en onderricht

1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.

Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in de [artikelen 13](#), [14](#), [14a](#) en [15](#), in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.

2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.
3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.
4. De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van de in het eerste lid genoemde risico's alsmede op het juiste gebruik van

persoonlijke beschermingsmiddelen.

5. Indien binnen de onderneming werknemers jonger dan 18 jaar werkzaam zijn, houdt de werkgever bij de uitvoering van de in de voorgaande leden genoemde verplichtingen in het bijzonder rekening met de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

Hoofdstuk 3. Samenwerking, overleg, bijzondere rechten van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de belanghebbende werknemers en de regeling van de deskundige bijstand

Artikel 12 Overleg met OR

1. Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werken de werkgever en de werknemers samen.
2. De werkgever voert overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld.
3. De werkgever voert in ondernemingen waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, overleg met de belanghebbende werknemers over de risico-inventarisatie en -evaluatie, de organisatie van de deskundige bijstand, bedoeld in [artikel 13](#), [eerste tot en met derde lid](#), de arbodienst en de deskundige bijstand, bedoeld in [artikel 15](#).
4. Aan de leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt in verband met hun taak in het kader van de arbeidsomstandigheden van de werknemers:
 - a. de mogelijkheid geboden zich met de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden;
 - b. de mogelijkheid geboden de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen, behoudens voor zover deze te kennen geeft dat daartegen vanwege een goede uitoefening van hun taak bezwaren bestaan.
5. Voor het bij of krachtens deze wet bepaalde treedt voor de toepassing van de [afdelingen 3.6 en 4.1.2. van de Algemene wet bestuursrecht](#) een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in de plaats van de belanghebbende werknemers.
6. Bij het ontbreken van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt, in afwijking van [artikel 3.41 van de Algemene wet bestuursrecht](#), van een beschikking zo spoedig mogelijk door de werkgever mededeling gedaan aan de belanghebbende werknemers. Die beschikking treedt, in afwijking van [artikel 3.40 van de Algemene wet bestuursrecht](#), voor hen niet eerder in werking dan nadat de werkgever aan de mededelingsplicht, als bedoeld in de vorige zin, heeft voldaan.

Artikel 13 Preventiemedewerker

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers.
2. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.
3. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.
4. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.
5. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te

verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. [Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden](#) is van overeenkomstige toepassing.

6. De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.
7. Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:
 - a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in [artikel 5](#);
 - b. het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
 - c. de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.
8. Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden.
9. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in [artikel 5](#), worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.
10. In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kunnen bij werkgevers met niet meer dan 25 werknemers de taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf, indien deze natuurlijk persoon is, of door de directeur indien de werkgever rechtspersoon is, indien deze personen beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

Artikel 14 Deskundige ondersteuning: maatwerk

1. In aanvulling op [artikel 13](#) laat de werkgever zich bij de volgende taken bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig [artikel 20](#) een certificaat is afgegeven:
 - a. het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in [artikel 5](#), en daarover adviseren;
 - b. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, met inbegrip van de bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens [artikel 25, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#), dan wel bij of krachtens [artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering](#) gestelde regels;
 - c. het uitvoeren van:
 - 1°. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in [artikel 18](#);
 - 2°. de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten.
2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het volgende in acht genomen:
 - a. de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, wordt doeltreffend uitgevoerd;
 - b. de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt binnen het bedrijf of de inrichting georganiseerd;
 - c. voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een of meer andere deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig [artikel 20](#) een certificaat is afgegeven;
 - d. de personen die de bijstand verrichten, hebben een zodanige uitrusting en zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, naar behoren kunnen verlenen.

- 3.** Een afschrift van een advies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt door de degene die dit advies heeft opgesteld gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een afschrift van dit advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers.
- 4.** De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt schriftelijk vastgelegd.
- 5.** Bij de gegevensverwerking noodzakelijk voor de uitvoering van de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan gebruik worden gemaakt van het sociaal-fiscaalnummer, bedoeld in [artikel 2, derde lid, onderdeel j, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen](#).
- 6.** [Artikel 464 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek](#) voorzover het betreft de overeenkomstige toepassing van de [artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek](#), is niet van toepassing indien in verband met de uitvoering van deze wet handelingen worden verricht op het gebied van de geneeskunst door personen die zijn belast met de taken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b.
- 7.** De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in [artikel 13](#), en de personen, bedoeld in het eerste lid, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.
- 8.** [Artikel 13, vijfde en zesde lid](#), is van overeenkomstige toepassing.
- 9.** De organisatie van de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, kan, met inachtneming van het tweede lid, plaatsvinden bij:
 - a.** collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, of
 - b.** regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
- 10.** Indien zowel een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, als een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel b, gelden, zijn de in die overeenkomst en regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of de regeling, bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, van toepassing.
- 11.** Voor de toepassing van dit artikel en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve overeenkomst als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, en een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdelen a en b, gedurende 5 jaren, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die overeenkomst of die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste zin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste zin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling.
- 12.** Het eerste lid, aanhef en onderdeel a, is niet van toepassing ten aanzien van de werkgever:
 - a.** die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week, of
 - b.** met in de regel ten hoogste 25 werknemers, indien gebruik wordt gemaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie.
- 13.** Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld voor:
 - a.** de tijdsduur van arbeid die buiten beschouwing wordt gelaten bij de toepassing van het twaalfde lid, onderdeel a;
 - b.** het model, bedoeld in het twaalfde lid, onderdeel b.
- 14.** Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de bijstand bij een of meer taken als bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, niet verplicht is met inachtneming van bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften.

Artikel 14a Deskundige ondersteuning: arbodienst

1. Indien de bijstand bij de taken, bedoeld in [artikel 14, eerste lid](#), niet is georganiseerd met toepassing van [artikel 14, negende lid](#), wordt deze bijstand georganiseerd met inachtneming van dit artikel.
2. De werkgever laat zich met betrekking tot de taken, bedoeld in [artikel 14, eerste lid](#), bijstaan door een arbodienst, ten behoeve waarvan overeenkomstig [artikel 20](#) een certificaat is afgegeven en die deel uitmaakt van de organisatie van het bedrijf of de inrichting.
3. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een andere arbodienst ten behoeve waarvan, overeenkomstig [artikel 20](#), een certificaat is afgegeven.
4. De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in [artikel 13](#), en de werknemers van een arbodienst, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.
5. [Artikel 13, vijfde en zesde lid](#), is van overeenkomstige toepassing.
6. [Artikel 14, derde tot en met zesde lid, twaalfde tot en met veertiende lid](#), is van toepassing.

Artikel 15 Bedrijfshulpverlening

1. De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van [artikel 3, eerste lid, onder e, van deze wet](#) bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.
2. Het verlenen van de bijstand houdt in elk geval in:
 - a. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
 - b. het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
 - c. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.
3. De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd dat zij de in het tweede lid genoemde taken naar behoren kunnen vervullen.

Hoofdstuk 4 Bijzondere verplichtingen

Artikel 18 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Artikel 19 Samenwerkende werkgevers

1. Indien in een bedrijf of een inrichting verschillende werkgevers arbeid doen verrichten, werken zij onderling op doelmatige wijze samen teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.
2. Alvorens werkzaamheden behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen zorgen de werkgevers ervoor dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal

worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.

Bepalingen uit het ARBOBESLUIT

Hoofdstuk 1. Definities en toepassingsgebied

Artikel 1.1 Definities algemeen.

4. In dit besluit en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. *fysieke belasting: de door een werknemer in verband met de arbeid in te nemen werkhouding, uit te voeren bewegingen of uit te oefenen krachten, onder meer bestaande uit het tillen, neerzetten, duwen, trekken, dragen of op een andere wijze verplaatsen of ondersteunen van een of meer lasten;*

Hoofdstuk 2. Arbozorg en organisatie van de arbeid

Artikel 2.15. Maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting

1. *Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.*
2. *Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.*

Hoofdstuk 3. Inrichting arbeidsplaatsen

Artikel 3.6. Vluchtwegen en nooduitgangen

1. *Doeltreffende maatregelen zijn genomen teneinde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat waarin direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel via de kortst mogelijke weg in veiligheid kan stellen.*
2. *Het aantal, de plaats en de afmetingen van de daartoe beschikbare vluchtwegen en nooduitgangen zijn afhankelijk van het gebruik, de uitrusting en de afmetingen van de arbeidsplaatsen alsmede van het maximum aantal werknemers en andere personen dat zich op deze plaatsen kan ophouden.*

Artikel 3.7. Veilig gebruik van vluchtwegen en nooduitgangen

1. *Vluchtwegen en nooduitgangen zijn vrij van obstakels.*
2. *Nooduitgangen kunnen te allen tijde worden geopend.*
3. *Deuren van nooduitgangen en deuren op het traject van de vluchtwegen zijn op eenvoudige wijze van binnen- uit naar buiten toe te openen.*

4. Schuif- en draaideuren worden niet als nooduitgang gebruikt.
5. De vluchtwegen en nooduitgangen die bij het uitvallen van de verlichting slecht zichtbaar zijn, zijn voorzien van een adequate noodverlichting.
6. De vluchtwegen, de deuren en poorten op het traject van de vluchtwegen alsmede de nooduitgangen zijn gemarkeerd door signalen die voldoen aan het bij of krachtens [afdeling 2 van hoofdstuk 8](#) bepaalde.

Artikel 3.8. Brandmelding en brandbestrijding

1. In aanvulling op [artikel 15 van de wet](#) zijn op arbeidsplaatsen, afhankelijk van de aard van de arbeid die daar wordt verricht, de daaraan verbonden gevaren en het maximum aantal werknemers en andere personen dat zich daar bevindt, voldoende passende brandbestrijdingsmiddelen aanwezig.
2. Indien nodig zijn, in aanvulling op het eerste lid, branddetectoren en alarmsystemen aanwezig.
3. Niet-automatische brandbestrijdingsmiddelen zijn gemakkelijk bereikbaar en gemakkelijk te bedienen.
4. Niet-automatische brandbestrijdingsmiddelen zijn voorzien van een signalering die voldoet aan het bij of krachtens [afdeling 2 van hoofdstuk 8](#) bepaalde. De signalering is duurzaam en op de juiste plaats aangebracht.

Hoofdstuk 5 Fysieke belasting

Artikel 5.1. Definitie richtlijn

In deze afdeling wordt verstaan onder richtlijn: [Richtlijn nr. 90/269/EEG](#) van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 29 mei 1990 betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het handmatig hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers (PbEG L

Artikel 5.2. Voorkomen gevaren

De arbeid wordt zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats wordt zodanig ingericht, een zodanige productie en werkmethode wordt toegepast of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen, worden gebruikt, dat de fysieke belasting geen gevaren met zich kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

Artikel 5.3. Beperken gevaren en risico-inventarisatie en -evaluatie

Voorzover de gevaren, bedoeld in [artikel 5.2](#), redelijkerwijs niet kunnen worden voorkomen:

- a. wordt met inachtneming van bijlage I bij de richtlijn, de arbeid zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode toegepast of worden zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt dat die gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden beperkt;
- b. worden in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), met inachtneming van bijlage I bij de richtlijn, de veiligheids- en gezondheidsaspecten van de fysieke belasting beoordeeld, waarbij met name wordt gelet op de kenmerken van de last, de vereiste lichamelijke inspanning, de kenmerken van de werkomgeving en de eisen van de taak.

Artikel 5.4. Ergonomische inrichting werkplekken

Tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden werkplekken ingericht volgens de ergonomische beginselen.

Artikel 5.5. Voorlichting

1. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij sprake is van het handmatig hanteren van lasten wordt met inachtneming van de bijlagen I en II bij de richtlijn doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht gegeven over:
 - a. de wijze waarop lasten gehanteerd worden;
 - b. de aan het handmatig hanteren van lasten verbonden gevaren voor hun veiligheid en gezondheid en de te nemen maatregelen om deze gevaren zo veel mogelijk te beperken.
2. Aan de betrokken werknemers wordt adequate informatie verstrekt over het gewicht van de te hanteren last en, wanneer het gewicht van de last niet gelijk verdeeld is, over het zwaartepunt of de zwaarste kant van die last.

Hoofdstuk 6 Fysische belasting

Afdeling 1 Temperatuur en luchtverversing

Artikel 6.1. Temperatuur

1. Rekening houdend met de aard van de werkzaamheden die door de werknemers worden verricht en de fysieke belasting die daar het gevolg van is, veroorzaakt de temperatuur op de arbeidsplaats geen schade aan de gezondheid van de werknemers.
2. Indien door de temperatuur op de arbeidsplaats of door ongunstige weersomstandigheden toch schade aan de gezondheid van de werknemers kan ontstaan, worden persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld. Indien de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen schade aan de gezondheid niet kunnen voorkomen, wordt de duur van de arbeid in een zodanige mate beperkt of wordt de arbeid met een zodanige frequentie afgewisseld door een tijdelijk verblijf op een plaats waar een temperatuur heerst als bedoeld in het eerste lid, dat geen schade aan de gezondheid ontstaat

Artikel 6.2. Luchtverversing

1. Op de arbeidsplaats is voldoende niet verontreinigde lucht aanwezig.
2. Luchtverversingsinstallaties zijn altijd bedrijfsklaar.
3. Luchtverversingsinstallaties functioneren zodanig dat werknemers niet aan hinderlijke tocht worden blootgesteld.
4. Luchtverversingsinstallaties zijn voorzien van een controlesysteem dat storingen in de installatie signaleert voor zover dat noodzakelijk is voor de gezondheid van de werknemers.
5. Het eerste lid is niet van toepassing op arbeidsplaatsen in een gebouw als bedoeld in [artikel 1, eerste lid, onder c, van de Woningwet](#).
6. Een arbeidsplaats in een gebouw als bedoeld in [artikel 1, eerste lid, onder c, van de Woningwet](#) wordt slechts gebruikt indien het gebouw voldoet aan de bij of krachtens het [Bouwbesluit 2003](#) gegeven voorschriften met betrekking tot de van toepassing zijnde gebruiksfunctie in de zin van dat besluit.

Afdeling 2 Verlichting

Artikel 6.3. Daglicht en kunstlicht

1. Arbeidsplaatsen en verbindingswegen zijn zodanig verlicht, dat het aanwezige licht geen risico oplevert voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.
2. Op arbeidsplaatsen komt, voor zover mogelijk, voldoende daglicht binnen en zijn voldoende voorzieningen voor kunstverlichting aanwezig.
3. De voorzieningen voor kunstverlichting zijn zodanig aangebracht dat gevaar voor ongevallen is voorkomen.
4. De voor kunstlicht gebruikte kleur mag de waarneming van de veiligheids- en gezondheidssignalering, bepaald bij of krachtens [afdeling 2 van hoofdstuk 8](#), niet wijzigen of beïnvloeden.

Artikel 6.4. Weren van zonlicht

In een besloten ruimte waar arbeid wordt verricht kan rechtstreeks invallend zonlicht worden geweerd.

Afdeling 3 Lawaai

Artikel 6.6. Definities

In deze afdeling wordt verstaan onder:

- a. piekgeluidsdruk (P_{piek}): maximumwaarde van de «C»-frequentiegewogen momentane lawaaidruk;
- b. dagelijkse blootstelling aan lawaai ($L_{\text{EX,8h}}$) (dB(A) re. 20 μPa): tijdgewogen gemiddelde van de niveaus van blootstelling aan lawaai op een nominale werkdag van acht uur, zoals gedefinieerd in de internationale norm ISO 1999:1990, punt 3.6. Dit omvat alle op het werk aanwezige geluiden, met inbegrip van impuls geluiden;
- c. wekelijkse blootstelling aan lawaai ($L_{\text{EX,8h}}$): tijdgewogen gemiddelde van de dagelijkse niveaus van blootstelling aan lawaai in een nominale week van vijf werkdagen van acht uur, zoals gedefinieerd in de internationale norm ISO 1999:1990, punt 3.6 (noot 2).

Artikel 6.7. Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, beoordelen en meten

1. In het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, worden de lawaainiveaus waaraan de werknemers zijn blootgesteld, beoordeeld en, indien nodig, gemeten teneinde te bepalen waar en in welke mate werknemers aan de in [artikel 6.8](#) vastgestelde niveaus van schadelijk lawaai kunnen worden blootgesteld.
2. De beoordeling en de meting worden, in aanvulling op artikel 5 van de wet, volgens een schriftelijk vastgelegd tijdschema periodiek uitgevoerd door de deskundigen, genoemd in artikel 13 van de wet, of de deskundigen of arbodiensten, genoemd in de artikelen 14 en 14a van de wet, en in ieder geval opnieuw uitgevoerd, indien de omstandigheden ingrijpend zijn gewijzigd, er redenen zijn om aan te nemen dat de uitgevoerde beoordeling of meting onjuist is of wanneer de resultaten van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in [artikel 6.10, eerste tot en met derde lid](#), dit nodig maken. Bij de beoordeling van de meetresultaten wordt rekening gehouden met de meetonzekerheden, die zijn vastgesteld volgens de bij het meten gangbare praktijk.
3. De bij de meting gebruikte methoden en apparaten zijn op de desbetreffende omstandigheden afgestemd. Met name wordt daarbij gelet op de kenmerken van het te meten lawaai, de duur van de blootstelling, de omgevingsfactoren en de kenmerken van de meetapparatuur. De gebruikte methoden en apparaten zijn geschikt om te bepalen of de in [artikel 6.8, derde, vierde, zevende, negende en tiende lid](#), vastgestelde niveaus van schadelijk lawaai al dan niet worden overschreden. Wanneer gebruik wordt gemaakt van steekproeven zijn die representatief voor de persoonlijke blootstelling van een werknemer.
4. Bij de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
 - a. het niveau, de aard en de duur van de blootstelling, met inbegrip van eventuele blootstelling aan

impulsgeluid;

- b. de in [artikel 6.8](#), [derde](#), [vierde](#), [zevende](#) en [negende lid](#) vastgestelde actiewaarden en de in [artikel 6.8](#), [tiende lid](#), vastgestelde grenswaarden voor de blootstelling;*
 - c. de mogelijke gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers die tot bijzonder gevoelige risicogroepen behoren;*
 - d. voorzover dit technisch uitvoerbaar is, de mogelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers van de wisselwerking tussen lawaai en werkgerelateerde ototoxische stoffen en tussen lawaai en trillingen;*
 - e. de mogelijke indirecte gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers van de wisselwerking tussen lawaai en waarschuwingssignalen of andere geluiden waarop dient te worden gelet teneinde het risico op ongelukken te verkleinen;*
 - f. de informatie over de lawaai-emissie die door de fabrikanten van de arbeidsmiddelen is verstrekt;*
 - g. het bestaan van alternatieve arbeidsmiddelen die ontworpen zijn om de lawaai-emissie te verminderen;*
 - h. de voortzetting van de blootstelling aan lawaai buiten normale werktijd onder verantwoordelijkheid van de werkgever;*
 - i. uit arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in [artikel 6.10](#), [eerste tot en met derde lid](#), verkregen relevante informatie, met inbegrip van gepubliceerde informatie, voorzover dat mogelijk is;*
 - j. de beschikbaarheid van individuele gehoorbeschermers met voldoende dempende werking.*
- 5. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers wordt de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de wijze van beoordeling en meting.*
- 6. De resultaten van de op grond van dit artikel uitgevoerde beoordelingen en metingen worden in passende vorm geregistreerd en bewaard, zodat latere raadpleging mogelijk is.*
- 7. De resultaten, bedoeld in het zesde lid, worden, voorzien van een toelichting, ter kennis gebracht van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, van de belanghebbende werknemers.*
- 8. De risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in het eerste lid, wordt adequaat gedocumenteerd en vermeldt de ingevolge de [artikelen 6.8](#), [6.9](#) en [6.11](#) genomen maatregelen.*

Artikel 6.8. Maatregelen ter voorkoming of beperking van de blootstelling

- 1. Ter voorkoming of beperking van de blootstelling aan lawaai worden zodanige technische of organisatorische maatregelen genomen dat de risico's van blootstelling worden weggenomen aan de bron of tot een minimum beperkt, waarbij rekening wordt gehouden met de technische vooruitgang en de beschikbaarheid van maatregelen.*
- 2. Bij het voorkomen of beperken van de blootstelling, bedoeld in het eerste lid, wordt in ieder geval rekening gehouden met:*
 - a. alternatieve werkmethoden die leiden tot minder blootstelling aan lawaai;*
 - b. de keuze van de juiste arbeidsmiddelen, rekening houdend met het te verrichten werk, die zo weinig mogelijk lawaai maken, met inbegrip van de mogelijkheid om de werknemers te laten beschikken over arbeidsmiddelen die een beperking van de blootstelling aan lawaai tot doel of als gevolg hebben;*
 - c. het ontwerp en de indeling van de werkplek en de arbeidsplaats;*
 - d. een doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht om de werknemers te leren hoe arbeidsmiddelen juist te gebruiken teneinde de blootstelling aan lawaai tot een minimum te beperken;*
 - e. technische maatregelen ter beperking van lawaai:*
 - i. beperking van het luchtgeluid, bijvoorbeeld door afscherming, omkasting of afdekking met geluidsabsorberend materiaal;*

- ii. beperking van het constructiegeluid, bijvoorbeeld door demping of isolatie;
 - f. passende onderhoudsprogramma's voor de arbeidsmiddelen, de werkplek en de systemen op de werkplek;
 - g. de organisatie van de werkzaamheden, met het oog op een beperking van het lawaai:
 - i. beperking van de duur en intensiteit van de blootstelling;
 - ii. passende werkschema's met voldoende rustpauzes.
3. Als de dagelijkse blootstelling aan lawaai hoger is dan 85 dB(A) of de piekgeluidsdruk hoger is dan 140 Pa, worden op basis van de beoordeling en meting, bedoeld in [artikel 6.7, eerste lid](#), met inachtneming van de maatregelen, bedoeld in het tweede lid, in het kader van het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet technische of organisatorische maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om de blootstelling tot een minimum te beperken.
 4. Werkplekken waar de dagelijkse blootstelling aan lawaai hoger kan zijn dan 85 dB(A) of de piekgeluidsdruk hoger kan zijn dan 140 Pa, worden duidelijk aangegeven door middel van passende signaleringen en doelmatig afgebakend. Indien dit technisch uitvoerbaar is en het risico van blootstelling dit rechtvaardigt, wordt de toegang ertoe beperkt.
 5. De blootstelling aan lawaai in ontspanningsruimten als bedoeld in [artikel 3.20](#) en nachtverblijven als bedoeld in [artikel 3.21](#) wordt beperkt tot een niveau dat verenigbaar is met de functie van de ruimten en de omstandigheden waarin zij worden gebruikt.
 6. De maatregelen, bedoeld in het eerste tot en met vijfde lid, worden afgestemd op de behoeften van werknemers die behoren tot bijzonder gevoelige risicogroepen.
 7. In gevallen waarin de dagelijkse blootstelling aan lawaai hoger is dan 80 dB(A) of de piekgeluidsdruk hoger is dan 112 Pa, worden aan de werknemers passende, naar behoren aangemeten, individuele gehoorbeschermers ter beschikking gesteld. De individuele gehoorbeschermers voorkomen het risico van gehoorbeschadiging of brengen dit risico tot een minimum terug.
 8. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers wordt de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de maatregelen, bedoeld in het eerste tot en met vijfde lid, en over de keuze van de ter beschikking te stellen individuele gehoorbeschermers, bedoeld in het zevende lid.
 9. Als de dagelijkse blootstelling aan lawaai 85 dB(A) of hoger is of de piekgeluidsdruk 140 Pa of hoger is worden de individuele gehoorbeschermers door de werknemers gebruikt.
 10. De dagelijkse blootstelling aan lawaai, rekening houdend met de dempende werking van de door de werknemer gedragen individuele gehoorbeschermers, mag in geen geval hoger zijn dan 87 dB(A) of de piekgeluidsdruk mag in geen geval hoger zijn dan 200 Pa.
 11. Als ondanks de maatregelen, bedoeld in het eerste tot en met zevende en negende lid, wordt vastgesteld dat de dagelijkse blootstelling aan lawaai, rekening houdend met de dempende werking van de door de werknemer gedragen individuele gehoorbeschermers, hoger is dan de in het tiende lid vastgestelde grenswaarden worden:
 - a. onmiddellijk maatregelen genomen om de blootstelling terug te brengen tot een niveau beneden die grenswaarden;
 - b. de oorzaken van de overmatige blootstelling vastgesteld en
 - c. de maatregelen, bedoeld in het eerste tot en met zevende en negende lid, aangepast om herhaling te voorkomen.

Artikel 6.9. Weekgemiddelde

In gevallen waarin werknemers in verband met het uitvoeren van bijzondere taken moeten verblijven op een werkplek waar de dagelijkse blootstelling aan lawaai per werkdag aanmerkelijk verschilt en naleving van de verplichtingen, genoemd in [artikel 6.8, derde, vierde, zevende, negende, tiende en elfde lid](#), redelijkerwijs niet gevegd kan worden, wordt in genoemde artikellieden in plaats van «de dagelijkse blootstelling aan lawaai» gelezen «de wekelijkse blootstelling aan lawaai». In dat geval bedraagt de wekelijkse blootstelling, rekening houdend met de dempende werking van de door de werknemer gedragen individuele gehoorbeschermers, niet meer dan 87 dB(A) en worden

doeltreffende maatregelen genomen om het aan deze activiteiten verbonden risico tot een minimum te beperken.

Artikel 6.10. Audiometrisch onderzoek

1. Als uit de resultaten van de beoordeling en meting, bedoeld in [artikel 6.7, eerste lid](#), blijkt dat er voor een werknemer een gezondheidsrisico bestaat, wordt deze werknemer, in aanvulling op [artikel 18 van de wet](#), in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek in de vorm van een audiometrisch onderzoek te ondergaan.
2. Iedere werknemer waarbij de dagelijkse blootstelling aan lawaai hoger is dan 85 dB(A) of de piekgeluidsdruk hoger is dan 140 Pa wordt in de gelegenheid gesteld om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek in de vorm van een audiometrisch onderzoek te ondergaan.
3. Iedere werknemers waarbij de dagelijkse blootstelling aan lawaai hoger is dan 80 dB(A) of de piekgeluidsdruk hoger is dan 112 Pa wordt in de gelegenheid gesteld om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek in de vorm van een audiometrisch onderzoek te ondergaan, indien uit de beoordeling en meting, bedoeld in [artikel 6.7, eerste lid](#), blijkt dat er een gezondheidsrisico bestaat.
4. Het audiometrische onderzoek, bedoeld in het eerste tot en met het derde lid, is gericht op een vroegtijdige diagnose van een eventuele achteruitgang van het gehoor ten gevolge van lawaai en op behoud van het gehoor.
5. De deskundige persoon, bedoeld in [artikel 2.14a, tweede lid](#), of de arbodienst houdt van iedere werknemer die een audiometrisch onderzoek als bedoeld in het eerste tot en met derde lid, heeft ondergaan, een persoonlijk medisch dossier bij, dat een samenvatting bevat van de uitslagen van het audiometrisch onderzoek, bedoeld in het eerste tot en met derde lid.
6. De persoonlijke medische dossiers worden in een zodanige vorm bewaard dat zij later, met inachtneming van het medisch beroepsgeheim, kunnen worden geraadpleegd.
7. Iedere werknemer heeft recht op inzage in het hem betreffende medisch dossier.
8. Een daartoe aangewezen toezichthouder ontvangt desgevraagd een exemplaar van de medische dossiers, bedoeld in het vijfde lid.

Artikel 6.10a. Maatregelen bij gehoorbeschadiging

1. Als bij een audiometrisch onderzoek als bedoeld in [artikel 6.10, eerste tot en met derde lid](#), bij een werknemer een aantoonbare gehoorbeschadiging wordt vastgesteld, beoordeelt de deskundige persoon, bedoeld in [artikel 2.14a, tweede lid](#), of een specialist, als de deskundige persoon dat noodzakelijk acht, of de beschadiging vermoedelijk het gevolg is van blootstelling aan lawaai op het werk.
2. Als wordt vastgesteld dat de gehoorbeschadiging is veroorzaakt door blootstelling aan lawaai op het werk, dan:
 - a. wordt de beoordeling en de meting, bedoeld in [artikel 6.7, eerste lid](#), opnieuw uitgevoerd;
 - b. worden de maatregelen ter voorkoming of beperking van de blootstelling, bedoeld in [artikel 6.8](#), herzien;
 - c. wordt bij het nemen van maatregelen ter voorkoming of beperking van de blootstelling als bedoeld in [artikel 6.8](#), met inbegrip van het toewijzen van ander werk zonder blootstellingsrisico, rekening gehouden met het advies van de deskundige persoon, bedoeld in [artikel 2.14a, tweede lid](#), of de daartoe aangewezen toezichthouder en
 - d. wordt iedere werknemer die op soortgelijke wijze is blootgesteld in de gelegenheid gesteld tussentijds opnieuw een arbeidsgezondheidskundig onderzoek in de vorm van een audiometrisch onderzoek te ondergaan.

Artikel 6.11. Voorlichting en onderricht

Aan werknemers die worden blootgesteld aan een dagelijkse blootstelling aan lawaai van 80 dB(A) of hoger en een piekgeluidsdruk van 112 Pa of hoger worden doeltreffende voorlichting en doeltreffend onderricht gegeven over:

- a. de aard van de risico's die voortvloeien uit blootstelling aan lawaai;*
- b. de genomen maatregelen, bedoeld in [artikel 6.8](#), om de risico's, bedoeld onder a, te voorkomen of tot een minimum te beperken;*
- c. de actiewaarden, bedoeld in [artikel 6.8, derde, vierde, zevende en negende lid](#), en de grenswaarden, bedoeld in [artikel 6.8, tiende lid](#);*
- d. de resultaten van de beoordeling en meting van de lawaainiveaus waaraan de werknemers zijn blootgesteld, bedoeld in [artikel 6.7, eerste en tweede lid](#), en een uitleg van de betekenis en mogelijk daaraan verbonden risico's;*
- e. het juiste gebruik van individuele gehoorbeschermers;*
- f. hoe signalen van gehoorbeschadiging zijn op te sporen en kunnen worden gemeld;*
- g. de omstandigheden waarin werknemers recht hebben op arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het doel van dit onderzoek en*
- h. veilige werkmethoden om de blootstelling aan lawaai tot een minimum te beperken.*