



TOOLBOX 2023-01 : Arbowetgeving



Arbowetgeving

De gezondheid en veiligheid van alle werknemers op de werkvloer is een topprioriteit. Ter waarborging hiervan hebben we de Arbeidsomstandighedenwet, beter bekend als de Arbowet. Deze wet roept een gedeelde verantwoordelijkheid op tussen werkgevers en werknemers om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren en te onderhouden. Het is aan ons allen om deze wet in onze organisatie correct toe te passen en na te leven.

Werkgevers kunnen zich in een positie bevinden waarin ze 'onbewust onbekwaam' zijn, wat betekent dat ze zich niet volledig bewust zijn van alle mogelijke risico's op hun werkplek. Echter, ondanks het feit dat ze deze risico's misschien niet volledig begrijpen of herkennen, zijn ze er toch verantwoordelijk voor (Zorgplicht van de Werkgever). Het is daarom belangrijk voor werkgevers om steeds op de hoogte te blijven van de nieuwste veiligheidsnormen en -praktijken en om de benodigde maatregelen te nemen om eventuele risico's te beheersen, zelfs als deze risico's initieel niet duidelijk zichtbaar of begrepen zijn.



De Arbowet

De Arbowet omvat een reeks verplichtingen waar zowel werkgevers als werknemers zich aan dienen te houden. Deze verplichtingen zijn van toepassing op elke locatie waar arbeid wordt uitgevoerd. Het maakt dus niet uit of het gaat om verenigingen, stichtingen, deeltijd- of flexwerkers, oproepkrachten of mensen met een nulurencontract - de Arbowet is op iedereen van toepassing.



Drie niveaus

Een cruciaal aspect van de Arbowet is dat het een kaderwet betreft. Dit betekent dat het geen specifieke regels over concrete risico's bevat, maar algemene voorwaarden biedt voor het arbobeleid binnen organisaties. Deze voorwaarden zijn verder gedetailleerd in het Arbobesluit en de Arboregeling.

Arbeidsomstandighedenwetgeving is georganiseerd in drie niveaus: de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

- **Arbowet** - De Arbowet is de grondslag van de arbowetgeving en bevat algemene bepalingen die van toepassing zijn op alle locaties waar werk wordt uitgevoerd, inclusief verenigingen en stichtingen. Als kaderwet stelt de Arbowet geen regels over specifieke risico's, deze worden nader uitgewerkt in het Arbobesluit en de Arboregeling. De volledige tekst van de Arbowet is beschikbaar op de overheidswebsite.
- **Arbobesluit** - Het Arbobesluit is een gedetailleerde uitwerking van de Arbowet en biedt regels waaraan zowel werkgevers als werknemers zich moeten houden om arbeidsrisico's te beperken. Het omvat ook specifieke regels voor bepaalde sectoren en werknemerscategorieën. De volledige tekst van het Arbobesluit is te vinden op de overheidswebsite.
- **Arboregeling** - De Arboregeling biedt verdere specificaties van het Arbobesluit. Deze regeling bevat gedetailleerde voorschriften, zoals de eisen waaraan arbeidsmiddelen moeten voldoen en hoe een arbodienst zijn wettelijke taken precies moet uitvoeren. Zowel werkgevers als werknemers zijn verplicht zich aan deze regels te houden. De volledige tekst van de Arboregeling is beschikbaar op de overheidswebsite.



Werkgeversverantwoordelijkheid

Werkgevers hebben de primaire verantwoordelijkheid voor het waarborgen van de arbeidsomstandigheden binnen hun organisatie. Indien een werknemer een ongeval krijgt, kan dit mogelijk onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen, zelfs als het gaat om uitzendkrachten.

Verantwoordelijkheden van de Werkgever

Indien een bedrijf nalaat zijn beschermingsverplichtingen jegens werknemers na te komen, heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie de bevoegdheid om een boete op te leggen of zelfs een proces-verbaal op te stellen. De [Arbowet](#) specificeert welke overtredingen kunnen leiden tot boetes van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit kan onder andere zijn:

- Het ontbreken of onvolledig zijn van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie ([RI&E](#)), inclusief een Plan van Aanpak.
- Het niet of onvoldoende verschaffen van voorlichting en onderricht.
- Het niet melden van een [arbeidsongeval](#).
- Het niet organiseren van preventietaken (bijv. door preventiemedewerkers).
- Het niet mogelijk maken van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Bovendien geeft het [Arbobesluit](#) aan voor welke zaken de Nederlandse Arbeidsinspectie boetes kan opleggen. Bijvoorbeeld, het niet nemen van maatregelen om schadelijk geluid te voorkomen of te verminderen.



Uitzendkrachten, stagiairs en anderen

Ook uitzendkrachten en stagiairs

Volgens de Arbowet is elk bedrijf verantwoordelijk voor de naleving van de regels voor zijn eigen medewerkers, en dit geldt eveneens voor uitzendkrachten en stagiairs. Dit komt doordat zij in essentie hetzelfde werk verrichten als reguliere medewerkers.

Aansprakelijkheid Derden

Bij inzet van niet-eigen werknemers, zoals ingehuurde technici voor de reparatie van een cv-installatie, is het bedrijf verplicht om hen te informeren over de arbeidsomstandigheden. De werkgever van de technicus draagt in dit geval de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van de technicus.

Gastvrijheid en Veiligheid

[Artikel 10](#) van de Arbowet stelt dat elk bedrijf zijn bezoekers moet beschermen tegen potentiële gevaren voor hun veiligheid en gezondheid. Bijvoorbeeld, als de lift defect is, moet dit duidelijk worden gecommuniceerd.

Zzp'ers

Als een werkgever een zzp'er inhuurt en deze persoon raakt betrokken bij een ongeval, kan de werkgever verantwoordelijk worden gehouden en mogelijk aansprakelijk worden gesteld door de civiele rechter. Elke werkgever is verplicht om een veilige werkplek te garanderen voor iedereen die voor hen werkt.

Verantwoordelijkheden Werknemers

Hoewel de werkgever de primaire verantwoordelijkheid draagt voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf, hebben ook werknemers bepaalde verplichtingen. Bij niet-naleving kunnen zij eveneens een boete krijgen van de NLA, bijvoorbeeld voor het verwijderen van een beveiligingsmechanisme op een machine.



Uitzendkrachten, stagiairs en anderen

Ook uitzendkrachten en stagiairs

Volgens de Arbowet is elk bedrijf verantwoordelijk voor de naleving van de regels voor zijn eigen medewerkers, en dit geldt eveneens voor uitzendkrachten en stagiairs. Dit komt doordat zij in essentie hetzelfde werk verrichten als reguliere medewerkers.

Aansprakelijkheid Derden

Bij inzet van niet-eigen werknemers, zoals ingehuurde technici voor de reparatie van een cv-installatie, is het bedrijf verplicht om hen te informeren over de arbeidsomstandigheden. De werkgever van de technicus draagt in dit geval de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van de technicus.

Gastvrijheid en Veiligheid

[Artikel 10](#) van de Arbowet stelt dat elk bedrijf zijn bezoekers moet beschermen tegen potentiële gevaren voor hun veiligheid en gezondheid. Bijvoorbeeld, als de lift defect is, moet dit duidelijk worden gecommuniceerd.

Zzp'ers

Als een werkgever een zzp'er inhuurt en deze persoon raakt betrokken bij een ongeval, kan de werkgever verantwoordelijk worden gehouden en mogelijk aansprakelijk worden gesteld door de civiele rechter. Elke werkgever is verplicht om een veilige werkplek te garanderen voor iedereen die voor hen werkt.

Verantwoordelijkheden Werknemers

Hoewel de werkgever de primaire verantwoordelijkheid draagt voor de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf, hebben ook werknemers bepaalde verplichtingen. Bij niet-naleving kunnen zij eveneens een boete krijgen van de NLA, bijvoorbeeld voor het verwijderen van een beveiligingsmechanisme op een machine.



Vertaalslag

Het implementeren van de Arbowet in een specifieke organisatie binnen de laboratoribranche kan een uitdaging zijn, gezien de unieke omstandigheden en risico's van werken in een laboratorium. Hier zijn enkele belangrijke punten en suggesties voor toepassing in de praktijk:

- 1. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E):** Elke organisatie moet een RI&E hebben. Voor laboratoria is dit bijzonder belangrijk omdat het aantal potentiële gevaren groot kan zijn, variërend van blootstelling aan gevaarlijke chemicaliën tot risico's die samenhangen met het werken met laboratoriumapparatuur. Een grondige RI&E helpt bij het identificeren en prioriteren van risico's en het ontwikkelen van een actieplan om deze aan te pakken.
- 2. Arbobeleid opstellen:** Gezien de specifieke risico's van de laboratoribranche, is het belangrijk om een gedetailleerd Arbobeleid op te stellen dat afgestemd is op deze risico's. Dit beleid kan bestaan uit richtlijnen voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, procedures voor het omgaan met gevaarlijke stoffen, regels voor het werken met laboratoriumapparatuur enzovoort.
- 3. Voorlichting en training:** De Arbowet benadrukt het belang van voorlichting en training. Zorg ervoor dat medewerkers getraind en geïnformeerd zijn over de specifieke gevaren die ze in hun werk tegenkomen en hoe ze deze veilig kunnen beheersen. Dit kan omvatten: hoe om te gaan met chemische stoffen, hoe veilig te werken met laboratoriumapparatuur, en de juiste procedures bij noodgevallen.
- 4. Gebruik van de Arbocatalogus:** De Arbocatalogus voor de laboratoribranche bevat specifieke oplossingen en best practices voor het beheersen van risico's in laboratoria. Deze catalogus kan als uitgangspunt dienen voor het ontwikkelen van Arbobeleid en veiligheidsprocedures in uw laboratorium.
- 5. Periodieke controles en evaluaties:** Een belangrijk aspect van de Arbowet is het periodiek controleren en evalueren van arbeidsomstandigheden en -praktijken. Dit betekent dat u regelmatig uw Arbobeleid, veiligheidsprocedures en arbeidsomstandigheden moet herzien om ervoor te zorgen dat deze nog steeds effectief zijn en voldoen aan de Arbowet.
- 6. Communicatie en participatie:** Het is essentieel om medewerkers te betrekken bij het Arbobeleid en -praktijken. Dit betekent open communicatie over arbeidsrisico's, veiligheidsprocedures en -beleid, en het aanmoedigen van medewerkers om hun zorgen en suggesties te delen. Dit helpt bij het creëren van een veiligheidscultuur waarin iedereen zich bewust is van en bijdraagt aan een veilige werkomgeving.



1. RI&E

1. Chemische Gevaren: Laboratoria werken vaak met gevaarlijke chemicaliën. Het is belangrijk om een duidelijk overzicht te hebben van alle chemicaliën die in het lab aanwezig zijn, inclusief hun gevaren en hoe ermee om te gaan.

Praktijkvoorbeeld: In een onderzoekslaboratorium kunnen chemicaliën zoals zuren, basen en organische oplosmiddelen worden gebruikt. Het juiste gebruik en de juiste opslag van deze stoffen is cruciaal om blootstelling en incidenten te voorkomen.

2. Biologische Gevaren: Dit geldt vooral voor laboratoria die werken met microbiële culturen, weefselmonsters of dierlijke producten.

Praktijkvoorbeeld: In een microbiologisch laboratorium kunnen medewerkers worden blootgesteld aan pathogene micro-organismen. Veiligheidsprocedures en trainingen zijn nodig om het risico op infectie te minimaliseren.

3. Fysieke Gevaren: Dit omvat gevaren verbonden aan laboratoriumapparatuur zoals centrifuges, autoclaven, microscopen etc.

Praktijkvoorbeeld: Een centrifuge kan bij onjuist gebruik gevaar opleveren. Bijvoorbeeld als het onjuist is beladen kan dit leiden tot onbalans en mogelijk falen van de apparatuur.

4. Ergonomische Risico's: Langdurig werken in dezelfde houding, bijvoorbeeld voor een microscoop, kan leiden tot fysieke klachten.

Praktijkvoorbeeld: Medewerkers die routinematig onder een microscoop werken, kunnen last hebben van nek- en rugklachten. Het instellen van de juiste werkhouding en regelmatige pauzes kunnen deze klachten verminderen.

5. Psychosociale Risico's: De mentale gezondheid is net zo belangrijk als de fysieke veiligheid. Stress, hoge werkdruk of onzekerheid kunnen leiden tot ernstige psychische problemen.

Praktijkvoorbeeld: Werkdruk en stress door het halen van onderzoeksdeadlines kan leiden tot burn-out. Het is belangrijk om open communicatie en een goede werkbalans te hebben.

Alle punten hierboven genoemd moeten worden behandeld in de RI&E en passende beheersmaatregelen moeten worden genomen om de risico's te minimaliseren.*



2. Arbobeleid opstellen

1. **Veiligheidsprocedures:** Deze dienen duidelijk, toegankelijk en begrijpelijk te zijn voor alle medewerkers. Ze moeten informatie bevatten over het veilig hanteren van laboratoriumapparatuur, chemicaliën, biologisch materiaal, enz.

* Praktijkvoorbeeld: Bij het hanteren van gevaarlijke chemicaliën zijn gedetailleerde procedures nodig, die instructies geven over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), noodprocedures in geval van morsen, en veilige verwijdering.

2. **Training en Opleiding:** Alle medewerkers moeten getraind zijn in de veiligheidsprocedures die in het laboratorium van kracht zijn. Ze moeten weten hoe ze veilig kunnen werken en wat ze moeten doen in geval van een ongeval.

* Praktijkvoorbeeld: Laboratoriummedewerkers moeten een grondige training krijgen in het veilig gebruik van apparatuur, zoals een autoclaaf of een centrifuge, evenals training in brandveiligheid en EHBO.

3. **Preventieve Maatregelen:** Deze moeten worden geïmplementeerd om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen. Dit omvat onder andere regelmatige inspecties en onderhoud van laboratoriumapparatuur, evenals het gebruik van PBM.

* Praktijkvoorbeeld: In een laboratorium waar regelmatig met schadelijke stoffen wordt gewerkt, moeten medewerkers passende PBM dragen, zoals labjassen, veiligheidsbrillen en handschoenen.

4. **Risicobeoordeling:** Een continu proces van het identificeren en beoordelen van gevaren om de nodige preventieve en correctieve maatregelen te nemen.

* Praktijkvoorbeeld: In een microbiologisch laboratorium is het noodzakelijk om regelmatig risicobeoordelingen uit te voeren voor het hanteren van biologisch materiaal om de veiligheid van de medewerkers te garanderen.

5. **Noodprocedures:** Het is van vitaal belang om noodprocedures op te stellen en te oefenen, zoals evacuatieplannen en eerste hulp procedures.

* Praktijkvoorbeeld: Bij een chemisch lek in het laboratorium moeten alle medewerkers weten hoe te handelen, waar de nooduitgangen zich bevinden en wie de getrainde eerstehulpverleners zijn.

Arbobeleid moet regelmatig worden geüpdatet en gecommuniceerd met alle werknemers.

Toevoeging: Praktijkhand-outs/voorbeelden



3. Voorlichting en training

- 1. Veiligheidsbewustzijn:** Alle werknemers moeten worden voorzien van duidelijke en regelmatige voorlichting over mogelijke risico's en gevaren in hun werkomgeving, en hoe deze te beheersen.
Praktijkvoorbeeld: Medewerkers moeten zich bewust zijn van de risico's van blootstelling aan chemische dampen en moeten weten hoe ze kunnen beschermen tegen blootstelling door het juiste gebruik van afzuiging/zuurkast.
- 2. Training in Veiligheidsprocedures:** Specifieke veiligheidstrainingen die betrekking hebben op het veilig hanteren van gevaarlijke stoffen, correct gebruik van apparatuur, en noodgevallen.
Praktijkvoorbeeld: Training in de juiste procedure voor het veilig hanteren en opruimen van een gebroken glaswerk dat een gevaarlijke chemische stof bevat.
- 3. Continu Leren:** Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat werknemers voortdurend worden bijgeschoold over de nieuwste veiligheidsprotocollen en -procedures.
Praktijkvoorbeeld: Regelmatige nascholing over nieuwe technieken of verbeteringen in het veilig werken met radioactieve materialen.
- 4. Competentiebeoordeling:** De competentie van medewerkers moet regelmatig worden beoordeeld om ervoor te zorgen dat ze de training hebben begrepen en correct toepassen.
Praktijkvoorbeeld: Beoordeling van de vaardigheid van een medewerker in het uitvoeren van een chemische neutralisatieprocedure na een onbedoelde morsing.
- 5. Informatie over Regelgeving en Rechten:** Voorlichting en training moeten ook informatie bevatten over de arbeidsrechten van de werknemer, met inbegrip van het recht op een veilige en gezonde werkomgeving.
Praktijkvoorbeeld: Medewerkers moeten worden geïnformeerd over hun recht om gevaarlijke werkzaamheden te weigeren als ze van mening zijn dat hun veiligheid niet voldoende is gewaarborgd.

Voorlichting en training moeten toegankelijk en begrijpelijk zijn voor alle medewerkers, rekening houdend met hun verschillende rollen, verantwoordelijkheden en niveaus van ervaring. Hierbij is het tevens belangrijk om zowel een proces voor nieuwe medewerkers geïmplementeerd te hebben, als voor medewerkers die al geruime tijd werkzaam zijn en de nodige ervaring hebben.



5. Periodieke controles en evaluaties

1. Belang van Periodieke Controles: Periodieke controles en evaluaties zijn noodzakelijk om ervoor te zorgen dat arbeidsomstandigheden blijven voldoen aan de Arbowet en -regelgeving en de richtlijnen in de Arbocatalogus.

Praktijkvoorbeeld: Controle van de werking van de afzuigkap in een chemisch laboratorium om blootstelling aan schadelijke dampen te verminderen.

2. Gezondheidsbewaking: Periodieke gezondheidscontroles kunnen helpen bij het identificeren van werkgerelateerde gezondheidsproblemen bij werknemers, zodat er tijdig maatregelen kunnen worden genomen. Naast de fysieke en psychische gezondheidscontroles is het ook belangrijk om te weten hoe medewerkers hun eigen werk(-omgeving) ervaren. Hiervoor kan men een Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitvoeren.

* **Praktijkvoorbeeld:** Regelmatige gehoortesten voor werknemers die werken in een omgeving met veel geluid. Dit kan onderdeel zijn van het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO).

3. Machine en Apparatuur Controles: Regelmatige inspecties van machines, apparatuur en beschermingsmiddelen waarborgen hun goede werking en veiligheid.

* **Praktijkvoorbeeld:** Controle van de goede werking van centrifuges, autoclaven en andere apparatuur. **(NEN3140-keuring) + LMRA toevoegen**

4. Herziening van Veiligheidsprocedures: Periodieke evaluatie van veiligheidsprocedures zorgt ervoor dat ze actueel en effectief blijven.

* **Praktijkvoorbeeld:** Evaluatie van procedures voor het omgaan met biologische of chemische morsingen.

5. Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E): Een periodieke update (maximaal vier jaar bij ongewijzigde situaties) van de RI&E is wettelijk verplicht en zorgt ervoor dat nieuwe risico's worden geïdentificeerd en aangepakt.

* **Praktijkvoorbeeld:** Een herziene RI&E kan nodig zijn als er nieuwe processen worden geïntroduceerd in het laboratorium, wanneer wet- en regelgeving wijzigt of wanneer er een verbouwing/verhuizing plaatsvindt.

Het is belangrijk dat alle werknemers op de hoogte zijn van de uitkomsten van deze periodieke controles en evaluaties, en dat ze betrokken worden bij het verbeteren van veiligheidsprocedures.



6. Communicatie en participatie

1. **Belang van Communicatie:** Goede communicatie is essentieel om werknemers op de hoogte te houden van veiligheidsprocedures, resultaten van periodieke controles en eventuele wijzigingen in het Arbobeleid.

* *Praktijkvoorbeeld:* Regelmatige veiligheidsmeetings of bulletins met informatie over veiligheidskwesties in het lab.

2. **Participatie van Werknemers:** Werknemers die betrokken zijn bij het veiligheidsbeleid en -procedures hebben meer inzicht en verantwoordelijkheid voor hun veiligheid.

* *Praktijkvoorbeeld:* Werknemers laten deelnemen aan de veiligheidscommissie of ze een rol geven bij de beoordeling van veiligheidsprocedures.

3. **Communicatiekanalen voor Feedback:** Een kanaal voor werknemers om hun zorgen, ideeën of verbeteringen met betrekking tot veiligheid te delen, bevordert een proactieve veiligheidscultuur.

* *Praktijkvoorbeeld:* Een (anonieme) 'safety box' of een online platform waar werknemers veiligheidsproblemen kunnen melden.

4. **Training en Voorlichting:** Communicatie over veiligheid moet worden ondersteund door geschikte training en voorlichting, zodat werknemers de informatie kunnen begrijpen en toepassen.

* *Praktijkvoorbeeld:* Regelmatige veiligheidstrainingen over het correct gebruiken van laboratoriumapparatuur en -materialen.

5. **Transparante Communicatie:** Informatie over veiligheidskwesties moet op een transparante en toegankelijke manier worden gedeeld met alle werknemers.

* *Praktijkvoorbeeld:* Publicatie van veiligheidsrapporten en -procedures op een toegankelijke plek, bijvoorbeeld op een intranet of een fysiek prikbord in het laboratorium.

Goede communicatie en participatie van werknemers draagt bij aan een sterkere veiligheidscultuur in de organisatie.