

TNO2023 R10903 – 29 februari 2024
POSITIE ARBEIDSHYGIENIST

RAPPORTAGE (2023)
ONDERDEEL VAN HET MAATSCHAPPELIJK PROGRAMMA
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (MAPA)

Auteurs	R. Vermoolen, W. Fransman
Rubricering verslag	TNO Public
Titel	TNO Public
Aantal pagina's	34
Aantal bijlagen	4
Projectnummer	060.47365

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2024 TNO

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Aanleiding.....	4
1.2 Doelstellingen	4
1.3 Vraagstellingen	5
2 Onderzoeksopzet	6
3 Resultaten	7
3.1 Fase 1: Literatuuronderzoek.....	7
3.2 Fase 2: Interviews.....	9
3.3 Fase 3: Enquête.....	12
3.4 Fase 4: Workshop.....	18
4 Oplosrichtingen & Advies.....	21
4.1 Toegankelijkheid en bekendheid arbeidshygiënist	21
4.2 Kennis en certificering	22
4.3 Samenwerking kerndeskundigen.....	23
5 Referenties	25
6 Ondertekening.....	26
7 Bijlagen	27
Bijlage 1 – Deelnemende organisaties interviews.....	27
Bijlage 2 – Interview vragen	28
Bijlage 3 – Enquête vragen/stellingen	30
Bijlage 4 – Workshop vragen/stellingen.....	33

Samenvatting

In het streven naar een veilige en gezonde werkomgeving voor werknemers speelt de arbeidshygiënist een belangrijke rol. Uit gesprekken tussen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), arbeidshygiënist en het bestuur van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiënist (NVvA) zijn echter verschillende uitdagingen in het werkveld naar voren gekomen, zoals het gebrek aan samenwerking tussen arbo-deskundigen, het niveau van de opleidingen voor arbeidshygiënist, en een afnemende bekendheid van het vakgebied. Deze uitdagingen hebben geleid tot een grootschalig onderzoek, uitgevoerd door TNO in opdracht van SZW, met als voornaamste doel het identificeren van specifieke knelpunten en mogelijke oplossingen ter verbetering van de positie van de arbeidshygiënist in Nederland.

Het onderzoek omvatte een oriëntatiefase met literatuuronderzoek en interviews met vertegenwoordigers van organisaties binnen het domein van arbeidshygiëne. Deze inzichten zijn kwantitatief getoetst met behulp van een grootschalige enquête onder leden van arbo-deskundige beroepsverenigingen. Vervolgens werden in de toetsingsfase de uitkomsten van eerdere fasen besproken en getoetst op relevantie tijdens een workshop met leden van de NVvA. Op basis van de resultaten van het onderzoek zijn verschillende oplossingsrichtingen voorgesteld om de positie van de arbeidshygiënist te verbeteren.

Enkele voorgestelde oplossingsrichtingen omvatten het introduceren van een nieuwe beroepsnaam om het imago van het vak te verbeteren en de expertise adequater weer te geven. Dit kan bijvoorbeeld de Engelse term "Occupational Hygienist" zijn, met oog op internationale herkenbaarheid.

Er is voorgesteld om duidelijkere voorlichting te verstrekken over de expertise van verschillende kerndeskundigen op platforms zoals Arboportaal. Ook werd voorgesteld om de verantwoordelijkheden van kerndeskundigen duidelijker vast te leggen in de wet, zodat bedrijven precies weten welke deskundige ze moeten raadplegen.

Er werd voorgesteld om het opleidingsaanbod voor arbeidshygiënist uit te breiden door middel van universitaire opleidingen, specialisaties binnen bestaande opleidingen, stages met diploma-aantekeningen, en certificeringen voor specifieke vaardigheden.

Ook werd het opzetten van een database met geaccrediteerde arbeidshygiënist voorgesteld om bedrijven te helpen bij het selecteren van gekwalificeerde professionals en bij te dragen aan het waarborgen van de kwaliteit van arbeidshygiënische dienstverlening.

Naast deze oplossingen werd ook het belang benadrukt van meer samenwerking tussen arbeidshygiënist en andere kerndeskundigen, zoals bedrijfsartsen, evenals het oprichten van een kerndeskundigenplatform om de samenwerking en kennisuitwisseling te bevorderen. Ten slotte werd voorgesteld om verplichte samenwerking bij het opstellen van Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) in te voeren om een effectievere en grondigere inventarisatie en evaluatie van arbeidsrisico's te waarborgen.

De voorgestelde oplossingen en het advies van TNO, gebaseerd op de bevindingen van het onderzoek, zijn verstrekt aan het Ministerie van SZW voor verdere beleidsvorming. Deze maatregelen zijn bedoeld om de positie van arbeidshygiënist te verbeteren en bij te dragen aan een veiligere en gezondere werkomgeving in Nederland.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Ter voorbereiding op de op te stellen beleidsagenda Arbovisie 2040 zijn gesprekken gevoerd tussen het Ministerie van SZW, arbeidshygiënist en het bestuur van de Nederlandse vereniging voor Arbeidshygiënist (NVvA). Uit deze gesprekken zijn een aantal uitdagingen in het werkveld van de arbeidshygiënist naar voren gekomen die de aanleiding vormden om een groter onderzoek op te zetten om dieper in te gaan op deze kwesties en mogelijke oplossingen te verkennen. De geconstateerde uitdagingen omvatten:

1. Het gebrek aan samenwerking tussen de verschillende arbo-deskundigen
2. Het opleidingsniveau van arbeidshygiënist
3. Het verlies van bekendheid van het vakgebied van de arbeidshygiënist

Uit de gesprekken kwam naar voren dat een belangrijk probleem in de aanpak van beroepsziekten het gebrek aan samenwerking tussen verschillende arbo-deskundigen zoals arbeidshygiënist (AH) en bedrijfsartsen is. Het beeld is dat de bedrijfsarts het meest directe contact heeft met de werknemers. De bedrijfsarts kijkt echter vanuit zijn expertise naar andere dingen dan een arbeidshygiënist of een veiligheidkundige. Als een bedrijfsarts een PAGO uitvoert, dan wordt deze vaak niet gekoppeld aan een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of preventie. Het tweede punt dat werd opgemerkt is de zichtbare 'vergrijzing' onder arbeidshygiënist. De nieuwe aanwas van de doelgroep bestaat voornamelijk uit mensen met een MBO-achtergrond, een enkele HBO'er en maximaal 1 WO'er per jaar. Dit betekent dat de wetenschappelijke kennis vervangen wordt door praktische kennis. De kwaliteit van de post-HBO opleidingen die worden aangeboden in Nederland is volgens één van de gesproken arbeidshygiënist onvoldoende. Tot slot werd opgemerkt dat het vakgebied van de arbeidshygiënist aan bekendheid verliest. Bedrijven die een probleem hebben geconstateerd en bekend zijn met het vak van de arbeidshygiënist bieden genoeg werk voor de groep experts die momenteel werkzaam zijn. Helaas heerst daarbuiten nog veel onbekendheid bij het vakgebied en wordt er in vacatures vaak om een veiligheidkundige gevraagd terwijl men eigenlijk op zoek is naar een arbeidshygiënist.

1.2 Doelstellingen

Vanuit het Ministerie van SZW is binnen het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) de vraag aan TNO om te inventariseren of dit inderdaad uitdagingen zijn die spelen onder een grotere groep betrokkenen.

Een van de doelstellingen vanuit SZW is het verkrijgen van inzicht in hoe de samenwerking tussen de arbeidshygiënist en de bedrijfsarts kan worden gestimuleerd. Door deze samenwerking te stimuleren hoopt de arbeidshygiënist in een eerder stadium betrokken te worden en daarmee beter te kunnen anticiperen m.b.t. preventie van beroepsziekten. Zodoende ontstaat mogelijk een betere feedbackloop tussen medisch onderzoek in het kader van het PAGO en het tijdig signaleren van gezondheidsschade, en RI&E en plan van aanpak. Een tweede doelstelling is het verkrijgen van inzicht in hoe de bekendheid van het vakgebied arbeidshygiëne onder bedrijven en andere disciplines kan worden vergroot.

De derde doelstelling van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de mogelijkheden tot het vergroten (en borgen) van de inhoudelijke kennis van de arbeidshygiënist. Er zijn zorgen over het nieuwe certificatieschema in relatie tot opleiding en kennisniveau van arbeidshygiënist. Het wordt vaak geuit dat de focus die het schema heeft op het toetsen van de RI&E, inhoudelijke kennis onvoldoende getoetst wordt. Dat zou betekenen dat vakinhoudelijke kennis op een andere manier geborgd moet worden. De AH certificering wordt momenteel alleen gevraagd voor validatie van de RI&E. In dit onderzoek zal worden onderzocht of en hoe certificering een bredere rol kan vervullen als middel om kennis te borgen.

1.3 Vraagstellingen

De centrale vraagstellingen zoals geformuleerd door SZW luiden als volgt:

- Hoe kunnen we het beroep van de arbeidshygiënist bekender en aantrekkelijker maken?
- Hoe kan de meerwaarde van de arbeidshygiënist worden aangetoond op gebied van preventie voor bedrijven?
- Hoe kan het niveau van de verschillende AH-opleidingen (MBO, HBO) hoog gehouden worden?
- Hoe kunnen we samenwerking tussen arbeidshygiënist en bedrijfsartsen bevorderen?

2 Onderzoeksopzet

TNO ondersteunt het Ministerie van SZW bij het inventariseren van de problemen die spelen onder de grotere groep arbeidshygiënist en adviseert over bovengenoemde vragen. Het project is opgesplitst in 4 fasen met een totale projectduur van +/- 6 maanden.

Fase I: Oriëntatie

In de eerste fase is een literatuuronderzoek uitgevoerd om een objectief overzicht te krijgen van de positie en de knelpunten van de arbeidshygiënist en de verschillende stakeholders die hierbij zijn betrokken. De NVvA heeft in 2020 een verkennend onderzoek gedaan naar o.a. de samenwerking tussen arbodeskundigen. Er is gekeken wat in het onderzoek van de NVvA als “lessons learned” naar voren zijn gekomen om eventuele herhaling te voorkomen.

Fase II: Verificatie knelpunten

In de tweede fase zijn de bevindingen uit de literatuur en initiële gesprekken kwalitatief getoetst op basis van (online) interviews met vertegenwoordigers van organisaties die betrokkenheid hebben bij het werkkterrein van de arbeidshygiënist (SER Arboplatform, ArboUnie, PHOV, IRAS, NVvA, LEXCES, CGC). In deze interviews lag de nadruk op het achterhalen van de aanwezige knelpunten en mogelijke oplossingsrichtingen. Na de interviews zijn de bevindingen rond de positie van de arbeidshygiënist kwantitatief getoetst met behulp van een groot-schalige online enquête onder de leden van de arbo-deskundige beroepsverenigingen (NVvA, NVVK).

Fase III: Toetsen oplosrichtingen

Op basis van de uitkomsten van eerdere fasen, zijn in een workshop met leden van de NvVA de verschillende oplosrichtingen voor de gesignaleerde problemen bediscussieerd en getoetst op relevantie.

Fase IV: Analyse & Rapportage

Tot slot zijn de resultaten geanalyseerd en oplosrichtingen beschreven voor de knelpunten die zijn geïdentificeerd in het werkveld van de arbeidshygiënist. TNO verstrekt advies over de vraagstellingen die geformuleerd zijn door het ministerie van SZW.

3 Resultaten

3.1 Fase 1: Literatuuronderzoek

Tijdens het literatuuronderzoek zijn verschillende bronnen geraadpleegd zoals Het Nederlands centrum voor beroepsziekten, Arbobalans 2020, rapportages van TNO en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Daarnaast zijn verschillende Arbo catalogussen, het Tijdschrift voor toegepaste Arbowetenschap (TtA) en de inhoud van de opleidingen voor arbeidshygiëne (PHOV) bekeken en er is onderzoek gedaan naar lopende projecten/campagnes die zich richten op arbeidshygiënist. Het literatuuronderzoek is vooral bedoeld om achtergrondinformatie te verzamelen ter voorbereiding op de interviews.

Bekendheid van de arbeidshygiënist

Uit interviews van Arbo-online (2020) onder arbeidshygiënist komt naar voren dat bij het maken van een RI&E vaak geen arbeidshygiënist (AH) wordt ingeschakeld. Arbeidshygiënische taken komen regelmatig te liggen bij de veiligheidskundige, die daar niet adequaat voor is opgeleid. De AH wordt pas ingeschakeld als een arbeidshygiënisch risico vermoed wordt, of als er klachten en gezondheidsschade optreden. De AH is zodoende niet betrokken bij de preventie. Een hiervoor genoemde reden is dat de kerntaken van de AH weinig bekend zijn bij andere disciplines en bedrijven (NVvA, 2020). In Nederland heerst over het algemeen een 'stoffig' imago van arbeidshygiënist, voornamelijk te wijten aan onbekendheid met het vakgebied. Dit heeft als gevolg dat er een beperkte instroom is van nieuwe arbeidshygiënist

AH-beroepsopleidingen

Op dit moment is het aantal opleidingen tot arbeidshygiënist beperkt en is er weinig keuze in verschillende opleiders (NVvA, 2020). PHOV is de bekendste opleider en biedt een opleiding tot middelbare arbeidshygiënist (MBO) en arbeidshygiënist (HBO). Op WO-niveau is er geen opleiding tot arbeidshygiënist en ook zijn er maar weinig opleidingen in de richting van arbeid, gezondheid en toxicologie. In het lesprogramma van de opleiding tot arbeidshygiënist (PHOV) worden slechts 3 dagen besteed aan het onderwerp van gevaarlijke stoffen met betrekking tot de RI&E. Daarnaast wordt er in de opleidingen niet of nauwelijks ingegaan op de preventie van beroepsziekten. Een belangrijke reden vanuit het opleidingsinstituut is dat de huidige lesstof reeds een goed gevuld programma is. Hierbinnen is volgens de opleider niet genoeg ruimte om in de diepte in te gaan op preventie. Ervaring rondom preventie moeten cursisten in de praktijk opdoen in de branche waarin de cursisten werken. Dit wordt in de opleidingen weinig aangeboden.

Certificering Arbokerndeskundige

Certificering tot arbokerndeskundige wordt momenteel uitsluitend uitgevoerd door de keuringsinstantie Hobeon SKO. De eis voor certificering is dat de kandidaat ten minste een afgeronde HBO-opleiding heeft of op andere wijze kan aantonen over een HBO-werk- en denkniveau te beschikken. Verder moet de aanvrager een portfolio indienen met drie toets- en adviesrapporten van RI&E's. Deze rapporten moeten voor de eerste keer zijn uitgevoerd onder begeleiding. Vervolgens vindt een portfolio beoordeling en een criteriumgericht interview over het portfolio plaats (Examenplan certificering arbokerndeskundige, Hobeon SKO). Certificering legitimeert de AH om de RI&E op de arbeidsomstandigheden te toetsen.

Ondanks de criteria, worden er regelmatig zorgen geuit over het niveau van certificering. Uit het onderzoeksrapport "Stelselonderzoek Toets de toetsers aan toetsing RI&E" van de Inspectie SZW (2021) blijkt dat het kennisniveau over gevaarlijke stoffen bij veel gecertificeerde uitvoerders van de RI&E of het PAGO te laag is. Het onderzoek wijst uit dat toetsing van de RI&E door een gecertificeerde arbeidshygiënist/arbodeskundige niet betekent dat de RI&E na toetsing ook volledig en betrouwbaar is. Het certificaat arbokerndeskundige levert wel een bevorderende kwalitatieve bijdrage aan de getoetste RI&E.

Het nieuwe certificatieschema voor arbodeskundigen geeft duidelijk aan welke expertise elke arbodeskundige heeft. Hierdoor is bepaald dat een arbodeskundige alleen een toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) mag uitvoeren binnen zijn of haar eigen expertisegebied. Dit geldt echter niet voor de bedrijfsarts, die bevoegd is om toetsingen uit te voeren op alle onderwerpen. Ook het nieuwe certificatieschema is niet van toepassing op de bedrijfsarts, omdat deze beroepsgroep reeds geregistreerd is in het BIG-register.

Het certificaat arbokerndeskundige is 5 jaar geldig. Voor het oude vakcertificaat Arbeidshygiënist diende de AH minimaal 15 nascholingspunten te hebben verdiend in de afgelopen 3 jaar. In nascholingsworkshops konden AH's verdiepende kennis opdoen over verschillende onderwerpen, waaronder gevaarlijke stoffen, PAGO en RI&E. In het huidige certificeringsschema is het behalen van nascholingspunten geen vereiste voor hercertificering. Wel moeten voor hercertificering opnieuw drie RI&Es zijn getoetst.

Samenwerking met bedrijfsartsen

Uit het onderzoeksrapport van de NVvA (2020) komt naar voren dat de samenwerking tussen de verschillende Arbo professionals moeizaam verloopt. Idealiter stelt bij het opstellen van de RI&E en PAGO de bedrijfsarts het medisch instrumentarium vast en geeft de AH advies over blootstellingsprofielen, gebaseerd op verdiepende RI&E's. In de praktijk vinden de BA en de AH elkaar echter vaak niet. Samenwerking en uitwisseling van kennis ontbreekt met als gevolg dat de inhoud van het PAGO vaak niet is gebaseerd op de RI&E (NVvA, 2020). In de praktijk blijkt het moeilijk om de situatie op de werkvloer te koppelen aan de inhoud van het PAGO. De BA is vooral gericht op verzuim en komt hierdoor weinig op de werkvloer. Hierdoor is er voor de BA ook te weinig tijd om met preventief werk bezig te zijn. Daarnaast hebben veel bedrijfsartsen weinig kennis over gevaarlijke stoffen. Volgens Van der Gulden (2012) blijkt dat een BA vaak meer interesse toont in gevaarlijke stoffen wanneer deze er in de praktijk mee te maken krijgt. De NVvA geeft aan open te staan voor masterclasses over samenwerking tussen arbodeskundigen. Onderzoek wijst echter uit dat E-Learning niet de juiste methode is om de samenwerking tussen de Arbodeskundigen te stimuleren. Meerwaarde van samenwerking wordt pas ervaren na de opleiding en in de praktijk (NVvA, 2020).

RI&E en PAGO

Uit het actieplan van de NVvA (2020) komt naar voren dat de globale RI&E en de branche-RI&E-instrumenten niet diep genoeg ingaan op gevaarlijke stoffen. In de verdiepende RI&E is vaak wel voldoende aandacht voor gevaarlijke stoffen echter wordt in de globale RI&E vaak niet geadviseerd om een verdiepende RI&E op te stellen. Het PAGO-advies onderdeel komt in veel branche-RI&E-instrumenten niet terug. Bij een verdiepende RI&E wordt geen link gelegd naar ziektebeelden en beroepsziekten behorende bij de gevaarlijke stoffen met onvoldoende beheerste blootstelling.

3.2 Fase 2: Interviews

In de verificatiefase voerden we 15 (online) interviews van +/- 45 min met vertegenwoordigers van organisaties die betrokkenheid hebben bij het werkterrein van de arbeidshygiënist (bijlage 1). Het doel van de interviews was het kwalitatief toetsen van de bevindingen uit de literatuur en de initiële gesprekken met het ministerie van SZW. In de interviews lag de nadruk op het achterhalen van de aanwezige knelpunten en het verkennen van mogelijke oplossingsrichtingen. Voor de vragen die tijdens de interviews zijn gesteld, zie bijlage 2. Op basis van de resultaten van de interviews werd een voorstel gedaan voor de inhoud van de enquêtes.

Toegankelijkheid en bekendheid arbeidshygiënist

De uitkomsten van de interviews laten zien dat er nog steeds knelpunten bestaan op het gebied van toegankelijkheid en bekendheid van de arbeidshygiënist. Veel werknemers weten de arbeidshygiënist niet te vinden en bedrijven hebben moeite om te weten welke kerndeskundige ze voor welk onderwerp moeten aanschrijven. Het werk van de arbeidshygiënist komt vaak bij de veiligheidskundige te liggen omdat deze bekender zijn als beroepsgroep. Veiligheidskundigen zijn verantwoordelijk voor een breed scala aan veiligheidsmaatregelen en zijn daardoor vaak meer in beeld bij bedrijven. Er zijn veel meer veiligheidskundigen dan Arbeidshygiënist in Nederland en de Vereniging van veiligheidskundigen (NVVK) doet meer aan actieve promotie dan de NVvA. Bedrijven denken vaak dat als ze een veiligheidskundige inhuren, deze alle aspecten van veiligheid zal afdekken, inclusief gevaarlijke stoffen. Veel grote bedrijven hebben al een preventiemedewerker en soms ook een veiligheidskundige in dienst, waardoor ze terughoudend zijn om ook nog budget uit te geven aan het inhuren van een arbeidshygiënist. De kleinere bedrijven hebben vaak niet het geld om verschillende experts in te huren. Verder geven de geïnterviewden aan dat er nog steeds verwarring bestaat over de term "arbeidshygiënist" en dat bedrijven in het algemeen weinig bekend zijn met de rol en taken van deze deskundige. Dit speelt vooral een rol bij kleinere MKB-bedrijven.

Uit de interviews komt naar voren dat bedrijven vaak pas overgaan tot het inschakelen van een arbeidshygiënist wanneer zij onder druk staan van externe factoren, zoals een inspectie. Dit duidt erop dat de zorg voor de veiligheid en gezondheid van werknemers niet altijd de hoogste prioriteit heeft voor bedrijven, tenzij ze zich bewust worden van mogelijke consequenties van een onveilige werkomgeving. Daarnaast valt op dat bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen ook vaak milieubureaus inschakelen, terwijl zij daarmee niet altijd de deskundigheid in huis halen die nodig is om de gezondheidsrisico's voor werknemers in kaart te brengen en te beheersen.

De meeste geïnterviewden geven aan niet te weten of de rol van de AH is veranderd sinds de invoering van de preventiemedewerker. Echter, er is overeenstemming dat als er iets veranderd is, dit positief is voor de arbeidshygiënist. De preventiemedewerker vormt namelijk een belangrijke schakel tussen werkgevers en werknemers en is doorgaans op de hoogte van de rol en taken van de arbeidshygiënist. Hierdoor kan de preventiemedewerker werkgevers en werknemers adequaat doorverwijzen naar de juiste deskundige als dat nodig is.

Om bovengenoemde knelpunten aan te pakken, werden verschillende oplosrichtingen genoemd, zoals het verbeteren van de handhaving en toezicht op bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen, het verstrekken van subsidies voor bedrijven om een arbeidshygiënist in te huren, het verbeteren van de zichtbaarheid op HR-evenementen en het beter voorlichten van bedrijven over de rol en taken van de arbeidshygiënist. Veel geïnterviewden vinden dat de AH

meer proactief moet zijn in het aanbieden van voorlichting aan bedrijven. Er wordt opgemerkt dat om de bekendheid te vergroten, arbeidshygiënist meer zichtbaar zouden moeten zijn in de media. Momenteel zijn arbeidshygiënist vaak afwezig in de media wanneer er kwesties spelen rondom arbeidshygiëne. In plaats daarvan worden vaak bekende toxicologen of hoogleraren uitgenodigd om hierover te spreken. De NVvA zou hierin een rol kunnen spelen door het bevorderen van de zichtbaarheid van arbeidshygiënist en het actiever benaderen van de media om hun expertise te delen. Vanuit de vereniging zijn ze momenteel bezig om meer media-aandacht te krijgen, bijvoorbeeld door het schrijven van opinieartikelen. Geïnterviewden geven aan dat het veranderen van de naam zou kunnen bijdragen aan het bevorderen van de bekendheid. Rondom de naamsverandering zou dan een grootschalige campagne opgezet kunnen worden. Sommige geïnterviewden geven aan dat de toegankelijkheid van arbeidshygiënist te verbeteren is door het creëren van een database met geaccrediteerde arbeidshygiënist en het versterken van de samenwerking tussen bedrijfsbranches en arbeidshygiënist. Veel geïnterviewden geven aan dat er meer betrokkenheid en samenwerking nodig is vanuit bedrijfsbranches, met name in branches waar veel MKB-bedrijven actief zijn, zoals de bouw- en schildersbranche. Er wordt geopperd om gezamenlijk diensten in te kopen en een gezamenlijke database te creëren voor gevaarlijke stoffen en de RI&E. Als de brancheverenigingen zelf een arbeidshygiënist in dienst hebben kan dit helpen om de drempel voor kleine bedrijven te verlagen om arbeidshygiënist en andere arbodeskundigen in te schakelen.

Twee geïnterviewden pleiten voor de terugkeer naar een meer centraal geregeld systeem voor de aanpak van arbeidshygiëne, zoals in de buurlanden België en Duitsland. In het huidige systeem zijn bedrijven zelf verantwoordelijk voor het naleven van de wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden, zoals vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Privatisering heeft volgens de geïnterviewden alleen maar geleid tot variaties en inconsistenties in de naleving van de regelgeving, afhankelijk van de inzet en middelen van individuele bedrijven.

Niveau van de beroepsopleidingen & Certificering

Uit de gehouden interviews is gebleken dat er bezorgdheid bestaat over de huidige certificering van arbokerndeskundige. Het certificerings- of registratiesysteem wordt als ontoereikend ervaren omdat het geen erkenning geeft aan het gehele vakgebied van de arbeidshygiënist waardoor er geen meerwaarde meer wordt gezien in certificering. Certificering is alleen nog aantrekkelijk voor de arbeidshygiënist die daadwerkelijk RI&Es toetsen en dat zijn er volgens de geïnterviewden niet heel veel. Daarnaast heerst er onvrede over de huidige Nederlandse certificering omdat deze niet meer voldoet aan de NAR certificering die in het buitenland wordt erkend door de IOHA.

In het nieuwe certificatieschema is aangegeven welke arbodeskundige over welke expertise beschikt. Een arbodeskundige mag een RI&E-toetsing alleen doen binnen de eigen expertise. De geïnterviewden van de arbodiensten geven aan dat om die reden de bedrijfsarts nu vaak gevraagd om de RI&E 'even' te ondertekenen. De bedrijfsarts mag op elk onderdeel toetsen en het is te duur om voor elk onderdeel een andere kerndeskundige in te huren.

In de interviews is ook benadrukt dat het toenemende aantal ZZP'ers binnen het vakgebied van arbeidshygiënist een uitdaging vormt voor kennisdeling en samenwerking. In tegenstelling tot arbeidshygiënist die werkzaam zijn bij interne en externe arbodiensten, hebben ZZP'ers vaak beperkte toegang tot een breed netwerk van bedrijven en organisaties. Ze missen vaak de mogelijkheid om deel te nemen aan multidisciplinaire teams en samen te

werken met de andere kerndeskundigen. Bovendien moeten ZZP'ers zelfstandig ontwikkelen en blijven met veranderingen in wet- en regelgeving. Het feit dat ZZP'ers hun eigen weg moeten vinden en telkens opnieuw het wiel moeten uitvinden, belemmert de efficiënte verspreiding van kennis en best practices. Dit heeft een negatieve invloed op het algemene niveau van arbeidshygiënist in de sector.

Om bovengenoemde knelpunten aan te pakken, worden oplossingsrichtingen voorgesteld, zoals: bredere inzet van certificering en het overwegen van de NAR certificering, de oprichting van meerdere specialismen, strengere eisen aan certificering en het herintroduceren van een puntensysteem.

Daarnaast is er in de interviews aandacht besteed aan het niveau van de opleiding voor arbeidshygiënist. Uit de interviews blijkt dat het niveau van de opleiding te laag is en te breed, met te weinig aandacht voor gevaarlijke stoffen en preventie.

Om dit te verbeteren, worden oplossingsrichtingen aangedragen zoals het oprichten van een universitaire opleiding voor arbeidshygiënist. Een mogelijk knelpunt wat hierbij opgemerkt wordt is het mogelijke gebrek aan aanwas, wat ook een probleem was bij een eerdere poging tot het introduceren van een universitaire opleiding in de arbeidshygië aan het IRAS. Er zal bekendheid gecreëerd moeten worden op HBO- en Universitaire Bachelor opleidingen middels campagnes.

Andere oplossingsrichtingen die werden genoemd zijn: het aanbrengen van gelaagdheid in de opleiding, het oprichten van een specialisatie gevaarlijke stoffen en het uitsluitend toelaten van arbeidshygiënist met deze specialisatie bij bedrijven die gevaarlijke stoffen in huis hebben. Ook wordt aangegeven dat er een post-opleiding moet worden aangeboden voor bedrijfsartsen en arbeidshygiënist op het gebied van gevaarlijke stoffen. Daarnaast geeft men aan dat er meer nadruk moet worden gelegd op het creëren van netwerken en platforms waar ZZP'ers elkaar kunnen ontmoeten, ervaringen kunnen uitwisselen en kennis kunnen delen. Dit kan zorgen voor meer samenwerking en een betere verspreiding van kennis binnen de ZZP-gemeenschap.

Samenwerking met bedrijfsartsen

Tijdens de gehouden interviews met bedrijfsartsen en arbeidshygiënist kwamen enkele knelpunten naar voren in de samenwerking tussen deze twee partijen. Zowel de gesproken bedrijfsartsen als arbeidshygiënist geven aan dat zij elkaar niet weten te vinden en er geen overleg is over de RI&E. Zowel de arbeidshygiënist als de bedrijfsarts zijn maar weinig zichtbaar op de werkvloer. Werknemers vinden de bedrijfsartsen niet en als ze ze wel vinden, dan kunnen ze vaak geen link leggen met beroepsziekten. Dit komt deels door het feit dat het onderwerp beroepsziekten maar weinig aan bod komt in de opleiding van bedrijfsartsen.

Om deze knelpunten op te lossen, werden verschillende oplossingsrichtingen genoemd. Zo zou een verplichte RI&E samen door de arbeidshygiënist en bedrijfsarts opgesteld moeten worden, met gezamenlijke verantwoordelijkheid. Daarnaast moet er in de opleiding van bedrijfsartsen en arbeidshygiënist meer aandacht besteed worden aan arbeidsgebonden risico's en de samenwerking met andere arbokerndeskundigen. Indien een bedrijfsarts een beroepsziekte meldt, moet dit verplicht gemeld worden aan de arbeidsinspectie en moet dit gevolgd worden door een bezoek van de arbeidsinspectie. Tenslotte wordt gepleit voor een onafhankelijke bedrijfsarts die niet via een arbodienst ingezet wordt.

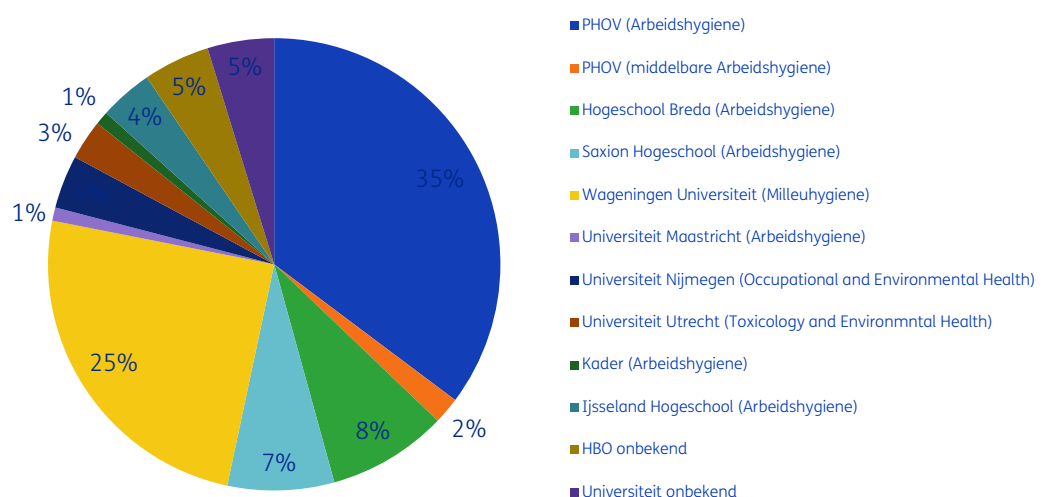
Volgens de geïnterviewden zijn bedrijfsartsen en arbeidshygiënist samen noodzakelijk om de gezondheidsbewaking van chemische stoffen goed uit te voeren. De arbeidshygiënist is verantwoordelijk voor de blootstelling, terwijl de bedrijfsarts verantwoordelijk is voor de gezondheidsbewaking. Beiden moeten daarom betrokken zijn bij de handhaving en verplicht gezamenlijk optreden.

3.3 Fase 3: Enquête

In het tweede deel van de verificatiefase werden enquêtes van 27 vragen uitgezet onder leden van de NVvA (zie bijlage 3). Het doel van de enquêtes is het kwantitatief toetsen van de bevindingen uit de interviews en de literatuur. In de enquêtes lag de nadruk op het achterhalen van de aanwezige knelpunten en mogelijke oplossingsrichtingen. Op basis van de resultaten van de enquêtes werd een voorstel gedaan voor de inhoud van de workshop op het NVvA symposium.

Deelnemers

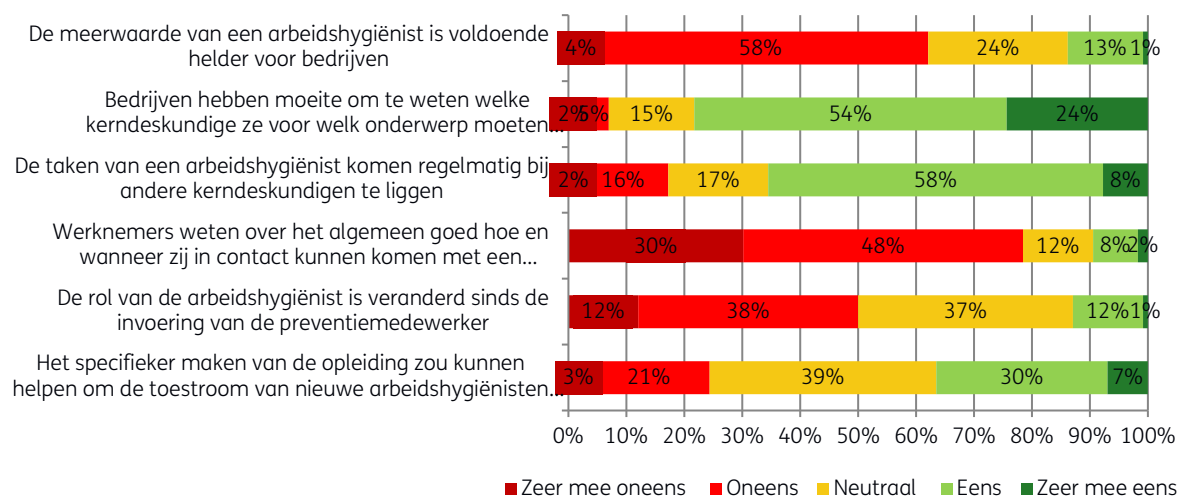
De enquête werd ingevuld door in totaal 117 leden van de NVvA. Uit de verzamelde gegevens blijkt dat de meerderheid van de deelnemers (56%) al meer dan 20 jaar werkzaam is als arbeidshygiënist, terwijl 18% minder dan 5 jaar ervaring heeft. De meest gevolgde opleiding was de opleiding Arbeidshygiëne aan de PHOV (35%) gevolgd door Milieuhygiëne aan de Universiteit van Wageningen (25%) en Arbeidshygiëne aan de Hogeschool van Breda (8%) (zie figuur 1). Onder de deelnemers die minder dan 5 jaar werkzaam zijn als AH, was Arbeidshygiëne aan de PHOV de meest gevolgde opleiding (81%). De meeste deelnemers (24%) zijn werkzaam bij interne arbodiensten, gevolgd door 13% bij externe arbodiensten. Een aanzienlijk deel van de deelnemers (26%) gaf aan zelfstandig arbeidshygiënist te zijn. Van de deelnemers was 64% in het bezit van het oude vakcertificaat Arbeidshygiëne. Daarentegen is slechts 2% in het bezit van het nieuwe certificaat Arbokerndeskundige. Van de deelnemers die over het oude vakcertificaat beschikken heeft slechts 1% zich laten hercertificeren, 41% is dit in de toekomst wel van plan te gaan doen.



Figuur 1. De door de deelnemers van de enquête gevolgde opleidingen.

Toegankelijkheid en bekendheid arbeidshygiënist

In het eerste deel van de enquête werden de deelnemers gevraagd naar hun mening over de toegankelijkheid en bekendheid van de arbeidshygiënist. De resultaten tonen een diversiteit aan percepties onder de deelnemers (figuur 2). Een meerderheid van de deelnemers gaf aan dat de meerwaarde van de AH onvoldoende helder is voor bedrijven (58% oneens, 4% zeer mee oneens). Volgens veel deelnemers hebben bedrijven moeite om te weten welke kerndeskundige ze moeten raadplegen voor specifieke onderwerpen (54% eens, 24% zeer mee eens). Daarnaast, geeft een meerderheid van de deelnemers aan dat de taken van een arbeidshygiënist regelmatig bij andere kerndeskundigen worden neergelegd (58% eens, 8% zeer mee eens). Wat betreft de stelling dat werknemers over het algemeen goed weten hoe en wanneer ze in contact kunnen komen met een arbeidshygiënist, geeft een grote meerderheid van de deelnemers aan het niet eens te zijn met deze stelling (48% oneens, 30% zeer mee oneens). Dit impliceert dat er een gebrek aan bewustzijn en communicatie bestaat over de beschikbaarheid en toegankelijkheid van arbeidshygiënisten voor werknemers. Over de eventuele veranderde rol van de arbeidshygiënist sinds de invoering van de preventiemedewerker, hebben deelnemers verdeelde meningen, 37% van de deelnemers staat neutraal tegenover deze stelling, 38% is het oneens en 12% is het zeer oneens met deze stelling. Er bestaat ook verdeeldheid over de stelling dat het specifiek maken van de opleiding arbeidshygiëne zou kunnen bijdragen aan het vergroten van de instroom van nieuwe arbeidshygiënisten. Ongeveer 37% van de deelnemers is het eens of zeer eens met deze stelling, terwijl 39% neutraal is en 23% het oneens of zeer oneens is met deze stelling.



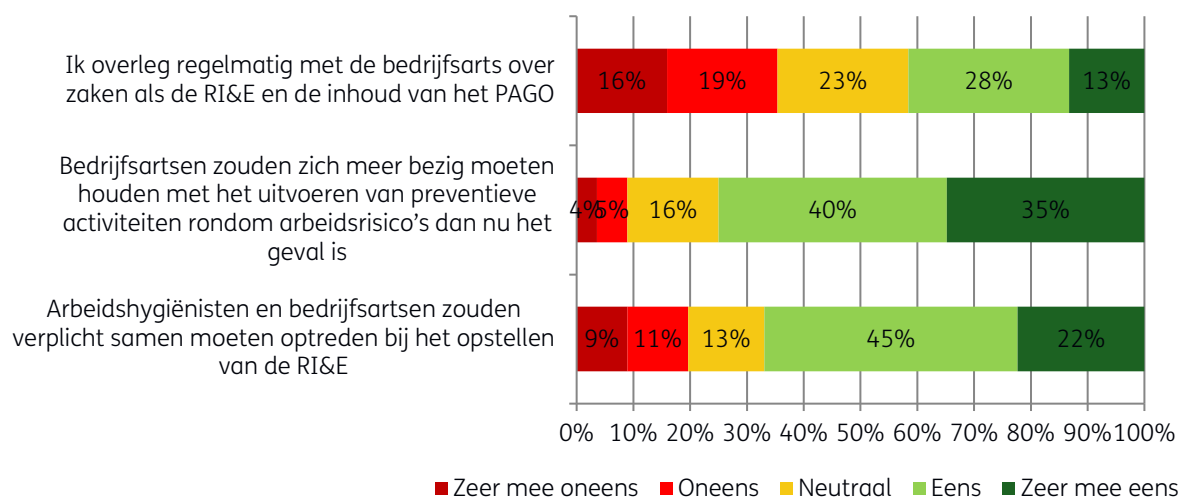
Figuur 2. Enquêtestellingen over de samenwerking met de verschillende kerndeskundigen.

Samenwerking met kerndeskundigen

In het tweede deel van de enquête werden de deelnemers gevraagd naar hun mening over de samenwerking met de andere kerndeskundigen. Uit de enquête blijkt dat de deelnemers gemiddeld het meest samenwerken met veiligheidskundigen, gevolgd door de preventiemedewerker, de bedrijfsarts, de arbeids- en organisatiedeskundige en de arboadviseur. Wat betreft de beoordeling van de samenwerking, werd de samenwerking met veiligheidskundigen het best gewaardeerd (8.2), gevolgd door arbo-adviseurs (8.1) en arbeids-

en organisatiedeskundigen (8). Preventiemedewerkers behaalden een gemiddelde score van 7.9, terwijl bedrijfsartsen het laagst scoorden met een gemiddelde score van 6.6.

Uit de enquêtestellingen over het onderdeel samenwerking met kerndeskundigen blijkt dat een aanzienlijk deel van de deelnemers regelmatig overlegt met de bedrijfsarts over zaken zoals de RI&E en de inhoud van het PAGO (28% eens, 13% zeer mee eens) (figuur 3). Er zijn echter ook deelnemers die niet regelmatig overleggen (19% oneens, 16% zeer mee oneens). Een grote meerderheid van de deelnemers is van mening dat bedrijfsartsen zich meer zouden moeten bezighouden met preventieve activiteiten met betrekking tot arbeidsrisico's dan ze momenteel doen (40% eens, 35% zeer mee eens). Verder is een groot deel van de deelnemers van mening is dat arbeidshygiënist en bedrijfsartsen verplicht samen moeten optreden bij het opstellen van de RI&E (45% eens, 22% zeer mee eens).

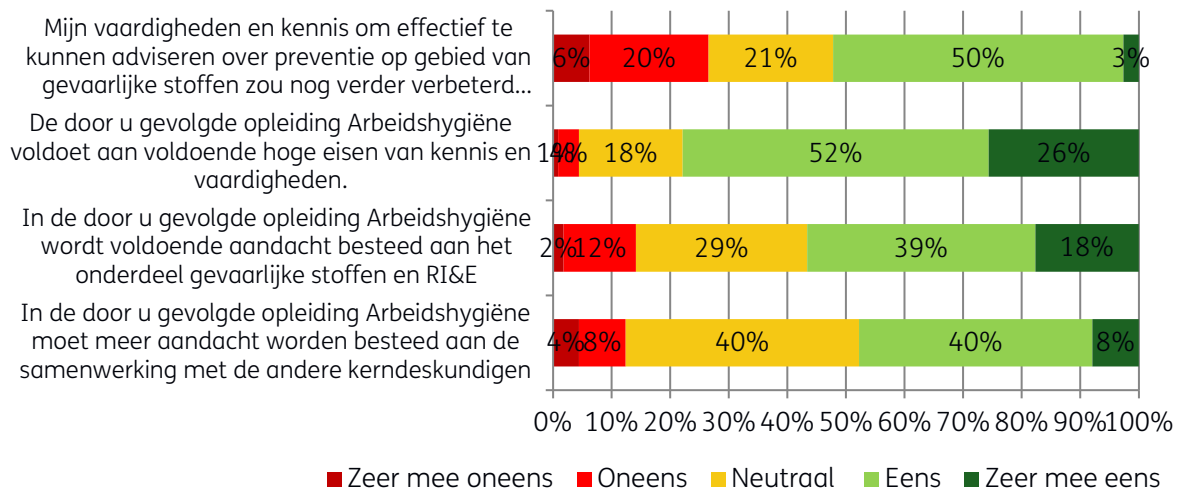


Figuur 3. Enquêtestellingen over het onderdeel samenwerking kerndeskundigen

Niveau van de beroepsopleidingen & Certificering

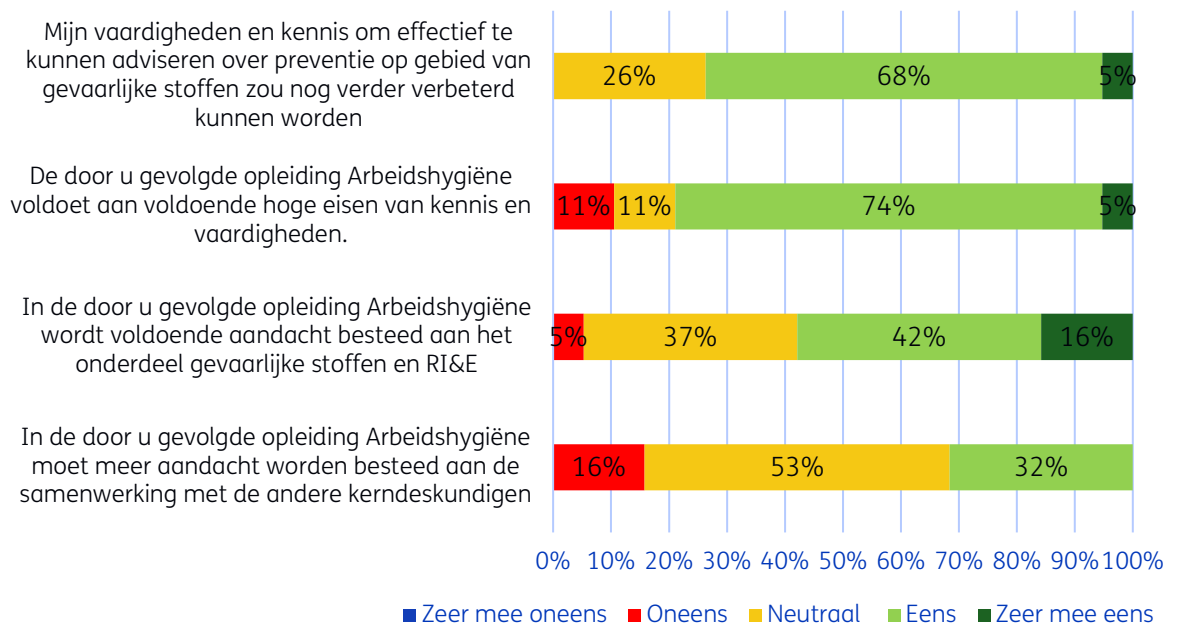
In het derde deel van de enquête werden de deelnemers gevraagd naar hun mening over het niveau van de door hen gevolgde beroepsopleidingen en de certificering.

Een aanzienlijk percentage van de deelnemers is van mening dat hun kennis en vaardigheden voor effectief advies over preventie met betrekking tot gevaarlijke stoffen nog verder verbeterd kunnen worden (50% eens, 3% zeer mee eens) (figuur 5a). Wat betreft de gevolgde opleiding Arbeidshygiëne, geeft een meerderheid van de deelnemers aan dat deze voldoet aan voldoende hoge eisen van kennis en vaardigheden (52% eens, 26% zeer mee eens). Er is echter ook een aanzienlijk percentage van deelnemers dat van mening is dat er in de gevolgde opleiding Arbeidshygiëne niet voldoende aandacht wordt besteed aan het onderdeel gevaarlijke stoffen en de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) (39% eens, 18% zeer mee eens). Verder geeft een groot van de deelnemers aan dat er meer aandacht moet worden besteed aan de samenwerking met andere kerndeskundigen in de gevolgde opleiding Arbeidshygiëne (40% eens, 8% zeer mee eens).



Figuur 4a. Enquêtestellingen over het onderdeel kennis en certificering (alle deelnemers).

Wanneer we kijken naar de deelnemers die in de afgelopen 5 jaar de opleiding Arbeidshygiëne aan de PHOV hebben afgerond (19 deelnemers), zien we dat een groot aantal van hen van mening is dat hun vaardigheden om effectief te kunnen adviseren over preventie op gebied van gevaarlijke stoffen nog verder verbeterd zou kunnen worden (68% eens; 5% zeer mee eens). Echter, een groot deel van deze groep deelnemers vindt dat de gevolgde opleiding voldoet aan voldoende hoge eisen van kennis en vaardigheden (74% eens, 5% zeer mee eens). Dit impliceert dat, ondanks de behoefte aan verdere verbetering van hun vaardigheden, de deelnemers over het algemeen tevreden zijn met de kwaliteit van de opleiding die ze hebben gevolgd. Ook wordt er volgens het overgrote deel van de deze groep deelnemers in de opleiding voldoende aandacht aan besteedt aan het onderdeel gevaarlijke stoffen en RI&E (42% eens, 16% zeer eens). Wel zijn veel deelnemers van mening dat er in de opleiding meer aandacht besteedt moet worden aan samenwerking met de andere kerndeskundigen (53% eens, 32% zeer mee eens).

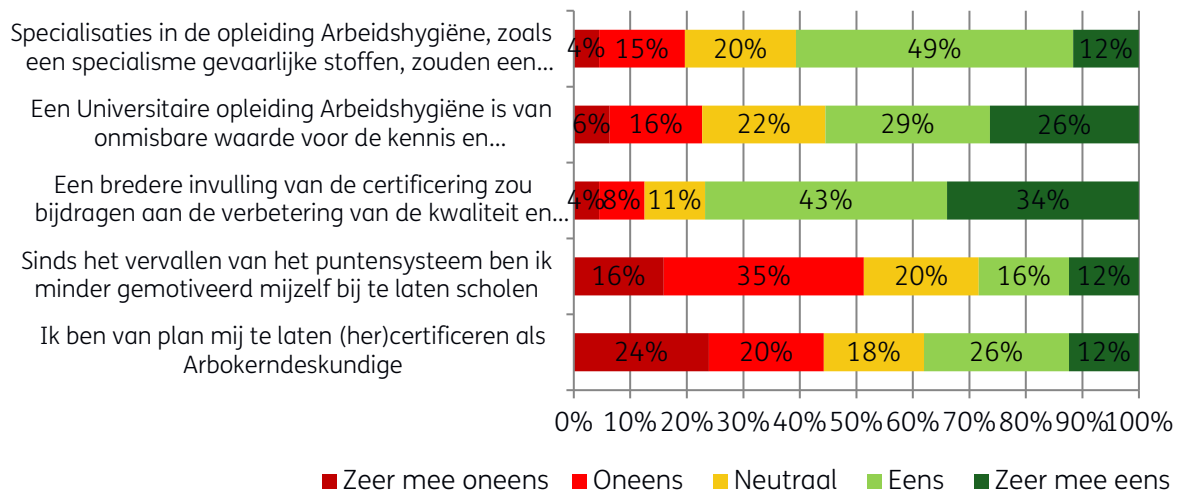


Figuur 4b. Stellingen over het onderdeel kennis en certificering door deelnemers 0-5 jaar lang werkzaam als arbeidshygiënist en Arbeidshygiëne aan de PHOV gedaan.

Een groot deel van de deelnemers is van mening dat specialisaties binnen de opleiding Arbeidshygiëne, zoals een specialisme in gevaarlijke stoffen, mogelijk een grotere waardering en erkenning zouden kunnen opleveren voor zowel de opleiding als de professionals op de arbeidsmarkt, vooral als deze specialisatie op het diploma vermeld wordt (49% eens; 12% zeer mee eens). Daarnaast is een groot deel van de deelnemers van mening dat een Universitaire opleiding van toegevoegde waarde is voor de kennis en vaardigheden van professionals in de sector (29% eens; 26% zeer mee eens). Een aanzienlijk deel van de respondenten geeft aan dat een bredere inzet van certificering zou kunnen bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit en professionalisering van de arbeidshygiënesector (43% eens, 34% zeer mee eens).

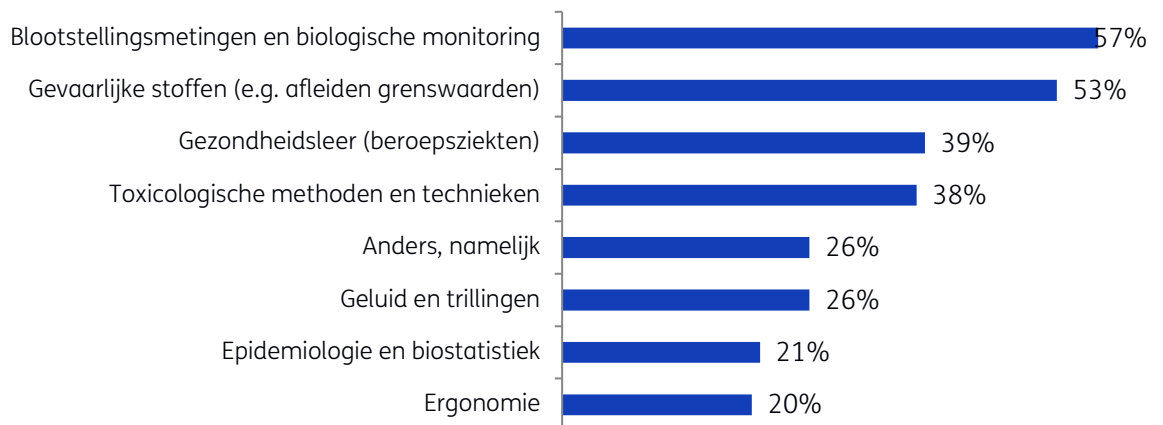
Wat betreft de stelling of men minder gemotiveerd is om zich te laten bijscholen sinds het vervallen van het puntensysteem, is er verdeeldheid onder de deelnemers. Ongeveer 6% was het hier zeer mee oneens, 35% was het oneens, 20% was neutraal, 16% was het eens en 12% was het zeer mee eens met deze stelling.

Ten slotte is er verdeeldheid onder de deelnemers over hun intentie om zich (opnieuw) te laten certificeren als Arbokerndeskundige. Ongeveer 24% is het er zeer mee oneens, 20% is oneens, 18% is neutraal, 26% is het eens, en 12% is er zeer mee eens.



Figuur 5. Stellingen over het onderdeel kennis en certificering deel 2

De deelnemers werd gevraagd of ze geïnteresseerd zouden zijn in het specialiseren in een specifiek onderwerp binnen de arbeidshygiëne. De deelnemers konden meerdere opties selecteren (figuur 7). Het onderwerp waar de meeste deelnemers de voorkeur aan gaven was blootstellingsmetingen en biomonitoring (57%). Daarna volgden de onderwerpen gevaarlijke stoffen (bijvoorbeeld het afleiden van grenswaarden) (53%), gezondheidsleer 39%, toxicologische methoden en technieken (38%), geluid en trillingen (26%), epidemiologie en biostatistiek (21%) en ergonomie (20%). Onder de zelf voorgestelde onderwerpen werden biologische agentia en fysieke belasting het meest genoemd.



Figuur 6. Stellingen over het onderdeel kennis en certificering

Werkzaamheden en taken

In het laatste deel van de enquête werd de deelnemers gevraagd hoeveel procent van hun tijd ze gemiddeld besteden aan een aantal voorgestelde activiteiten. Uit de enquête blijkt dat de deelnemers het grootste deel van hun tijd bezig zijn met het ondersteunen van organisaties bij het opstellen van de RI&E, waar 22,3% van hun tijd aan wordt besteed. Daarnaast besteden ze gemiddeld 19,7% van hun tijd aan het beoordelen van risico's op basis van blootstellingsmodellen. Het uitvoeren van metingen van de blootstelling aan gevaarlijke

stoffen neemt 14,5% van hun tijd in beslag. Het toetsen van de RI&E wordt minder vaak gedaan, namelijk slechts 9,3% van de tijd. Het uitvoeren van biologische monitoring wordt zelden gedaan, met slechts 3,3% van hun tijd besteed aan deze activiteit. Ook het adviseren over de inhoud van het PAGO wordt niet veel gedaan, met slechts 4,8% van hun tijd besteed aan deze taak.

3.4 Fase 4: Workshop

Op basis van de uitkomsten van de interviews en de enquêtes, werden in de workshop de verschillende oplosrichtingen voor de gesignaleerde problemen bediscussieerd en getoetst op relevantie. Opnieuw lag de nadruk op de samenwerking tussen de verschillende kerndeskundigen, het vergroten van de bekendheid van het vakgebied arbeidshygiëne en het verkrijgen van inzicht in de mogelijkheden om de inhoudelijke kennis van arbeidshygiënist te vergroten en te waarborgen. Met behulp van de online tool Mentimeter (www.mentimeter.com) werden 11 vragen/stellingen voorgelegd aan de deelnemers, waarop zij konden reageren (zie bijlage 5). Daarna kregen ze de mogelijkheid om hun mening te delen en in een interactieve discussie inzichten uit te wisselen. In totaal namen 60 leden van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA) deel aan deze workshop.

Bekendheid en toegankelijkheid

Tijdens de workshop werd aan de deelnemers gevraagd om oplosrichtingen die voortkwamen uit eerdere fasen van het onderzoek te rangschikken op relevantie. De volgende oplosrichtingen werden voorgelegd voor het onderdeel bekendheid en toegankelijkheid en als volgt gerangschikt:

1. Meer samenwerking tussen bedrijfsbranches en arbeidshygiënist
2. Vergroten van de zichtbaarheid van arbeidshygiënist in de media
3. Voorlichting over de expertise van verschillende kerndeskundigen
4. Een nieuwe naam ("arbeidshygiënist" spreekt niet tot de verbeelding)
5. Meer opleidingsmogelijkheden

De deelnemers gaven aan dat meer samenwerking tussen bedrijfsbranches en arbeidshygiënist de meest effectieve manier was om de bekendheid van de arbeidshygiënist te vergroten. Op de tweede plaats kwam het vergroten van de zichtbaarheid in de media, gevolgd door voorlichting over de expertise van verschillende kerndeskundigen op de derde plaats. Ondanks dat tijdens de interviews vaak werd gesuggereerd dat een nieuwe naam een oplossing zou kunnen zijn, werd dit slechts op de vierde plaats gerangschikt. Meer opleidingsmogelijkheden kwam op de laatste plaats.

Tijdens de workshop werd benadrukt dat arbeidshygiënist meer zichtbaarheid zouden moeten hebben in de media. Momenteel ontbreken ze vaak in de media wanneer er kwesties spelen rondom arbeidshygiëne. De NVvA zou volgens de deelnemers een rol kunnen spelen bij het bevorderen van de zichtbaarheid van arbeidshygiënist door actief contact te zoeken met de media en hun expertise te delen. Echter werd aangegeven dat arbeidshygiënische kwesties vaak gevoelig liggen, waardoor arbeidshygiënist terughoudend zijn om op televisie te verschijnen uit angst voor kritiek. Het verstrekken van mediatraining zou hierbij kunnen helpen. Echter, komt het volgens de deelnemers ook wel eens voor dat werkgevers geen toestemming geven om mediaoptredens te doen.

Aan de deelnemers werd gevraagd welke naam beter zou passen bij de rol en expertise van de arbeidshygiënist. De meest gekozen nieuwe namen waren "blootstellingsdeskundige" en "arbeidsgezondheidskundige". Andere genoemde namen waren onder andere "werkveiligheidsadviseur", "safety officer" en "werkplekdeskundige".

Tot slot werd gevraagd waar voorlichting over de expertise van de verschillende kerndeskundigen het meeste effect zou hebben: a) Arboportaal, b) HR-evenementen en -congressen, c) Brancheorganisaties van bedrijven en d) Beroepsverenigingen (NVVA, NVAB, NVVK). Veruit de meeste stemmen gingen naar brancheorganisaties van bedrijven (33 stemmen), gevolgd door het Arboportaal (6 stemmen).

Kennis en certificering

Tijdens de sessie werden de deelnemers gevraagd om mogelijke oplossingsrichtingen voor het vergroten en waarborgen van de inhoudelijke kennis van arbeidshygiënist te rangschikken. De oplossingsrichtingen werden als volgt gerangschikt:

1. Post-HBO-opleidingen gericht op specialisaties, zoals gevaarlijke stoffen
2. Een Universitaire opleiding
3. Meer diversiteit in opleidingen en verschillende opleidingsmogelijkheden
4. Een bredere inzet van certificering
5. Een database met geaccrediteerde arbeidshygiënist

De deelnemers gaven de hoogste prioriteit aan een post-HBO-opleiding gericht op specialisaties en een universitaire opleiding. Vervolgens werden de deelnemers gevraagd naar de gewenste verdiepende kennisgebieden die een universitaire opleiding zou moeten bieden. De voorgestelde kennisgebieden waren als volgt: 1) blootstellingsmetingen en biomonitoring, 2) gevaarlijke stoffen (afleiden van grenswaarden), 3) toxicologie & blootstellingsbeoordeling, 4) epidemiologie & biostatistiek, en 5) gezondheidsleer met betrekking tot beroepsziekten. De meerderheid van de deelnemers koos voor alle opties en benadrukte het belang van een brede basis van kennis binnen het vakgebied.

Bij de vraag of accreditatie door brancheverenigingen meerwaarde zou hebben, waren er 23 voorstanders en 7 tegenstanders onder de deelnemers. Een meerderheid van de deelnemers gelooft dat accreditatie door brancheverenigingen kan bijdragen aan de professionaliteit en kwaliteit van arbeidshygiënist. Vervolgens werd aan de deelnemers gevraagd of expertise opgedaan via werkervaring meegenomen zou moeten worden in de accreditatie. Hier waren 31 deelnemers voorstander van en twee deelnemers tegen. De meeste deelnemers erkennen het belang van praktijkervaring als waardevolle aanvulling op formele opleidingen en certificering. Tot slot werd gevraagd of het verplicht stellen voor bedrijven om alleen geaccrediteerde arbeidshygiënist in dienst te nemen nuttig zou zijn. Hier waren 7 deelnemers voorstander van, terwijl 31 deelnemers tegen waren. De deelnemers toonden terughoudendheid ten aanzien van dergelijke verplichtingen voor bedrijven vanwege mogelijke praktische en organisatorische uitdagingen.

Samenwerking kerndeskundigen

In het laatste deel van de workshop werden de deelnemers gevraagd om een aantal mogelijke oplossingsrichtingen voor het verbeteren van de samenwerking tussen kerndeskundigen te rangschikken. De oplossingsrichtingen werden als volgt gerangschikt:

1. Het uitsluiten van zelfstandige toetsing van de RI&E door bedrijfsartsen.
2. Het stimuleren van inhoudelijk teamoverleg voor preventie binnen bedrijven.
3. Het duidelijker vastleggen van de onderwerpen waarover een arbeidshygiënist moet adviseren.
4. Het verplicht stellen van het afnemen van preventieve diensten door bedrijven.
5. Het meer onder de aandacht brengen van de meerwaarde van samenwerking.
6. Het verplicht stellen van samenwerking tussen bedrijfsarts en AH bij het opstellen van de RI&E.

Het uitsluiten van zelfstandige toetsing van de RI&E door bedrijfsartsen werd als de meest relevante oplossingsrichting gezien. Veel van de deelnemers zijn van mening dat bedrijfsartsen niet voldoende kennis hebben van de specifieke onderwerpen waarop getoetst moet worden in de RI&E. Door zelfstandige toetsing door bedrijfsartsen uit te sluiten, kan samenwerking tussen de verschillende kerndeskundigen worden bevorderd om de kwaliteit en effectiviteit van de RI&E te verbeteren.

Vervolgens werd aan de deelnemers gevraagd of een juridische verplichting tot samenwerking tussen arbeidshygiënisten en andere kerndeskundigen effectief zou kunnen zijn. Er heerste verdeeldheid onder de deelnemers over de effectiviteit van een juridische verplichting. Van de deelnemers stemden 11 personen voor "ja" en 26 personen voor "nee". Sommige deelnemers waren van mening dat vrijwillige samenwerking beter werkt, omdat het gebaseerd is op intrinsieke motivatie en gedeelde belangen en zijn van mening dat andere benaderingen, zoals het creëren van bewustzijn over de meerwaarde van samenwerking en het faciliteren van kennisuitwisseling, mogelijk effectiever zijn dan het opleggen van juridische verplichtingen. Anderen geloven dat een juridische verplichting nodig is om een minimumniveau van samenwerking te waarborgen.

Tot slot werd de deelnemers gevraagd of ze zouden deelnemen aan een kerndeskundigenplatform voor overleg en samenwerking. Helaas was er geen tijd meer om hun reacties hierop te registreren.

4 Oplosrichtingen & Advies

Tijdens de verschillende fasen van het onderzoek zijn meerdere oplosrichtingen voor het verbeteren van de positie van de arbeidshygiënist in Nederland naar voren gekomen. In deze sectie volgt een samenvatting van de mogelijke oplosrichtingen en ons advies, gebaseerd op de bevindingen met betrekking tot de vragen gesteld door het ministerie van SZW.

4.1 Toegankelijkheid en bekendheid arbeidshygiënist

Hoe kunnen we het beroep van de arbeidshygiënist bekender en aantrekkelijker maken?

1. **Nieuwe naam:** Een van de voorgestelde oplossingen om het imago van het beroep van de arbeidshygiënist te verbeteren, is het introduceren van een nieuwe naam. Het idee is om een naam te kiezen die meer tot de verbeelding spreekt en minder een 'stoffig' imago heeft. Er zijn suggesties genoemd, zoals "blootstellingsdeskundige" en "arbeidsgezondheidskundige", die beter de expertise en het belang van het beroep zouden weerspiegelen. Het advies is om verder onderzoek te doen naar de haalbaarheid en impact van een nieuwe naam. Het is belangrijk om belanghebbenden, zoals de NVvA (Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne) en andere brancheorganisaties, bij dit proces te betrekken. Bij het overwegen van een nieuwe naam is het ook van belang om rekening te houden met de internationale herkenbaarheid. Aangezien in andere landen vaak de term "occupational hygiënist" wordt gebruikt, is het belangrijk om te overwegen of het aannemen van de Engelse naam mogelijk een betere optie is. Dit kan helpen om de herkenbaarheid en aansluiting bij internationale normen te behouden. Een mogelijke aanpak zou zijn om de introductie van een nieuwe naam te begeleiden met een campagne waarin de naam wordt geïntroduceerd en de toegevoegde waarde van het beroep wordt benadrukt.
2. **Vergroten van de zichtbaarheid in de media:** Een andere belangrijke oplosrichting is het vergroten van de zichtbaarheid van arbeidshygiënist in de media. Momenteel ontbreekt hun aanwezigheid vaak in de media bij kwesties rondom arbeidshygiëne. Daarom raden we aan om de NVvA te stimuleren een meer actieve rol te spelen bij het bevorderen van de zichtbaarheid van arbeidshygiënist en actief contact te zoeken met de media om hun expertise te delen. Om arbeidshygiënist te ondersteunen bij het communiceren van hun boodschap, kan de NVvA mogelijk media/risk communication trainingen aanbieden. Daarnaast was de NVvA bezig met de ontwikkeling van een website en podcasts om het vakgebied te promoten, echter is dit project stil komen te liggen door een gebrek aan vrijwilligers. Mogelijk kan dit initiatief nieuw leven worden ingeblazen.
3. **Voorlichting over de expertise van verschillende kerndeskundigen:** Ons advies is om duidelijkere voorlichting te geven op de Arboportaal website over de expertise van verschillende kerndeskundigen, waaronder arbeidshygiënist. Dit platform biedt de mogelijkheid om de toegevoegde waarde van arbeidshygiënist te belichten en bedrijven bewust te maken van de mogelijkheden om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren met behulp van deze deskundigen. De NVvA is al bezig met een soortgelijk initiatief door een beroepsprofiel op te zetten. Tevens, is het van belang om de verantwoordelijkheden en betrokkenheid van kerndeskundigen duidelijk vast te leggen in de wet, zodat bedrijven precies weten welke deskundige ze moeten inschakelen. Daarnaast adviseren

we om in samenwerking met brancheorganisaties, vooral in bedrijfsbranches waar veel MKB-bedrijven actief zijn, voorlichtingscampagnes te organiseren om de expertise van arbeidshygiënist beter onder de aandacht te brengen. Mogelijk kunnen kleinere MKB-bedrijven gestimuleerd worden om gezamenlijke arbeidshygiënist in dienst te nemen, gebruik te maken van gemeenschappelijke stoffendatabases en om gezamenlijke software te gebruiken voor de risico-inventarisatie en -evaluatie.

4.2 Kennis en certificering

Hoe kan het niveau van de verschillende AH-opleidingen (MBO, HBO) hoog gehouden worden?

1. **Uitbreiding van het opleidingsaanbod:** Uit het onderzoek is gebleken dat er vraag is naar meer gelaagdheid binnen het vakgebied van de arbeidshygiëne. Om aan deze behoefte tegemoet te komen, wordt het aanbieden van een brede universitaire opleiding in arbeidshygiëne als een mogelijke oplossing gezien. Dit zou resulteren in een verhoogd niveau van expertise, vooral gezien de vergrijzing onder universitair geschoolde arbeidshygiënist. Daarnaast kan binnen de bestaande post-hbo- en mbo-opleidingen gedacht worden aan specialisaties, waarbij arbeidshygiënist zich kunnen verdiepen in specifieke onderwerpen. Het aanbieden van stages en het opnemen van aantekeningen op het diploma die de werkervaring tijdens de stage benadrukken, kan ook bijdragen aan het verhogen van het kennisniveau. Naast de opleidingen kunnen losse praktijkcertificaten worden overwogen om specifieke vaardigheden en expertise te erkennen. Een mogelijkheid is om te werken met losse certificaten voor specifieke vaardigheden, zoals biomonitoring of meettechnieken. Door het behalen van deze certificaten kunnen arbeidshygiënist hun expertise aantonen op specifieke terreinen binnen het vakgebied. Daarnaast kan het aanbieden van nascholingsmogelijkheden, zoals webinars, helpen om arbeidshygiënist up-to-date te houden en hun kennis te verbreden. Dit kan bijvoorbeeld via programma's zoals die van het LEXCES. Het zou wenselijk zijn als deelname aan dergelijke nascholingstrajecten kan leiden tot het behalen van certificaten. Advies is om deze nascholingsmogelijkheden toegankelijk te maken voor zowel bedrijfsartsen als arbeidshygiënist om zo tevens de samenwerking tussen beide disciplines te bevorderen.
2. **Database met geaccrediteerde arbeidshygiënist:** Accreditatie door beroepsverenigingen zou een grote rol kunnen spelen bij het beoordelen en borgen van het niveau van de arbeidshygiënist. Van belang is om een gestructureerd systeem te ontwikkelen dat rekening houdt met de relevante werkervaring van arbeidshygiënist. Belangrijk is om bedrijven voldoende voorlichting en communicatie te bieden over de voordelen die gepaard gaan met het in dienst nemen van geaccrediteerde arbeidshygiënist. Dit kan onder meer worden gedaan via brancheorganisaties, het Arboportaal en andere relevante kanalen. Tijdens de workshop werd gediscussieerd over de haalbaarheid en impact van het verplichten van bedrijven om alleen geaccrediteerde arbeidshygiënist in dienst te nemen. Hoewel 'verplicht' als lastig wordt ervaren, raden wij aan om deze mogelijkheid serieus te overwegen. Allereerst zorgt het ervoor dat bedrijven alleen arbeidshygiënist in dienst nemen die over de benodigde kennis, vaardigheden en expertise beschikken. Daarnaast kan dit bijdragen aan een hoger niveau van de arbeidshygiënische dienstverlening en versterkt het vertrouwen in de deskundigheid van arbeidshygiënist.
3. **Platform voor overleg en samenwerking:** Het oprichten van een platform voor overleg en samenwerking, met name gericht op ZZP'ers kan een effectieve manier zijn om kennis en

expertise te delen en het kennisniveau onder arbeidshygiënist(en) op peil te houden. Met de groeiende trend van zelfstandige arbeidshygiënist(en) bestaat de bezorgdheid dat het kennisniveau mogelijk afneemt vanwege het ontbreken van reguliere contacten en uitwisseling van kennis. Het platform kan ingezet worden voor het delen van best practices, het bespreken van uitdagingen en het uitwisselen van kennis en ervaringen. Bovendien kan een speciaal platform voor kerndeskundigen de uitwisseling van kennis en samenwerking stimuleren.

4. **Bredere inzet van certificering:** Uit het onderzoek blijkt dat er onvrede heerst onder arbeidshygiënist(en) over de beperkte scope van de huidige taakcertificering, die zich enkel richt op de toetsing van de RI&E. Er is behoefte aan een breder certificeringssysteem waarin ook andere belangrijke aspecten van het vakgebied worden beoordeeld. Het implementeren van dergelijk certificeringssysteem kan helpen om het niveau van de arbeidshygiëne-opleidingen te waarborgen en de expertise van arbeidshygiënist(en) te versterken. Een belangrijk aspect van deze certificering is het waarborgen van de internationale erkenning van de arbeidshygiënetitel (NAR). Advies is om samenwerking aan te gaan met de NVvA die momenteel kijkt naar mogelijkheden voor eigen certificatie of registratie die vakbreed is en verder gaat dan het huidige certificatieschema. Hierbij wordt ook gedacht aan het herintroduceren van een puntensysteem om bij te blijven met de ontwikkelingen in het vakgebied.

4.3 Samenwerking kerndeskundigen

Hoe kunnen we samenwerking tussen arbeidshygiënist(en) en andere kerndeskundigen bevorderen?

1. **Meer aandacht voor de meerwaarde van samenwerking:** Het benadrukken van de meerwaarde van samenwerking tussen arbeidshygiënist(en) en andere kerndeskundigen (met name bedrijfsartsen) is van essentieel belang. Om dit te bereiken, kunnen verschillende communicatiekanalen worden gebruikt, zoals vakbladen, congressen en de beroepsverenigingen. Deze kanalen kunnen worden ingezet om bewustwording te creëren en begrip te bevorderen voor de voordelen van een gezamenlijke inzet. Een mogelijk effectieve strategie is het delen van succesverhalen en best practices. Door praktijkvoorbeelden te presenteren waarbij de samenwerking tussen arbeidshygiënist(en) en bedrijfsartsen heeft geleid tot positieve resultaten, kunnen andere professionals in de sector geïnspireerd worden om ook samen te werken. Deze verhalen kunnen worden gedeeld via vakbladen en presentaties op congressen, waarbij de focus ligt op de voordelen die voortkomen uit het combineren van de expertise van beide disciplines. Om de samenwerking tussen specifiek bedrijfsartsen en arbeidshygiënist(en) te bevorderen, is het belangrijk om in de opleidingen van beide disciplines meer aandacht te besteden aan de samenwerking met andere arbo kerndeskundigen op het gebied van preventie. Momenteel ontbreekt het aan training op dit gebied. Een mogelijke verbetering is het integreren van gastcolleges en praktijkvoorbeelden in het curriculum van zowel bedrijfsartsen als arbeidshygiënist(en). Hierdoor worden studenten bewust gemaakt van het belang van multidisciplinaire samenwerking en leren ze de meerwaarde ervan kennen. Door concrete voorbeelden te bespreken, kunnen ze inzicht krijgen in de effectieve samenwerkingspraktijken en de voordelen die dit met zich meebrengt voor de gezondheid en veiligheid op de werkplek.

2. **Kerndeskundigen platform:** Het oprichten van een kerndeskundigenplatform kan de samenwerking tussen arbeidshygiënist en andere kerndeskundigen verbeteren en de uitwisseling van kennis en expertise bevorderen. Dit platform zou fungeren als een centrale hub waar kerndeskundigen kunnen communiceren, informatie kunnen delen en samenwerken. Het doel is om het kennisniveau van kerndeskundigen te versterken en de samenwerking te stimuleren. Een dergelijk platform kan diverse functies vervullen, zoals een discussieforum waar kerndeskundigen vragen kunnen stellen, casussen kunnen bespreken en ervaringen kunnen delen. Daarnaast kan een documentendatabase worden opgezet waar kerndeskundigen relevante richtlijnen, protocollen, onderzoeken en andere nuttige documenten kunnen uploaden en raadplegen. Het platform kan ook casusbesprekingen faciliteren, waar kerndeskundigen complexe situaties kunnen presenteren en gezamenlijk tot oplossingen en advies kunnen komen. Verder biedt het platform mogelijkheden om professionele relaties op te bouwen en kerndeskundigen met elkaar in contact te brengen.
3. **Verplicht samenwerken bij opstellen RI&E:** Het opstellen van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) vereist de expertise van verschillende kerndeskundigen. Door samenwerking verplicht te stellen, bevorderen we een integrale en multidisciplinaire aanpak, wat leidt tot een effectievere en grondigere inventarisatie en evaluatie van arbeidsrisico's. Daarnaast is het belangrijk om de toetsingsbevoegdheid van bedrijfsartsen te beperken tot de onderwerpen waar zij specifieke kennis en expertise in hebben. Het is niet wenselijk dat bedrijfsartsen alles kunnen toetsen, aangezien zij mogelijk niet over de benodigde kennis en ervaring beschikken op het gebied van andere kerndeskundigen. Daarnaast voorkomen we dat bedrijfsartsen enkel als een handtekeningzetters worden ingezet, zonder de nodige diepgang en betrokkenheid.

5 Referenties

- › Preventie beroepsziekten: De essentiële rol van professionals, NVvA, 2020
- › Stelselonderzoek - Toets de Toetser aan toetsing RI&E, Inspectie SZW, 2021
- › www.wetten.overheid.nl, Artikelen 4.1 – 4.6
- › Van der Gulden, J., de Zwart, B., & Prins, R. (2012). De positie van de bedrijfsarts. TBV Tijdschrift voor Bedrijfs-en Verzekeringsgeneeskunde, 20(8), 350-356.
- › Arbobalans 2020: kwaliteit van arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. Verkregen vanuit: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/arbobalans-2020/>
- › Arbeidshygiënist: een belangrijke schakel in het voorkomen van beroepsziekten, actieplan NVvA, 2020

6 Ondertekening

Utrecht, 29 februari 2024

C. de Jong-Rubingh
Research Manager RAPID

R. Vermoolen
Auteur

7 Bijlagen

Bijlage 1 – Deelnemende organisaties interviews

Sociale partners

SER Arboplatform
VNO-NCW
LEXCES

Overheid

Kenniscentrum Inspectie SZW

Arbodiensten

Arbo Unie
Arbo Unie

Beroepsgroepen

NVvA
NVAB
CGC

Opleidingen

IRAS, Universiteit utrecht
PHOV
IRAS, Universiteit Utrecht

Bedrijfsartsen

PreventPartner
Frits van Rooy, Bedrijfsarts/Toxicoloog

Bijlage 2 – Interview vragen

In de interviews wordt een afbakening gemaakt in 3 onderdelen ten aanzien van de positie van de arbeidshygiënist:

1. Toegankelijkheid en bekendheid van de arbeidshygiënist
2. Niveau van de beroepsopleidingen/ certificering
3. Samenwerking AH met bedrijfsartsen (RI&E en PAGO)

De volgende vragen zijn geformuleerd ten aanzien van deze thema's:

Toegankelijkheid en bekendheid van de arbeidshygiënist

1. Is de meerwaarde van een arbeidshygiënist voldoende helder voor bedrijven? Hoe kan de meerwaarde van de arbeidshygiënist worden aangetoond op gebied van preventie voor bedrijven?
2. Is de rol van de AH veranderd sinds de invoering van de preventiemedewerker? Hoe verhoudt de AH zich tot de preventiemedewerker?
3. Is de AH (voldoende) zichtbaar voor de werkvloer? Weten de werknemers de arbeidshygiënist te vinden? En welke info/advies zij daar kunnen halen?
4. Hoe kan de arbeidshygiënist meer zichtbaar en toegankelijk worden voor de werknemer? Hoe is dat nu?
5. Zijn er knelpunten met betrekking tot de zichtbaarheid en/of toegankelijkheid van de arbeidshygiënist voor werknemers, zo ja welke?
6. Hebben de bedrijfsartsen voldoende contact met arbeidshygiënisten?
7. Hoe kan het beroep van de arbeidshygiënist aantrekkelijker gemaakt worden?
8. Wat is er nodig om de toestroom van nieuwe AHs te vergroten (vanuit opleiding, vanuit bedrijven)?

Niveau van de beroepsopleidingen

1. Wat wordt op het gebied van gevaarlijke stoffen en RI&E aangeboden in de beroepsopleiding? Is het niveau hiervan hoog genoeg? Hoe kunnen we bepalen of het niveau hoog genoeg is? Zijn er criteria?
2. Hoe kan het niveau van de AH beroepsopleidingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen, RI&E en preventie verbeterd worden? Wat moet er verbeterd worden?
3. Wat is er nodig om het niveau van de AH beroepsopleidingen hoog te houden? Voldoen de huidige criteria/ maatstaf?
4. De AH certificering wordt momenteel alleen gevraagd voor validatie van de RI&E. Zijn er mogelijkheden tot een bredere invulling van de AH certificering? Is er een aanvullende opleiding voor certificering of zou dit nodig zijn? Zo ja/nee, wat dan?
5. Welke kwaliteitstoets zou er moeten zijn met betrekking tot de certificering?
6. Welke meerwaarde heeft het behalen van de certificering voor de AH?

Samenwerking met bedrijfsartsen (RI&E en PAGO)

4. Hoe is de samenwerking nu tussen de arbeidshygiënist en de bedrijfsarts? Op welke momenten heeft de AH contact met de BA?
5. Wat zijn mogelijke knelpunten in de samenwerking tussen arbeidshygiënist en bedrijfsartsen?
6. Welke maatregelen kunnen genomen worden om de samenwerking tussen de bedrijfsarts en de arbeidshygiënist te verbeteren?

7. Is er contact tussen BA en AH over de uitkomst en adviezen van de RI&E, en wat dit zou kunnen betekenen voor het PAGO? Is er regulier overleg tussen de BA en AH?
8. Hoe kan de AH meer worden betrokken bij de RI&E en het PAGO-advies?
9. Welke maatregelen kunnen genomen worden om aandacht (en tijd) voor de preventietaak bij de bedrijfsarts en AH te vergroten?
10. Is er in de opleiding van bedrijfsartsen genoeg aandacht voor samenwerking met de AH op gebied van gevaarlijke stoffen en preventie? Zo nee, waar zou meer aandacht voor mogen zijn? Zo ja, waar blijkt dat uit?
11. Is er in het opleidingsprogramma van AH's aandacht voor de link tussen RI&E en PAGO met betrekking tot preventie?

Welke andere ideeën heeft u hier nog over?

Bijlage 3 – Enquête vragen/stellingen

Algemeen

1. Hoe lang bent u werkzaam als Arbeidshygiënist?
 - 0-5 jaar
 - 6-10 jaar
 - 11-15 jaar
 - 16-20 jaar
 - Meer dan 20 jaar
2. Welke opleiding heeft u gevolgd?
 - Arbeidshygiëne (PHOV)
 - Middelbare Arbeidshygiëne (PHOV)
 - Anders, namelijk _____
3. Waar bent u werkzaam?
 - Interne arbodienst
 - Externe arbodienst
 - Zelfstandig Arbeidshygiënist
 - Anders, namelijk _____
4. Bent u in het bezit van het vak certificaat Arbeidshygiëne?
5. Bent u in het bezit van het certificaat Arbokerndeskundige?

Bekendheid en Toegankelijkheid

1. De meerwaarde van een arbeidshygiënist is voldoende helder voor bedrijven
2. Bedrijven hebben moeite om te weten welke kerndeskundige ze voor welk onderwerp moeten aanschrijven
3. De taken van een arbeidshygiënist komen regelmatig bij andere kerndeskundigen te liggen
4. De arbeidshygiënist is voldoende toegankelijk voor de werknemer
5. Werknemers weten over het algemeen goed hoe en wanneer zij in contact kunnen komen met een arbeidshygiënist
6. De rol van de arbeidshygiënist is veranderd sinds de invoering van de preventiemedewerker
7. Het specifiek maken van de opleiding zou kunnen helpen om de toestroom van nieuwe arbeidshygiënist te vergroten
8. Enkele oplosrichtingen voor het vergroten van de bekendheid van de arbeidshygiënist zouden kunnen zijn:

Samenwerking

9. Hoe vaak werkt u samen met de volgende dienstverleners?
 - Veiligheidskundige
 - Bedrijfsarts
 - Arbo adviseur
 - Arbeids- en organisatiedeskundige
 - Preventiemedewerker
10. Hoe verloopt doorgaans de samenwerking met de volgende dienstverleners?
 - Veiligheidskundige

- Bedrijfsarts
 - Arbo adviseur
 - Arbeids- en organisatiedeskundige
 - Preventiemedewerker
11. Ik overleg regelmatig met de bedrijfsarts over zaken als de RI&E en de inhoud van het PAGO
 12. Bedrijfsartsen zouden zich meer bezig moeten houden met het uitvoeren van preventieve activiteiten rondom arbeidsrisico's dan nu het geval is
 13. Arbeidshygiënist en bedrijfsartsen zouden verplicht samen moeten optreden bij het opstellen van de RI&E

Kennis en certificering

14. Ik vind dat mijn kennis en vaardigheden om effectief te kunnen adviseren over preventie op het gebied van gevaarlijke stoffen nog verder verbeterd kunnen worden
15. De opleiding Arbeidshygiëne voldoet aan voldoende hoge eisen van kennis en vaardigheden.
16. In de opleiding Arbeidshygiëne wordt voldoende aandacht besteed aan het onderdeel gevaarlijke stoffen en RI&E
17. In de opleiding Arbeidshygiëne moet meer aandacht worden besteed aan de samenwerking met de andere kerndeskundigen
18. Zou u zich willen specialiseren in een specifiek onderwerp binnen de arbeidshygiëne en zo ja, in welk onderwerp zou u zich graag specialiseren? Meerdere keuzes zijn mogelijk
 - Gevaarlijke stoffen (e.g. afleiden grenswaarden)
 - Blootstellingsmetingen en biomonitoring
 - Geluid en trillingen
 - Ergonomie
 - Toxicologische methoden en technieken
 - Epidemiologie en biostatistiek
 - Gezondheidsleer (beroepsziekten)
 - Andere, namelijk: _____
19. Specialisaties in de opleiding arbeidshygiëne, zoals een specialisme gevaarlijke stoffen, zouden een grotere waardering en erkenning van de opleiding en de professional in de arbeidsmarkt kunnen opleveren, vooral als specialisatie op het diploma vermeld wordt.
20. Een Universitaire opleiding Arbeidshygiëne zou van toegevoegde waarde zijn voor de kennis en vaardigheden van professionals in de sector.
21. Een bredere inzet van de certificering zou bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit en professionalisering van de arbeidshygiëne sector
22. Sinds het vervallen van het puntensysteem ben ik minder gemotiveerd mijzelf bij te laten scholen
23. Ik ben van plan mij te laten (her)certificeren als Arbokerndeskundige

Taken arbeidshygiënist

24. Hoeveel procent van uw tijd besteedt u naar schatting gemiddeld aan de volgende activiteiten?
 - Het uitvoeren van metingen van de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen
 - Het ondersteunen van organisaties bij het opstellen van de RI&E

- Adviseren over de inhoud van het PAGO
- Het toetsen van de RI&E
- Ondersteuning bij arbo-inspecties
- Ondersteuning bij arbo-trainingen

Heeft u opmerkingen en/of aanvullingen naar aanleiding van deze enquête? Laat deze dan hier achter

Bijlage 4 – Workshop vragen/stellingen

Bekendheid & Toegankelijkheid

1. Ranking oplosrichtingen:
 - Nieuwe naam
 - Vergroten zichtbaarheid arbeidshygiënist in de media
 - Voorlichting over expertise van de verschillen kerndeskundigen
 - Meer opleidingsmogelijkheden
 - Meer samenwerking tussen bedrijfsbranches en arbeidshygiënist
 - Database met geaccrediteerde arbeidshygiënist
2. Welke naam zou beter passen bij de rol en expertise van de arbeidshygiënist? (wordcloud)
3. Waar zou voorlichting over de expertise van de verschillende kerndeskundigen het meeste effect hebben?
 - a) Arboportaal (SZW)
 - b) HR-evenementen en -congressen
 - c) Brancheorganisaties van bedrijven
 - d) Beroepsverenigingen (NVAB, NVVK)
 - e) Anders...

Kennis en certificering

4. Ranking Oplosrichtingen
 - Universitaire opleiding
 - Meer gelaagdheid en meer verschillende opleidingen
 - Database met geaccrediteerde arbeidshygiënist
 - Post-hbo gericht op specialisme (bijv. gevaarlijke stoffen)
 - Breder inzet certificering
 - Herintroduceren puntensysteem voor bijscholing
5. Welke verdiepende kennisgebieden zou een universitaire opleiding moeten bieden? (meerdere keuzes)
 - a) Blootstellingsmetingen en Biomonitoring
 - b) Gevaarlijke stoffen (afleiden grenswaarden)
 - c) Toxicologie en blootstellingsbeoordeling
 - d) Epidemiologie en Biostatistiek
 - e) Gezondheidsleer (beroepsziekten)
6. Zou accreditatie door brancheverenigingen meerwaarde hebben?
Ja/nee
7. Zou expertise vanuit werkervaring meegenomen moeten worden in de accreditering?
Ja/nee
8. Zou het nuttig zijn bedrijven te verplichten om alleen geaccrediteerde arbeidshygiënist in dienst te nemen?
Ja/nee

Samenwerking kerndeskundigen

9. Ranking Oplosrichtingen

- RI&E moet verplicht door AH en bedrijfsarts samen worden opgesteld
- Meer onder de aandacht brengen van meerwaarde van samenwerking
- Duidelijker vastleggen over welke onderwerpen een arbeidshygiënist moet adviseren
- Zelfstandige toetsing RI&E door bedrijfsartsen uitsluiten
- Bedrijven verplichten preventieve diensten af te nemen.
- Stimuleren inhoudelijke teamoverleg preventie binnen bedrijven

10. Zou jij deelnemen aan een kerndeskundigen platform voor overleg en samenwerking?
Ja/nee

11. Zou een juridische verplichting tot samenwerking tussen arbeidshygiënist en andere kerndeskundigen effectief zijn?
Ja/nee