

## **Brancheafspraken arbocatalogus zoetwaren**

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Prioritaire risico's.....	3
3.	Beheersing op brancheniveau .....	3
4.	Oplossingen per processtap .....	3
5.	Algemene brancheafspraken .....	4
	5.1 Veilig gedrag en opleiding .....	4
	5.2 Periodiek onderzoek.....	4
	5.3 Inkoop.....	4
	5.4 Zwangere medewerkers.....	4
6.	Brancheafspraken geluid.....	5
	6.1 Beoordeling .....	5
	6.2 Normen.....	5
	6.3 Algemene beheersmaatregelen .....	5
	6.4 Periodiek onderzoek.....	5
7.	Brancheafspraken Hitte.....	6
	7.1 Beoordeling .....	6
	7.2 Normen.....	6
	7.3 Algemene beheersmaatregelen .....	6
8.	Brancheafspraken fysieke belasting.....	7
	8.1 Beoordeling .....	7
	8.2 Normen.....	7
	8.3 Algemene beheersmaatregelen .....	7
9.	Brancheafspraken machineveiligheid .....	8
	9.1 Beoordeling .....	8
	9.2 Normen.....	8
	9.3 Algemene beheersmaatregelen .....	8
	9.4 Veilig gedrag en opleiding .....	9
10.	Brancheafspraken stoffen/meelstof .....	10
	10.1 Beoordeling .....	10
	10.2 Normen.....	10
	10.3 Algemene beheersmaatregelen .....	10
	10.4 Periodiek onderzoek.....	11
	Bijlage: Tips bij fysieke belasting .....	12

## **1. Inleiding**

Bedrijven in de zoetwarenindustrie hebben vaak te maken met dezelfde risico's. Daarom hebben sociale partners samen afspraken gemaakt over hoe bedrijven deze risico's gaan terugdringen. Deze brancheafspraken zijn hier uitgebreid beschreven.

## **2. Prioritaire risico's**

Sociale partners hebben vastgesteld dat er voor beide branches vijf prioritaire risico's zijn. Dit zijn:

- geluid;
- hitte;
- fysieke belasting;
- machineveiligheid;
- stoffen en meelstof.

Voor deze prioritaire risico's hebben sociale partners samen afgesproken welke maatregelen elk bedrijf moet nemen om ieder risico tot een 'verantwoord niveau' terug te brengen. Deze maatregelen zijn vastgelegd in de arbocatalogus zoetwaren en de arbocatalogus bakkersbedrijf. In deze arbocatalogi is de beheersing van prioritaire risico's op twee niveaus aangegeven: op een algemeen (branche)niveau en op het niveau van het productieproces in de vorm van oplossingen per processtap.

## **3. Beheersing op brancheniveau**

De afspraken die sociale partners namens werkgevers en werknemers gemaakt hebben en die algemeen van toepassing zijn, noemen we hier 'brancheafspraken'. Van elk bedrijf in de branche wordt dan ook verwacht dat het aan de brancheafspraken voldoet, tenzij het bedrijf kan aantonen dat het op andere wijze een vergelijkbaar beschermingsniveau heeft gerealiseerd.

## **4. Oplossingen per processtap**

Voor ieder prioritair risico worden per processtap oplossingen aangeboden. Dit zijn beheersmaatregelen waar in de praktijk van bekend is dat zij het betreffende risico beperken of, in sommige gevallen, zelfs geheel wegnemen. Er worden twee niveaus van oplossingen onderscheiden. Het basisniveau, waaraan iedere werkgever moet voldoen, en het niet-verplichte inspiratieniveau.

Oplossingen zijn gerangschikt naar de drie niveaus in de arbeidshygiënische strategie: te beginnen bij bronoplossingen, vervolgens technische/organisatorische oplossingen en als laagste niveau persoonlijke beschermingsmiddelen. Elk bedrijf is vrij te kiezen op welke wijze het ieder risico beheerst en dus ook welke beheersmaatregelen het neemt. Voorwaarde is wel dat het bedrijf een oplossing kiest op het hoogst mogelijke niveau in de arbeidshygiënische strategie. Een voorbeeld: als er een technische oplossing is afgesproken, is het niet toegestaan om alleen persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Het is wel toegestaan om bronoplossingen of andere technische oplossingen uit de arbocatalogus te gebruiken. Het is ook toegestaan een risico op een andere wijze te beheersen dan in de oplossingen is aangegeven, maar dan moet het bedrijf kunnen aantonen dat het op deze wijze eenzelfde beschermingsniveau bereikt.

## 5. Algemene brancheafspraken

Sociale partners hebben enkele algemene afspraken gemaakt over veilig en gezond werken in de branches. Deze betreffen onder meer het stimuleren van veilig gedrag en het bewaken van de gezondheid van medewerkers.

### 5.1 Veilig gedrag en opleiding

Om veilig te kunnen werken, moeten medewerkers zich ook veilig gedragen. De werkgever gaat hun gedrag op de volgende manieren proberen positief te beïnvloeden.

- Periodieke voorlichting en onderricht over arborisico's. De werkgever stelt daarvoor een overzicht op over arbothema's die per functiegroep worden behandeld. Daarbij geeft hij de frequentie van de voorlichting en het onderricht per thema. Speciale aandacht wordt geschonken aan werknemers die de Nederlandse taal niet goed beheersen. In bedrijven waar een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) is ingesteld, legt de werkgever dit overzicht ter instemming aan de OR of PVT voor.
- Opleiden van het management. Uit onderzoek blijkt dat opleiden van het hoogste management helpt managers beter bewust te maken van arbeidsomstandigheden en risico's. Dit levert een belangrijke bijdrage aan de manier waarop managers en medewerkers omgaan met risico's.
- Toezicht en handhaving. De manier waarop werknemers omgaan met ter beschikking gestelde hulpmiddelen, bepaalt voor een belangrijk deel de effectiviteit van de beheersmaatregel. De praktijk leert dat toezicht op het gebruik van hulpmiddelen onmisbaar is om een risico te kunnen beheersen.
- Sanctiebeleid. Als een medewerker zich niet aan de veiligheidsvoorschriften houdt, spreekt zijn leidinggevende hem daarop aan. Blijkt dit onvoldoende te werken, dan is het opleggen van sancties een laatste manier om tot veilig gedrag te komen. Sancties zijn alleen aan de orde als:
  - de juiste voorzieningen en persoonlijke beschermingsmiddelen aanwezig zijn;
  - de werkgever herhaaldelijk doeltreffende voorlichting en onderricht heeft verzorgd;
  - leidinggevenden zijn getraind in het beoordelen van onveilige situaties, het aanspreken van werknemers en het toepassen van het sanctiebeleid;
  - het sanctiebeleid een beroepsmogelijkheid binnen de onderneming bevat.

### 5.2 Periodiek onderzoek

Werkgevers stellen medewerkers op de volgende manieren in staat hun gezondheid te laten onderzoeken:

- Ze bieden medewerkers minimaal één keer per vier jaar een preventief medisch onderzoek (PMO) aan.
- Ze bieden medewerkers de gelegenheid een arbeidsgezondheidskundig spreekuur te bezoeken.

### 5.3 Inkoop

Werkgevers betrekken hun medewerkers bij de arboaspecten van investeringen en inkoop. Werkgevers stellen hiervoor een procedure op.

### 5.4 Zwangere medewerkers

Naast de afspraken over bepaalde risico's, is er ook een algemene afspraak over een bepaalde groep: de zwangere medewerksters. Zodra een medewerkster aan haar leidinggevende heeft gemeld dat zij zwanger is, verwijst deze de medewerker door naar de bedrijfsarts. Die bepaalt in overleg met de zwangere of er sprake is van beperkingen voor de uit te voeren werkzaamheden of dat er aanpassingen nodig zijn. Hij gaat hierbij uit van de aard van de werkzaamheden en de specifieke situatie van de zwangere. Het arbobesluit wordt hierbij gevolgd. De bedrijfsarts verstrekt de zwangere medewerkster een schriftelijk advies over haar inzetbaarheid en de eventuele benodigde aanpassingen in werk of werkomstandigheden. De medewerkster ontvangt bovendien van haar werkgever een informatieve folder over werk en zwangerschap.

## 6. Brancheafspraken geluid

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over hoe ze de schadelijke gevolgen van blootstelling aan geluid willen terugbrengen tot een verantwoord niveau. Er zijn brancheafspraken gemaakt over grenswaarden, algemene beheersmaatregelen opgesteld en afspraken gemaakt over hoe vaak medewerkers een gehoortest krijgen aangeboden.

### 6.1 Beoordeling

Om de blootstelling aan geluid in kaart te brengen, zijn brancheafspraken gemaakt over het beoordelen van geluid.

- Vanaf 80 dB(A) is geluid schadelijk voor het gehoor. Als deze grens mogelijk wordt overschreden, meet of beoordeelt de werkgever het geluidsniveau. Hij volgt hierbij de norm NEN-EN-ISO 9612. Meer informatie is te vinden in 'Arbo Informatieblad 4: Lawaai op de arbeidsplaats'.
- Om het geluidsniveau in te schatten, wordt de volgende vuistregel gebruikt: als een persoon op één meter afstand verstaanbaar is zonder dat hij zijn stem hoeft te verheffen, is het geluidsniveau op die plaats lager dan 80 dB(A).

### 6.2 Normen

Om de schadelijke gevolgen van blootstelling aan geluid zo veel mogelijk terug te dringen, zijn de volgende grenswaarden afgesproken:

- De werkgever neemt bij blootstelling aan geluid boven de grens van 80 dB(A) maatregelen om het geluidsniveau op de werkplek te verlagen en geeft aan waar geluidsniveaus schadelijk kunnen zijn voor het gehoor (>80 dB(A)).
- Als het redelijkerwijs niet mogelijk is om het geluid onder de 80 dB(A) terug te dringen, verstrekt de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Medewerkers zijn verplicht gehoorbeschermingsmiddelen te dragen als zij blootstaan aan gemiddelde geluidsniveaus die hoger zijn dan 80 dB(A). Zij dragen hierin ook een eigen verantwoordelijkheid.
- De werkgever ziet erop toe dat medewerkers ter beschikking gestelde gehoorbeschermingsmiddelen daadwerkelijk gebruiken bij geluidsniveaus vanaf 80 dB(A).

### 6.3 Algemene beheersmaatregelen

Om de schadelijke gevolgen van blootstelling aan geluid tot een acceptabel basisniveau terug te dringen, zijn de volgende algemene beheersmaatregelen opgesteld:

- Bij de aanschaf van nieuwe machines en gereedschappen moeten vooraf eisen worden gesteld aan het maximale geluidsniveau dat de betreffende machine of het gereedschap mag produceren.
- Na installatie van een nieuwe machine wordt geëvalueerd of het geluidsniveau dat de machine in de praktijk produceert voldoet aan de eisen die in het programma van eisen zijn gesteld.
- Om het geproduceerde geluid te verminderen, wordt een preventief onderhoudsprogramma opgesteld.

### 6.4 Periodiek onderzoek

Om de gezondheid van medewerkers te bewaken, zijn brancheafspraken gemaakt over hoe vaak medewerkers een gehoortest krijgen aangeboden. Deze frequentie is afhankelijk van de dagdosis geluid waar medewerkers aan blootstaan:

- vanaf 80 dB(A): minimaal één keer per vier jaar;
- vanaf 85 dB(A): minimaal één keer per twee jaar;
- vanaf 90 dB(A): minimaal één keer per jaar.

## **7. Brancheafspraken Hitte**

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over hoe ze de blootstelling aan hitte willen terugbrengen tot een verantwoord niveau. Er zijn brancheafspraken gemaakt over het beoordelen van hitte, er zijn grenswaarden afgesproken en er zijn algemene beheersmaatregelen opgesteld.

### **7.1 Beoordeling**

Om de blootstelling aan hitte in kaart te brengen, zijn brancheafspraken gemaakt over het beoordelen van hitte. De werkgever hangt in alle werkruimtes thermometers op (op ooghoogte, dichtbij de werkplek) om de luchttemperatuur in de betreffende ruimte te beoordelen. Verder moet elke werkgever een warmteplan opstellen en dit voor een nader te bepalen datum voorleggen aan de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Hij stuurt dit warmteplan ook naar het Hoofd Productschap Akkerbouw, afdeling Arbeid, die het zal gebruiken als input voor de evaluatie van dit risico. In het warmteplan neemt de werkgever de toepassing van oplossingen uit deze arbocatalogus op, waarbij met name aandacht is voor de volgende maatregelen:

- afzuiging boven de oventuitgang;
- verbetering ovenisolatie;
- het geforceerd verplaatsen van lucht;
- het inblazen van buitenlucht;
- het verlagen van de luchtvochtigheid;
- koeling en airconditioning;
- compartimentering.

En aanvullende maatregelen, zoals:

- het verstrekken van water;
- het houden van extra pauzes (bij voorkeur meerdere korte pauzes);
- taakrotatie tussen taken met een verschillende hittebelasting;
- het verschaffen van adequate werkkleding;
- het ontzien van werknemers met gezondheidsklachten (bijvoorbeeld hartklachten) en/of zwangere werknemers;
- jaarlijkse evaluatie van deze regeling met OR of PVT.

### **7.2 Normen**

Om de schadelijke gevolgen van blootstelling aan hitte zo veel mogelijk terug te dringen, zijn de volgende grenswaarden afgesproken:

- Als de temperatuur in een ruimte boven de 40 °C uitkomt, mogen medewerkers niet meer werken.
- Als het redelijkerwijs niet mogelijk is om dit op korte termijn te regelen, geeft de werkgever in het warmteplan aan hoe hij ervoor zorgt dat medewerkers geen arbeid meer verrichten bij temperaturen boven de 40 °C.
- Tot de werkgever ervoor heeft gezorgd dat medewerkers geen arbeid verrichten bij temperaturen boven de 40 °C, mogen zij niet meer dan vier uur per dag in deze temperatuur werken. De overige uren moeten medewerkers in een ruimte werken waar het koeler is dan 32 °C.
- Voor incidentele onderhoud- en storingswerkzaamheden in zeer warme ruimtes geldt een uitzondering op bovenstaande regels. Deze werkzaamheden zijn toegestaan als er in het bedrijf een procedure met gezondheidbeschermende regels voor de betrokken medewerkers is opgesteld en wordt toegepast.

### **7.3 Algemene beheersmaatregelen**

Om de schadelijke gevolgen van blootstelling aan hitte tot een acceptabel basisniveau terug te dringen, zijn op brancheniveau de volgende algemene beheersmaatregelen opgesteld:

- Bij de aanschaf van nieuwe ovens wordt vooraf de maximale warmte-emissie vastgesteld die de oven mag produceren.
- Na installatie van een nieuwe oven wordt geëvalueerd of de warmte die de oven produceert in de praktijk voldoet aan de eisen die in het programma van eisen zijn gesteld.
- Om de warmteafgifte van productiemiddelen te verminderen, wordt een programma voor periodiek preventief onderhoud opgesteld en uitgevoerd.

## **8. Brancheafspraken fysieke belasting**

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over hoe ze de fysieke belasting van medewerkers willen terugbrengen tot een verantwoord niveau. Er zijn brancheafspraken gemaakt over hoe de werkgever de fysieke belasting in kaart moet brengen, er zijn grenswaarden afgesproken en er zijn algemene beheersmaatregelen opgesteld.

### **8.1 Beoordeling**

De werkgever is wettelijk verplicht om op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) de fysieke belasting van medewerkers nader in kaart te brengen. Hij maakt voor deze verdiepende RI&E gebruik van het instrument 'Werkwijze fysieke belasting', dat hij gratis kan downloaden via Zoetwaren.nl. De resultaten van deze verdiepende RI&E neemt hij op in een plan van aanpak.

Daarnaast zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De werkgever brengt in kaart op welke werkplekken de tilbelasting moet worden vermindert en geeft in het plan van aanpak aan waar hij hulpmiddelen als balancers, vacuümheffers en schaar tafels gaat inzetten. Bij werkplekken waar de werkgever deze hulpmiddelen niet inzet, geeft hij aan waarom dat niet mogelijk is.
- De werkgever onderzoekt in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of het mogelijk is om meer grondstoffen in bulk (silo/big bags) aan te laten leveren, in minder zware eenheden en of het mogelijk is om zakkensnijmachines in te zetten.

### **8.2 Normen**

De werkgever stelt in een plan van aanpak maatregelen vast, daar waar de 'Werkwijzer Fysieke belasting' aangeeft dat er sprake is van overbelasting.

Bij productie wordt vaak in kratjes, mandjes, etc. gebufferd. Medewerkers stapelen deze meestal handmatig op pallets of trolleys. Bij intern bufferen geldt de volgende grenswaarde: de stapelhoogte van kratten mag niet hoger zijn dan schouderhoogte. Dit vermindert de fysieke belasting van medewerkers bij het (ont)stapelen van kratten.

### **8.3 Algemene beheersmaatregelen**

Om de fysieke belasting van medewerkers tot een acceptabel basisniveau terug te dringen, zijn op brancheniveau de volgende algemene beheersmaatregelen opgesteld:

- Bij (her)ontwerp van werkplekken wordt vooraf de fysieke belasting van medewerkers beoordeeld. Het ontwerp moet worden aangepast als de fysieke belasting een gezondheidsrisico met zich meebrengt.
- Na installatie van een nieuwe machine wordt geëvalueerd of de ergonomie van de machine in de praktijk voldoet aan de eisen die in het programma van eisen zijn gesteld.
- Om de fysieke belasting van medewerkers door productiemiddelen te verkleinen, wordt een programma voor periodiek preventief onderhoud opgesteld en uitgevoerd.

Voor meer tips zie de bijlage

## 9. Brancheafspraken machineveiligheid

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over hoe ze de risico's op het gebied van machineveiligheid willen terugbrengen tot een verantwoord niveau. Er zijn op brancheniveau grenswaarden afgesproken, algemene beheersmaatregelen opgesteld en afspraken gemaakt die moeten bijdragen aan de gedragsbeïnvloeding van medewerkers.

### 9.1 Beoordeling

Om de machineveiligheid in kaart te brengen, zijn brancheafspraken gemaakt over het beoordelen hiervan.

- Bij nieuw ingerichte werkplekken wordt een risico-inventarisatie op het gebied van machineveiligheid uitgevoerd.
- Veiligheidsvoorzieningen moeten periodiek worden gecontroleerd. Het gaat bijvoorbeeld om veiligheidsvoorzieningen als de werking van de noodstop en de beveiliging van een machine. De frequentie van controle wordt in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
- Jaarlijks worden de arborisico's van alle arbeidsmiddelen geïnventariseerd en geëvalueerd. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de 'machinechecklist'.

### 9.2 Normen

Om de risico's op het gebied van machineveiligheid zo veel mogelijk terug te dringen, zijn de volgende grenswaarden afgesproken:

- Nieuwe machines zijn voorzien van CE-markering en een conformiteitsverklaring en voldoen aan de bepalingen over arbeidsmiddelen in het arbobesluit.
- Als verschillende machines, met ieder een eigen CE-markering, worden samengesteld, moet het samenstel een nieuwe CE-markering krijgen. Dit geldt ook bij ingrijpende aanpassingen van bestaande machines.

### 9.3 Algemene beheersmaatregelen

Om de risico's op het gebied van machineveiligheid zo veel mogelijk terug te dringen, zijn op brancheniveau de volgende algemene beheersmaatregelen opgesteld:

- Werkzaamheden aan een machine worden alleen zelfstandig uitgevoerd door medewerkers die daarvoor (intern) zijn opgeleid.
- Bij iedere machine ligt een Nederlandstalige gebruikershandleiding. Een gebruikershandleiding is de verzamelnaam voor onderhoudsvorschriften (voor gespecialiseerd personeel) en gebruiksaanwijzing (voor bediening). De handleiding is afgestemd op het kennis- en ervaringsniveau van de doelgroep. Een handleiding ondersteunt medewerkers bij een juist gebruik van machines en hulpmiddelen. Dit verkleint de kans op ongevallen.
- Lock-out is een beheersactiviteit die ervoor zorgt dat machines voorafgaand aan werkzaamheden op de juiste manier worden ontkoppeld. Hierbij wordt gebruik gemaakt van sloten of vergrendelingen. Een lock-outprocedure voorkomt dat machines worden ingeschakeld terwijl er mensen onderhouds- of schoonmaakwerkzaamheden uitvoeren. De kern van de procedure is dat de energiebron(nen) zijn vergrendeld met sloten, bijvoorbeeld een hangslot. Alleen de medewerkers die aan de machine werken, hebben de sleutels van deze sloten in hun bezit. De lock-outprocedure moet voor 1 juli 2012 geïmplementeerd zijn bij alle machines en installaties waar een werkschakelaar op is geplaatst. Machines en lijnen die nog geen werkschakelaar hebben en waar het zicht beperkt is (waardoor het niet eenvoudig te zien is of er onderhouds-, omstel-, of schoonmaakwerk aan verricht wordt) moeten zo spoedig mogelijk worden voorzien van een werkschakelaar met een lock-out-procedure – maar uiterlijk 1 juli 2012.
- Ongevallen met machines worden vaak veroorzaakt door onveilige handelingen van medewerkers. Zij verwijderen bijvoorbeeld beschermkappen om sneller storingen te kunnen verhelpen. Daarom moet periodiek overleg plaatsvinden tussen operators en de Technische Dienst. Hierdoor komen eventuele knelpunten bij de bediening van de machine sneller aan het licht en kunnen ze sneller worden verholpen.
- Operators zijn zich in veel gevallen bewust van gevaarlijke situaties of verbeterpunten. Door een procedure op te stellen om het melden van dit soort situaties te vergemakkelijken en de voortgang van verbeteracties te bewaken, verbetert de veiligheid en de efficiency van het productieproces. De werkgever ontwikkelt een procedure voor signalering van onveilige situaties (SOS-procedure). Hierin neemt hij onder meer op dat een medewerker die een SOS-melding doet binnen enkele dagen een reactie krijgt.



- Bewegende delen van machines worden voorzien van schermen of beschermingsinrichtingen die risico's als knel-, snij- of pletgevaar wegnemen. Het is niet eenvoudig om deze afschermingen te negeren of buiten werking te stellen. Deze bepalingen gelden ook voor machines als mengers, verdeelmachines, hef-/kiepinstallaties en verpakkingsmachines van voor 1995.
- Bij onderhouds-, schoonmaak- en om- of afstelwerkzaamheden moet de machine worden stilgezet. In een uitzonderlijk geval mag de machine op kruipsnelheid worden gezet.
- Orde en netheid zijn belangrijke voorwaarden voor het verbeteren van veiligheidsprestaties van bedrijven. Hiervoor kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van de 5S-methode. Deze methode richt zich op het verbeteren van de organisatie met de werkplek als uitgangspunt.
- Er wordt een beleid geformuleerd en ingevoerd over hoe medewerkers met welk type mes moeten omgaan.
- Bedrijven waarin dagelijks verkeer met transportvoertuigen plaatsvindt, stellen interne verkeersregels op. Het 'wegenverkeersreglement' is daarbij een goed uitgangspunt. De verkeersregels besteden in ieder geval aandacht aan:
  - rijnsnelheden;
  - voorrangsregels.
- Indien mogelijk wordt een fysieke scheiding aangebracht tussen rij- en looppaden.
- Machines, apparaten en transportvoertuigen worden als gevolg van slijtage minder veilig. Daarom worden ze regelmatig, conform wettelijke eisen, gekeurd. Voor de keuringstermijn geldt een ondergrens van eenmaal per jaar.
- Ook drukapparatuur met een overdruk van meer dan 0,5 bar moet, afhankelijk van het soort drukapparaat, om de twee, vier of zes jaar gekeurd worden door een bevoegde keuringsinstelling. Op [Rijksoverheid.nl/ministeries/szw](http://Rijksoverheid.nl/ministeries/szw) staat een overzicht van aangewezen keuringsinstellingen.

### 9.4 Veilig gedrag en opleiding

Om veilig te kunnen werken, moeten medewerkers zich ook veilig gedragen. Daarom zijn de volgende afspraken gemaakt die het gedrag van medewerkers positief moeten beïnvloeden:

- De werkgever maakt gebruik van een programma om veilig gedrag van medewerkers te bevorderen. Enkele voorbeelden van zulke programma's
  - SUSAs (Safe and UnSafe Acts) is een hulpmiddel waarmee medewerkers elkaar aanspreken op onveilig en ongezond gedrag. Dit programma werkt met een lijst met (on)gewenste gedragingen. Kijk voor meer informatie op [www.hse.gov.uk/corporateresponsibility/casestudies/tte.pdf](http://www.hse.gov.uk/corporateresponsibility/casestudies/tte.pdf).
  - Stop & Go-kaarten helpen medewerkers om voor aanvang van een taak na te denken of ze de taak veilig kunnen uitvoeren. Hierbij maken ze gebruik van een aantal vaste vragen. Als hij vragen positief heeft beantwoord, kan de medewerker de taak uitvoeren.
  - Het uitvoeren van TaakRisicoAnalyses (TRA's) helpt om bij bepaalde risicovolle taken de risico's op te sporen en op te heffen of te verminderen.
- Medewerkers mogen alleen met een heftruck, reachtruck, elektrische pomp- of palletwagen\* rijden als zij een gedegen opleiding hebben. Deze praktijkopleidingen zijn gericht op rijvaardigheid en lastbehandeling, controle en onderhoud en verkeersregels. Ze leggen de nadruk op veiligheid. Medewerkers moeten deze opleiding na uiterlijk vijf jaar herhalen. (\* = hierbij gaat het om pomp- en palletwagens waarbij de bediener zit, staat of loopt )
- Medewerkers voor wie het rijden met een hef- of reachtruck een vast onderdeel van het werk is, volgen een meerdaagse opleiding die zij met een certificaat moeten afsluiten.
- Medewerkers die incidenteel op de heftruck of reachtruck rijden, mogen dat alleen als zij na een opleiding van minimaal één dag een certificaat hebben behaald.

## 10. Brancheafspraken stoffen/meelstof

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over hoe ze de blootstelling aan schadelijke stoffen willen terugbrengen tot een verantwoord niveau. Er zijn brancheafspraken gemaakt over het beoordelen van blootstelling, er zijn grenswaarden afgesproken en er zijn algemene beheersmaatregelen opgesteld. Ook zijn afspraken gemaakt over hoe vaak medewerkers worden uitgenodigd voor een allergieonderzoek.

### 10.1 Beoordeling

Om de blootstelling aan stoffen in kaart te brengen, zijn de volgende brancheafspraken gemaakt:

- Alle bedrijven in de bakkerijen en zoetwarenindustrie stellen een stofbeheersingsplan op, dat zij elke vier jaar moeten actualiseren (zie Blijmetstofvrij.nl).
- De werkgever inventariseert met welke, voor de gezondheid schadelijke stoffen de medewerkers werken. Hij besteedt hierbij speciale aandacht aan mogelijk allergene stoffen. Het is noodzakelijk dat een inschatting van de mate van blootstelling wordt gemaakt voor stoffen waar medewerkers aan kunnen worden blootgesteld. Als er door de overheid of sector geen grenswaarden zijn vastgesteld, moet de werkgever voor stoffen die hij gebruikt in het proces zelf onderbouwde grenswaarden bepalen.
- De werkgever inventariseert op welke plaatsen op- en/of overslag van stof tot stofexplosies kan leiden.

### 10.2 Normen

Om de blootstelling aan schadelijke stoffen zo veel mogelijk terug te dringen, zijn de volgende grenswaarden afgesproken:

- In het bedrijf mogen geen CMR-stoffen aanwezig zijn, met uitzondering van alcohol. CMR staat voor Carcinogeen (kankerverwekkend), Mutageen (giftig voor het erfelijk materiaal (DNA)) of Reprotoxisch (giftig voor de vruchtbaarheid of het ongeboren kind). Asbest dat mogelijk in ovens aanwezig is, hoeft niet te worden verwijderd.
- Verbrandingsgassen van dieselmotoren bevatten kankerverwekkende stoffen. Daarom is het gebruik van dieselheftrucks bij in pandige werkzaamheden niet toegestaan.
- De sector streeft, conform het advies van de SER, naar een situatie waarbij hoogstens een extra kans van 1% bestaat dat luchtwegsensibilisatie voor meelstof optreedt. De streefwaarde die daar volgens het SER rapport bij hoort is 0,12 mg per m<sup>3</sup>. Metingen van meelstof in de komende periode en resultaten van het Gezondheidsbewakingsprogramma zullen meer inzicht geven in de huidige omvang van het aantal gesensibiliseerden en de blootstelling die daarbij hoort.

### 10.3 Algemene beheersmaatregelen

Om de blootstelling aan schadelijke stoffen tot een acceptabel basisniveau terug te dringen, zijn op brancheniveau de volgende algemene beheersmaatregelen opgesteld:

- Bij (her)ontwerp van werkplekken wordt vooraf de blootstelling van medewerkers aan schadelijke stoffen beoordeeld. Als de blootstelling een gezondheidsrisico met zich meebrengt, moet het ontwerp worden aangepast.
- Bij de aanschaf van nieuwe machines, installaties en gereedschappen worden vooraf eisen gesteld aan de maximale hoeveelheid vrijkomende stof(fen) bij de bediening van de machine of het gereedschap.
- Na installatie van een nieuwe machine of installatie wordt geëvalueerd of de vrijkomende hoeveelheden stof(fen) in de praktijk voldoen aan de eisen die in het programma van eisen zijn gesteld.
- Op basis van de ATEX-137 wordt het voorgeschreven explosie veiligheidsdocument opgesteld en een plan van aanpak gemaakt. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de ATEX-Handleiding Bakkerij en Zoetwarenindustrie.
- Bij het opruimen van gemorst meelstof wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van natreiniging en stofzuigers. Alleen als dit niet mogelijk is, wordt een bezem gebruikt. Bij het schoonmaken wordt alleen gebruikgemaakt van perslucht op plaatsen waar het niet mogelijk is om andere reinigingsmethodes toe te passen.
- Voor elke stof die in een bedrijf aanwezig is en die een veiligheids- of gezondheidsrisico kan vormen, is een Nederlandstalig veiligheidsinformatieblad beschikbaar. De leverancier is verplicht deze te verstrekken. Het veiligheidsinformatieblad bevat uitgebreide informatie over de gevaren van de stof en de te nemen maatregelen.
- Voor stoffen die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid van medewerkers moet het volgende worden vastgelegd:
  - wat het gezondheidsrisico is;
  - welke eerstehulpmaatregelen in geval van een calamiteit moeten worden genomen;
  - welke persoonlijke beschermingsmiddelen geschikt zijn;

- welke maatregelen moeten worden genomen om de risico's weg te nemen of te beperken;
- welke regels en procedures van toepassing zijn voor omgang, reiniging en persoonlijke hygiëne.
- Om het vrijkomen van stof(fen) te verminderen, wordt een programma voor periodiek preventief onderhoud opgesteld en uitgevoerd.

#### **10.4 Periodiek onderzoek**

Om de gezondheid van medewerkers te bewaken, zijn brancheafspraken gemaakt over hoe vaak medewerkers worden uitgenodigd om aan een allergieonderzoek deel te nemen.

In de CAO Bakkersbedrijf is opgenomen dat werknemers die blootgesteld worden aan meelstof eens in de vier jaar worden uitgenodigd om aan een allergieonderzoek deel te nemen. Sociale partners in de zoetwarenbranche zijn van plan om een soortgelijke regeling vast te stellen.

## Bijlage: Tips bij fysieke belasting

In deze bijlage staan tips die de werkgever of preventiemedewerker kan gebruiken als hij voorlichting aan medewerkers geeft over hoe zij fysieke belasting kunnen verminderen.

### Tips bij dragen van lasten

Het veelvuldig dragen van lasten levert een aanzienlijke fysieke belasting op en vormt daarmee een risico voor de gezondheid. Een aantal praktische tips om de fysieke belasting te verminderen:

- Houd de last dicht bij het lichaam.
- Vermijd bukken, buig de knieën.
- Verdeel de last zo goed mogelijk over de linker- en rechterarm.
- Til liever twee keer een lichtere last, dan één keer een zwaardere last.
- Gebruik indien mogelijk een tilhulpmiddel.
- Houd de schouders zo laag mogelijk.

### Tips bij reiken

Regelmatig ver reiken levert een aanzienlijke fysieke belasting op en vormt daarmee een risico voor de gezondheid. Een aantal praktische tips om de fysieke belasting te verminderen:

- Vermijd ver reiken om de rug te ontzien.
- Voorkom werken met een gedraaide rug om de belasting van de spieren te verminderen.
- Werk indien mogelijk tussen heup- en schouderhoogte. Dit is minder vermoeiend.

### Tips bij repeterende bewegingen

Het uitvoeren van repeterende bewegingen levert een aanzienlijke fysieke belasting op en vormt daarmee een risico voor de gezondheid. Een aantal praktische tips om de fysieke belasting te verminderen:

- Houd de schouders laag om de spierspanning rond de schoudergordel te verminderen.
- Werk op de juiste hoogte om onnodig bukken of onnodig heffen van de schouders te voorkomen
- Houd de polsen recht om de kans op polsklachten te verkleinen.

### Tips bij duwen en trekken

Het handmatig duwen en trekken van transportmateriaal kan een aanzienlijke fysieke belasting opleveren en vormt daarmee een risico voor de gezondheid. Een aantal praktische tips om de fysieke belasting te verminderen:

- Probeer te duwen in plaats van te trekken.
- Duw met beide handen.
- Gebruik het lichaamsgewicht.
- Breng het transportmiddel geleidelijk op gang.