

Geluidsmeting

Geluid is een onderwerp dat in het kader van de RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) diepgaand onderzocht dient te worden. Als in de eerste fase van de RI&E blijkt dat schadelijk geluid mogelijk in het bedrijf voorkomt, zal in een nadere inventarisatie de blootstelling aan geluid gemeten dienen te worden. En wel bij alle werkzaamheden en werkplekken waar schadelijk geluid voor kan komen.

Deze meting dient te voldoen aan de uitgebreide regelgeving, zoals die is verwoord in Arbobesluit artikel 6.7. De meetmethode dient te voldoen aan NEN-EN-ISO 9612.

Je kunt de arbodienst of een deskundige inschakelen om deze geluidsmetingen te doen.

Maak een plan van aanpak (hoe het geluid terug gebracht kan worden tot < 80 dB(A)). Nadat de geplande maatregelen zijn genomen, moet de effectiviteit van de maatregelen ook gemeten worden. Zonodig worden aanvullende maatregelen genomen.

Van elke meting moet schriftelijk worden vastgelegd (en minimaal 10 jaar bewaard):

- bij welke activiteiten schadelijk geluid voorkomt,
- hoeveel medewerkers hieraan zijn blootgesteld,
- wat de blootstellingsduur is en
- hoe hoog de dagdosis is.

Daarnaast moet de beoordeling concrete informatie opleveren voor het plan van aanpak om de geluidsniveaus op de werkplek, respectievelijk de dagdosis te verminderen.

De aanpak van geluid

Bij de aanpak van schadelijk geluid hanteert de werkgever de zogenaamde 'arbeidshygiënische strategie'. Daarbij doorloopt hij de onderstaande stappen. Pas als een stap redelijkerwijs niet mogelijk is of onvoldoende verbetering oplevert, kan een oplossing uit een volgende stap overwogen worden.

Bronaanpak

Hier gaat het om maatregelen om de productie van geluid bij de bron zelf aan te pakken. Bijvoorbeeld: het aanschaffen van geluidsarm gereedschap voor technische medewerkers.

Blootstelling verminderen

Dat zijn technische maatregelen die de overdracht van geluid en daarmee de blootstelling verminderen. Bijvoorbeeld afscherming.

Blootstellingsduur verminderen

Zo weinig mogelijk werknemers blootstellen aan lawaai en hen zo kort mogelijk blootstellen. Bijvoorbeeld door taakrotatie.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Als bovenstaande stappen redelijkerwijs niet toereikend te maken zijn, of voor tijdelijke situaties, stelt de werkgever gehoorbeschermingsmiddelen ter beschikking. Zoals otoplastieken.

Gehoorschouderzoek

Iedere werknemer bij wie de dagblootstelling aan lawaai hoger is dan 80 dB(A), of die wordt blootgesteld aan piekniveaus hoger dan 135 dB(C) wordt in de gelegenheid gesteld om periodiek een gehoorschouderzoek te ondergaan. De frequentie daarvan 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.

Daarnaast wordt iedere nieuwe medewerker die in een lawaaiige omgeving (meer dan 80dB(A)) gaat werken eveneens een gehoortest aangeboden om de kwaliteit van het gehoor bij aanstelling vast te leggen.

Door periodiek gehoortesten te herhalen valt na te gaan in hoeverre gehoorverlies door lawaai optreedt,

daarmee een aanwijzing in hoeverre de genomen maatregelen effectief zijn en gehoorbescherming voldoende bescherming biedt dan wel of deze voldoende wordt gedragen. Los van het feit dat op individueel niveau moet worden bewaakt dat geen verslechtering als gevolg van lawaai-blootstelling plaatsvindt, is het ook van groot belang dat de algemene bevindingen van de gehoortesten op groepsniveau worden geanalyseerd en gerapporteerd. Vervolgens moeten op grond van de analyse -waar nodig- maatregelen worden genomen om geluidsniveaus terug te dringen volgens de arbeidshygiënische strategie; zo dicht mogelijk bij de bron.

De gehoortesten worden altijd afgenomen in een geluidsarme ruimte of cabine (die voldoet aan ISO 6189 en 8253-1) met een jaarlijks geijkte audiometer door een opgeleide audiometrist onder verantwoording van een bedrijfsarts. Na afloop van de meting worden de resultaten direct met betrokkene besproken en, indien voorhanden, vergeleken met de vorige gehoortesten. De persoonlijke onderzoeks- en meetgegevens worden opgeslagen in het medisch dossier en minimaal gedurende 10 jaar bewaard (de wettelijke bewaarplicht).

Voorlichting en onderricht

Werkgevers dienen hun medewerkers die blootstaan aan een dagdosis boven de 80 dB(A) of piekniveaus boven de 135 dB(C) doeltreffend voor te lichten en te instrueren over de gevaren van geluid en over hoe om te gaan met de geluidswerende voorzieningen. Deze voorlichting en instructie vindt in ieder geval plaats voordat een (nieuwe) medewerker voor het eerst werkzaamheden met geluidsbelasting verricht en wordt daarna minimaal eens per 3 jaar herhaald, op steeds andere manieren, bijvoorbeeld in een toolbox. Bij de voorlichting en onderricht wordt gekozen voor een combinatie van mondelingen en schriftelijk communicatie. Minimaal wordt daar aandacht besteed aan:

- de resultaten van de beoordeling/meting van de lawaainiveaus waaraan de werknemers zijn blootgesteld en een uitleg van de betekenis en mogelijk daaraan verbonden risico's;
- de genomen maatregelen om de risico's te voorkomen of tot een minimum te beperken en het effect van de maatregelen;
- veilige werkmethoden om de blootstelling aan lawaai tot een minimum te beperken en de invloed van de medewerkers zelf op hoogte van geluidsniveau;
- het juiste gebruik van gehoorbeschermers;
- hoe signalen van gehoorbeschadiging zijn te herkennen en kunnen worden gemeld.

Er wordt door de werkgever steeds bijgehouden welke medewerkers aan de voorlichting en onderricht hebben deelgenomen.

Bijzondere groepen

- Jeugdige werknemers mogen geen arbeid verrichten op een arbeidsplaats met geluid waar de dagdosis 85 dB(A) of hoger is of de piekgeluidsdruk 137 dB(C) of hoger is.
- Een zwangere werkneemster wordt in haar arbeid niet blootgesteld aan geluidsniveaus boven de 80 dB(A) en piekgeluiden boven de 135 dB(C).

Medezeggenschap

- De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt in de gelegenheid gesteld om een oordeel te geven over de wijze van geluidsbeoordeling en -meting, de maatregelen om de geluidblootstelling te verminderen en over de keuze van de gehoorbeschermingsmiddelen.
- De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht bij invoering of aanpassing van een regeling op het gebied van geluidbeheersing of persoonlijke beschermingsmiddelen.
- De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers wordt de gelegenheid gegeven een oordeel te geven over de geluidsreducerende maatregelen en over de keuze van de gehoorbeschermingsmiddelen die ter beschikking worden gesteld aan medewerkers.