

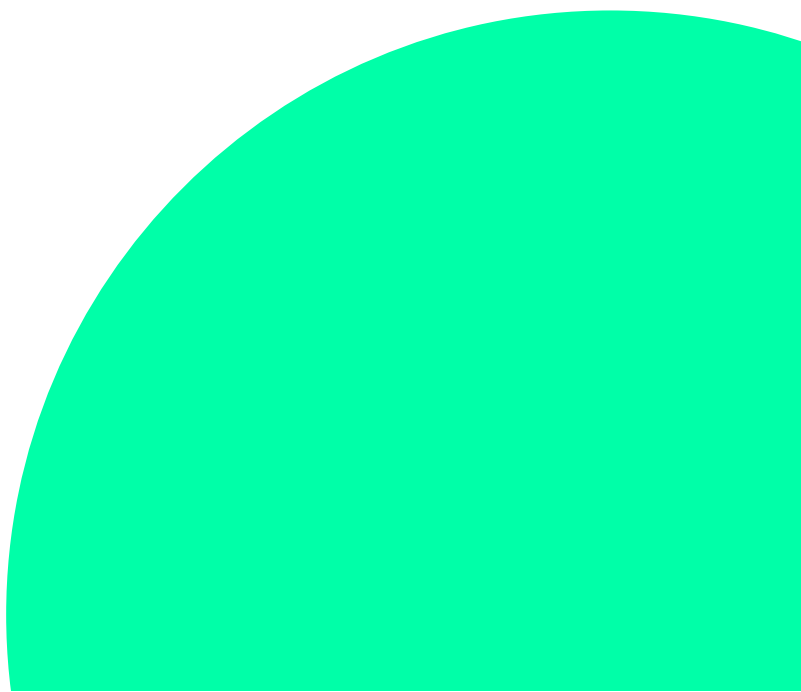
arbokennisnet

Samenvatting

# Arbomanagementsysteem

Opgesteld door  
Edith Groenedaal  
Janine Molier  
John Peters  
Paul de Heer

Reviewer  
Andrew Hale



# Wat is Arbobeleid?

Iedere onderneming of organisatie in Nederland moet uitvoering geven aan een arbeidsomstandighedenbeleid ('arbobeleid'). In principe mag ieder bedrijf op zijn eigen manier invulling geven aan dit beleid, zolang het maar aan de strekking van de wet voldoet. Werken met een arbomanagementsysteem is een manier om deze invulling op gestructureerde wijze gestalte te geven.

Het arbomanagementsysteem is het onderdeel van een besturingsinstrument dat betrekking heeft op het arbobeleid. Het doel hiervan is het reguleren van de bedrijfsprocessen op een zodanige wijze dat arborisico's voor personeel van het bedrijf en derden constructief worden voorkomen of worden beheerst. De basis van het managementsysteem wordt gevormd door het arbobeleid en de daarbij behorende doelstellingen. Het systeem bouwt voort op de resultaten van de risico-inventarisatie, de risico-evaluatie en andere informatie over arbeidsrisico's. Met het voeren van een actief arbobeleid wordt getracht te voorkomen dat er ongevallen en beroepsziekten ontstaan. Het ultieme doel is 'het aantal ongevallen reduceren tot nul'.

De spil van een effectief arbeidsomstandighedenbeleid is een gedegen risico - inventarisatie en - evaluatie (RI&E). In 1994 wordt onder andere expliciet in de Arbowet aangegeven dat werkgevers dienen te beschikken over een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich meebrengt (RI&E) voor elk bedrijfsonderdeel. Op basis van deze RI&E moet ook een bedrijfshulpverlening (BHV)-organisatie opgezet worden. Een grote rol in de validatie van de RI&E in bedrijven (deskundige beoordeling op volledigheid, actualiteit en betrouwbaarheid) was toebedeeld aan de gecertificeerde Arbodienst.

Werkgevers in Nederland hebben een zorgplicht om de werkomgeving van de werknemer zo goed mogelijk in te richten en te onderhouden zodat wordt voorkomen dat de gezondheid van de werknemer bij de uitvoering van het werk schade lijdt (Arbowet, artikel 3.1). In feite gaat het om het faciliteren in de juiste ingerichte werkomstandigheden, met gebruikmaking van de juiste veilige arbeidsmiddelen en volgens genormeerde werkprocessen. Bepalend hierbij is de stand van de techniek en van de wetenschap. Deze stand zal uiteraard wel op individueel bedrijfsniveau toepasbaar moeten zijn.

Van een arbomanagementsysteem kan worden gesproken als er sprake is van een continue (aantoonbare) systematische aandacht voor arbeidsomstandigheden. In navolging van het succes van kwaliteits- en milieumanagementsystemen (ISO 9001 en ISO 14001) in de beheersing van kwaliteits- en milieurisico's, is een arbomanagementsysteem ontwikkeld dat kan zorgen voor de systematische beheersing van arborisico's. Een internationale norm waarin eisen en richtlijnen worden gesteld ten aanzien van het gebruik van arbomanagementsystemen is de OHSAS 18001. OHSAS staat voor: Occupational Health & Safety Assessment System.

# Wat is bepaald en bepalend?

Het arbobeleid dient door de bedrijfsleiding vastgesteld en aangestuurd te worden en moet gebaseerd zijn op:

- relevante wet -en regelgeving ;
- beschikbare normen , richtlijnen en 'best practices' uit de branche;
- eigen inzicht en ervaringen van de organisatie en voor de organisatie specifiek opgestelde arbodoelstellingen.

De mate van realisatie van een goed arbobeleid heeft een direct verband met de rijpheid (volwassenheid) van de organisatie en de heersende veiligheidscultuur binnen het bedrijf. Uiteraard is de bedrijfsgrootte ook relevant: je zet geen arbomanagementsysteem op voor twee man.

In het algemeen gesproken is het hebben van een arbomanagementsysteem geen verplichting volgens de Arbowet en is men doorgaans vrij om op eigen wijze de risico's en gevaren te beheersen.

Uitgangspunt van de regering is dat de bescherming tegen bijzondere gevaren bij de arbeid dient te gelden voor allen die deze arbeid verrichten.

Echter indien een bedrijf grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen heeft dan wordt het wel verplicht om een veiligheidsmanagementsysteem te implementeren (een veiligheidsmanagementsysteem kent een zelfde soort elementen als een arbomanagementsysteem). Hier worden bedrijven bedoeld met chemische of petrochemische procesinstallaties, bedrijven met grote koelinstallaties, munitie- en vuurwerkopslag, gasdistributie-installaties, op- en overslagbedrijven die gevaarlijke stoffen ompakken. Dit zijn zogenaamde ARIE- en/of BRZO bedrijven. Hiervan zijn er ongeveer 500 tot 800 in Nederland.

- De aanvullende risico-inventarisatie en –evaluatie (ARIE), Arbeidsomstandighedenwet artikel 6, is een aanvulling op de verplichting tot het opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie uit de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 5). De aanvulling richt zich vooral op het risico van een zwaar ongeval (brand, explosie of gifwolk waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn) en de bescherming van werknemers.
- Het besluit risico's zware ongevallen 1999 (BRZO '99) is een integrale veiligheidsrichtlijn, welke de bescherming van werknemers, burgers, flora, fauna en milieu beoogt. De BRZO'99 is gekoppeld aan de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet Milieubeheer, de Brandweerwet en de Wet Rampen en Zware Ongevallen.

# Wat zegt er wet er over?

Met ingang van 1 januari 2007 is de Arbeidsomstandighedenwet in Nederland gewijzigd. Werkgevers en werknemers hebben door de nieuwe Arbowet meer mogelijkheden gekregen om zelf invulling te geven aan de wijze waarop ze in de eigen sector aan de wetgeving voldoen. Dit heeft als voordeel dat binnen de onderneming een arbobeleid gevoerd kan worden dat rekening houdt met de specifieke kenmerken van de sector; een bouwbedrijf verschilt nu eenmaal van een ziekenhuis. Geen 'one size fits all' aanpak dus, maar maatwerk. Een arbobeleid op maat dat in samenspraak met werknemers tot stand is gekomen, kan rekenen op meer draagvlak in een onderneming.

De systematiek van de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet is gewijzigd. Er wordt nu een onderscheid gemaakt tussen het publieke domein en het private domein.

- In het publieke domein zorgt de overheid voor een helder wettelijk kader met zo min mogelijk overbodige regels en zo weinig mogelijk administratieve lasten. De overheid stelt doelvoorschriften vast. Die geven het niveau van bescherming aan dat bedrijven moeten bieden aan de werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken. Deze doelvoorschriften worden beschreven in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.
- In het private domein maken werkgevers en werknemers samen afspraken over de wijze waarop zij aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften willen voldoen. Deze afspraken kunnen zij vastleggen in zogenoemde arbocatalogi. Deze arbocatalogi worden doorgaans binnen de branche opgesteld en bevatten bijvoorbeeld beschrijvingen van technieken en methoden, goede praktijken, normen en praktische handleidingen.

## Hoe organiseer je Arbobeleid?

Werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid op sector niveau hebben in de laatste decenia intensief samengewerkt om de belangrijkste arbeidsrisico's, het ziekteverzuim en de WAO-in stroom te verminderen. Als instrument hiertoe is tot 2007 het beleidsprogramma Arboconvenanten ingezet. In deze periode zijn 67 convenanten gesloten en uitgevoerd in 55 sectoren, die gezamenlijk 52% van de werkzame beroepsbevolking, ongeveer 3,5 miljoen werknemers vertegenwoordigen.

In de convenanten werd als doel gesteld sociale partners te stimuleren om op sector niveau arbobeleid op maat te ontwikkelen en op een hoger plan te brengen en de opbrengsten ervan voor de toekomst veilig te stellen. Partijen maakten daartoe afspraken om concrete, kwantitatieve en in tijd begrensde doelen te realiseren. Deze resultaatafspraken hadden betrekking op de reductie van één of meer specifieke arbeidsrisico's en van verzuim en arbeidsongeschiktheid in de sector. De overheid stelde landelijke streefcijfers; onder andere voor tillen, werkdruk, RSI en gehoorschade, welke per bedrijfstak werden vertaald naar een (haalbare) doelstelling welke vervolgens werden vastgelegd in een convenant.

Volgens de eindevaluatie is in de convenantsectoren het arbobeleid op een hoger plan gebracht: in bedrijven is een grotere bereidheid om arbeidsomstandigheden te verbeteren, de kennis is toegenomen, instrumenten zijn ontwikkeld en er zijn tal van goede praktijken om lering uit te trekken.

Een belangrijke conclusie uit de eindevaluatie is dat een goede aanpak van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim niet uitsluitend bestaat uit het ontwikkelen en uitvoeren van technische maatregelen. Van belang is vooral een cultuurverandering bij bedrijven en werknemers. Arbo- en verzuimbeleid beginnen bij bewustwording en risicobesef en de bereidheid van werkgevers en werknemers om er wat aan te doen. Het vergt een andere houding en gedrag van werkgevers en werknemers.

De vele ervaringen die met de convenanten zijn opgedaan vormen een goede aansluiting of opstap naar de te ontwikkelen arbocatalogi.