

59 / 242



Arbeidsinspectie

De Arbothermometer afgelezen

Audits in de intramurale gezondheidszorg

arbo

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA1201778

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De Arbothermometer afgelezen

Audits in de intramurale gezondheidszorg

Drs. G.E. Evers
(rapporteur)

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

NR.
plaats

42764.
59-242

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	5
1 Inleiding	7
2 Methode van werken bij de evaluatie-audits	11
3 Resultaten van de audits	15
3.1 Sturing	15
3.1.1 Arbobeleid is een directieverantwoordelijkheid en de organisatie van de zorg voor arbeidsomstandigheden is vastgelegd	16
3.1.2 Arbotaken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd	16
3.1.3 Concreet arbeidsomstandighedenbeleid	17
3.1.4 Het arbobeleid en -systeem is geïntegreerd in het instellingsbeleid	17
3.1.5 Contract met een arbodienst	18
3.1.6 Informatievoorziening over arbo-normen, nieuwe technologieën, marktontwikkelingen is geregeld	19
3.1.7 Er is sprake van samenwerking om arbo te verbeteren	19
3.1.8 Periodieke beoordeling van het arbozorgsysteem	20
3.1.9 Bespreking onderdeel sturing	20
3.2 Beheersing werkplekrisico's	22
3.2.1 Risico-inventarisatie	22
3.2.2 Goedkeuring risico-inventarisatie door arbodienst	23
3.2.3 Prioriteiten bij het nemen van maatregelen	24
3.2.4 Plan van aanpak	24
3.2.5 Effectieve uitvoering van plan van aanpak en periodieke evaluatie	25
3.2.6 Bespreking onderdeel beheersing werkplekrisico's	25
3.3 Beheersing verstoringen op de werkplek	26
3.3.1 Het uitvoeren van periodieke inspecties	27
3.3.2 Melden van incidenten	27
3.3.3 Het doen van onderzoek naar aanleiding van incidenten	28
3.3.4 Corrigerende maatregelen	29
3.3.5 Het laten uitvoeren van preventief onderhoud	29
3.3.6 Bespreking onderdeel beheersing verstoringen op de werkplek	30
3.4 Beheersing van gedragsrisico's	31
3.4.1 Arbokwalificatie, voorlichting en opleiding	32
3.4.2 Uitvoering van voorlichting en opleiding	32
3.4.3 Aanwezige procedures, werkvoorschriften en protocollen	33
3.4.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen	34
3.4.5 Toezicht houden	35
3.4.6 Sancties	36

3.4.7	Bespreking onderdeel beheersing gedragsrisico's	36
3.5	Beheersing van inkoop, reorganisatie, nieuwbouw	37
3.5.1	Arbobeleid geïntegreerd met andere beleidsterreinen	38
3.5.2	De besluitvorming is helder	39
3.5.3	Samenwerkende werkgevers	39
3.5.4	Bespreking onderdeel beheersing inkoop, reorganisatie, nieuwbouw	40
3.6	Bedrijfshulpverlening	41
3.6.1	Bedrijfshulpverleningsplan	41
3.6.2	Opleiding en instructie	42
3.6.3	Uitvoering BHV	42
3.6.4	Het houden van oefeningen	43
3.6.5	Bespreking onderdeel bedrijfshulpverlening	43
3.7	Samenvattend overzicht	44
4	Conclusies en vervolg-activiteiten	49
4.1	Conclusies	49
4.2	Bespreking van vervolg-activiteiten	51
4.2.1	Branche-organisaties en vakbonden	52
4.2.2	Directies van instellingen	53
4.2.3	Rol van de ondernemingsraad	54
4.2.4	De arbodienst	54
Bijlage 1		55
Bijlage 2		60
Bijlage 3		66

Voorwoord

Deze rapportage is tot stand gekomen door een intensieve samenwerking tussen verschillende betrokkenen. Deze personen zijn de heer drs J.A. Jol, mevrouw F.A. van Werven-Bruijne arts, en mevrouw ing J.M.A. Hertogh-Huijbregts van de Arbeidsinspectie. Mevrouw drs I.M.A.J. Halewijn en de heer drs J.F. Nijman van NIA TNO hebben de Arbothermometer in samenspraak met de auditoren van de Arbeidsinspectie ontwikkeld. De namen van de auditoren staan genoemd in bijlage 3 van deze rapportage.

Drs G.E. Evers - NIA TNO
(rapporteur)

Samenvatting

De Arbeidsinspectie is in 1993 gestart met de strategie arbeidsomstandighedenbeleid in de intramurale gezondheidszorg. De bedoeling van deze strategie was om samen met de sociale partners in de sector op een systematische manier te werken aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Bij de start van de strategie werd vastgesteld dat de zorg voor arbeidsomstandigheden nog in de kinderschoenen stond.

De strategie had onder meer als doel dat alle instellingen in de intramurale gezondheidszorg in 1996 zouden moeten beschikken over een goed werkend arbozorgsysteem. Deze doelstelling is in 1997 onderzocht door middel van het houden van een evaluatie-audit onder 50 grote instellingen in de gezondheidszorg.

Van te voren is bepaald dat zes onderdelen van arbozorg zouden worden onderzocht. De onderdelen zijn:

1. sturing;
2. beheersing werkplekrisico's;
3. beheersing verstoringen op de werkplek;
4. beheersing gedragsrisico's;
5. beheersing inkoop/reorganisatie/nieuwbouw;
6. bedrijfshulpverlening.

Elk onderdeel van het arbozorgsysteem is op zich weer onderverdeeld in een aantal onderwerpen. Het aantal onderwerpen per onderdeel is verschillend, zodat niet elk onderdeel even zwaar weegt. Dit brengt tot uitdrukking dat bepaalde onderdelen van het arbozorgsysteem belangrijker zijn dan andere onderdelen.

De auditoren hebben de instellingen beoordeeld op basis van twee criteria:

- hebben de instellingen regels, afspraken en procedures op papier gezet (aanwezig);
- is het de instellingen gelukt om deze regels, afspraken en procedures te implementeren (effectief).

Het streefdoel in de strategie was dat in 1996 alle instellingen over een goed functionerend arbozorgsysteem zouden beschikken.

Om dit te kunnen bepalen is de arbothermometer ontwikkeld met NIA TNO. De auditoren van de Arbeidsinspectie hebben met behulp van deze arbothermometer 50 instellingen in de intramurale gezondheidszorg doorgelicht. Elke instelling kon hierbij maximaal 62 punten behalen, zodat de 50 onderzochte instellingen in totaal 3100 punten hadden kunnen halen.

In de kwaliteitszorg is het gebruikelijk om te spreken van een goed functionerend arbozorgsysteem indien 70% van de onderdelen zijn geïmplementeerd in de instellingen. Dit criterium is door de auditors overgenomen bij de beoordeling van het arbozorgsysteem in de instellingen.

Uit het onderzoek is gebleken dat 11 instellingen een goed functionerend arbozorgsysteem hebben. Hieruit kan men de conclusie trekken dat het in elk geval voor instellingen in de intramurale gezondheidszorg mogelijk is een goed functionerend arbozorgsysteem op te zetten. Bovendien blijkt dat een groot aantal

instellingen een begin heeft gemaakt met de opbouw van een arbozorgsysteem.

Wanneer wordt gekeken naar het gemiddelde resultaat van de 50 bezochte instellingen, blijkt dat deze instellingen in het totaal 1638,5 van de 3100 punten hebben behaald. Dat betekent dat de bezochte instellingen 53% van de onderdelen hebben geïmplementeerd.

De conclusie luidt dat de instellingen in het totaal minder dan 70% van de onderdelen van het arbozorgsysteem hebben geïmplementeerd.

Hoewel er de afgelopen jaren van alle kanten duidelijk inspanningen zijn gepleegd om in de instellingen in de intramurale gezondheidszorg een goed functionerend arbozorgsysteem op te zetten, moeten we concluderen dat de doelstelling van de strategie niet is gehaald. De resultaten van de inspanningen zijn echter in het merendeel van de instellingen zichtbaar en 11 instellingen is het zelfs gelukt om een goed functionerend arbozorgsysteem op te zetten.

1 Inleiding

In 1993 is de Arbeidsinspectie gestart met de strategie arbeidsomstandighedenbeleid in de intramurale gezondheidszorg. Deze strategie vormde onderdeel van de bedrijfstakgewijze aanpak van de Arbeidsinspectie. Vanuit een analyse van de arbo-problematiek binnen een bedrijfstak wilde de Arbeidsinspectie een strategie ontwikkelen, die moest leiden tot een systematische verbetering van de arbeidsomstandigheden. Deze strategie voerde de Arbeidsinspectie uit samen en in overleg met de sociale partners in de bedrijfstak. De hoofddoelstelling van de Arbeidsinspectie was het bevorderen van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden, waarbij het accent werd gelegd op de handhaving van de wet- en regelgeving. Daarnaast trad de Arbeidsinspectie ook informierend op, waarbij het doel was de werkgevers en werknemers aan te zetten tot zelfwerkzaamheid in de instellingen.

De strategie is destijds opgesteld in nauw overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties, de verantwoordelijke ministeries en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Deze partijen richtten zich op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de sector door onder andere het geven van voorlichting, het organiseren van bijeenkomsten en het uitbrengen van brochures.

De doelen van de landelijke inspectiestrategie waren:

- a dat in 1996 alle instellingen een goed werkend arbozorgsysteem zouden hebben ontwikkeld;
- b dat in 1996 alle werkplekken zouden voldoen aan de wettelijke normen voor veiligheid, gezondheid en welzijn, waarbij rekening diende te worden gehouden met het optimaliseringsbeginsel, de stand van de wetenschap en het redelijkerwijs-principe¹.

Deze strategie gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de intramurale gezondheidszorg had een breed draagvlak. Het ontbrak in de sector aan een gericht beleid voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Vastgesteld werd dat er vooral problemen lagen op het terrein van de inhoud en organisatie van het werk, toxische stoffen en infectierisico's, de lichamelijke belasting en de werk- en rusttijden².

De wijze waarop de zorg voor arbeidsomstandigheden werd georganiseerd stond nog in de kinderschoenen op het moment dat de strategienota werd opgesteld: 'In alle categorieën (instellingen, red.) ontbreekt vooralsnog systematische zorg voor de arbeidsomstandigheden. Vooral voorlichting en onderricht, een arbojaarplan, overleg met het medezeggenschapsorgaan over arbozaken en deskundige diensten zijn in alle sectoren nog niet of nauwelijks aanwezig of ze zijn slechts matig ontwikkeld. Alleen het sociaal jaarverslag en het werkoverleg

¹ Zie: Strategie arbeidsomstandighedenbeleid in de intramurale gezondheidszorg, ministerie van SZW, Den Haag 1993, p. 22 - 23

² Zie noot 1, p. 11

vormen hierop een uitzondering¹.

Om te kunnen bepalen in hoeverre het gestelde doel, dat alle instellingen in 1996 over een goed werkend arbozorgsysteem beschikken, is bereikt, is in 1997 een evaluatie-audit gehouden bij de instellingen in de intramurale gezondheidszorg. Hierbij zijn de volgende begripsdefinities gehanteerd.

1. Arbozorgsysteem:

De Arbowet verplicht de werkgever tot het voeren van arbobeleid. De bedoeling is dat de werkgever dit beleid op een gestructureerde en systematische wijze vorm geeft. Bovendien wordt verwacht dat de werkgever het arbobeleid integreert met andere beleidsterreinen, en overlegt over de arbozorg met de medewerkers.

Indien dit is gerealiseerd dan is er sprake van een arbozorgsysteem. Bij een arbozorgsysteem gaat het om een samenspel van regels en procedures, om gedragingen van medewerkers en het houden van toezicht hierop. Het doel van een arbozorgsysteem is uiteindelijk om belastende arbeidsomstandigheden bij de bron (daar waar zij ontstaan) te verbeteren².

2. Goed werkend arbozorgsysteem:

Dit houdt in dat een instelling ten aanzien van het arbozorgsysteem afspraken en procedures op papier heeft vastgelegd. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van handboeken. Tevens is onderzocht in hoeverre deze afspraken en procedures ook daadwerkelijk zijn geïmplementeerd in de instellingen.

3. Arbozorg in de intramurale gezondheidszorg

Het streefdoel in de strategie was dat in 1996 alle instellingen over een goed functionerend arbozorgsysteem zouden beschikken. Deze doelstelling is meetbaar gemaakt door een arbothermometer te ontwikkelen. De arbothermometer is opgebouwd uit een aantal onderdelen. In de kwaliteitszorg is het gebruikelijk om te spreken van een goed functionerend zorgsysteem indien 70% van de onderdelen is geïmplementeerd (aanwezig en effectief) in de instellingen. Afgesproken is om dit criterium over te nemen bij de beoordeling van het arbozorgsysteem in de instellingen.

Dit rapport doet verslag van de audit-resultaten in de intramurale gezondheidszorg en stelt vast welke resultaten met de landelijke inspectie strategie in de intramurale gezondheidszorg zijn behaald. Er wordt bepaald of het streefdoel is gehaald of niet.

¹ Zie: Strategie arbeidsomstandighedenbeleid in de intramurale gezondheidszorg, p.37 - 38.

² Zie verder: Al 1, Arbo- en verzuimbeleid (voorheen P 190). Sdu, Den Haag 1997

Het rapport is op de volgende wijze ingedeeld. In hoofdstuk twee wordt verantwoord hoe de methode van werken was bij het uitvoeren van de audits. In hoofdstuk 3 worden de resultaten van de audits besproken. In hoofdstuk 4 worden conclusies getrokken en volgt een bespreking voor de vervolgactiviteiten.

2 Methode van werken bij de evaluatie-audits

De Arbeidsinspectie heeft voor het onderzoek een selectie gemaakt van instellingen, die een betrouwbare indicatie geeft van de intramurale gezondheidszorg. Bij deze instellingen zijn met behulp van de Arbothermometer (zie bijlage 1) de audits uitgevoerd. De Arbothermometer is specifiek ontwikkeld voor de sector onder meer op basis van de Nederlandse Praktijkrichtlijn Arbosysteem¹.

De audits zijn uitgevoerd door ervaren inspecteurs van de Arbeidsinspectie, die goed bekend zijn met de intramurale gezondheidszorg en over de nodige audit-ervaring beschikken. Om de objectiviteit te waarborgen hebben de auditoren de werkzaamheden niet in de eigen regio uitgevoerd, maar in een buurtregio. De auditoren waren niet bekend met de instellingen die door hen zijn geaudit.

Bij de evaluatie-audits is onderzocht in hoeverre zes belangrijke onderdelen van het arbozorgsysteem in de instellingen aanwezig zijn. Deze onderdelen zijn:

1. sturing;
2. beheersing werkplekrisico's;
3. beheersing verstoringen op de werkplek;
4. beheersing gedragsrisico's;
5. beheersing inkoop/reorganisatie/nieuwbouw;
6. bedrijfshulpverlening.

De auditoren hebben de inspanningen van de instellingen gewaardeerd op basis van verificatiepunten (normering). De verificatiepunten worden in het volgende hoofdstuk per onderdeel toegelicht. De gehanteerde normering van de auditoren is gebaseerd op a) de Arbowet en b) het P-blad 190 Arbo- en verzuimbeleid (na 1 juli 1997 vervangen door AI 1, Arbo- en verzuimbeleid). Naast de specifieke verificatiepunten hebben de auditoren algemene verificatiepunten gehanteerd, te weten:

- aantoonbare aanwezigheid van systeemelementen;
- implementatie van het systeem;
- aantoonbare werking van het systeem;
- voldoende aan het vastgestelde minimum;
- onderlinge samenhang tussen systeem-elementen.

De auditoren konden per onderdeel een aantal punten toekennen. Deze punten toedeling is gebaseerd op de volgende criteria:

- a. de instelling heeft regels, afspraken en procedures op papier gezet; de auditoren konden dit waarderen door het toekennen van één punt, een halve punt of geen punt. De punten drukken uit dat de instelling het onderdeel op papier heeft gezet, dit gedeeltelijk heeft gedaan, of niet op papier heeft vastgelegd.
- b. de mate waarin het op schrift gestelde beleid ook tot uitvoering is gekomen in de instelling (geïmplementeerd). De auditoren konden op basis van hun waarnemingen de volgende scores toekennen:

¹ Ontwerp Nederlandse Praktijkrichtlijn Arbosysteem NPR 5001, Delft NNI 1996 (thans vervangen door Model voor een Arbo-managementsysteem, 1e druk, Delft, NNI november 1997).

- het beleid is niet of nauwelijks geïmplementeerd: toekenning van nul punten;
- gedeeltelijke implementatie indien ongeveer 50% van de beoogde effecten is gerealiseerd. In dit geval kon een halve punt worden toegekend;
- volledige implementatie, indien meer dan 80% van het op schrift gezette beleid was geïmplementeerd. In dit geval werd één punt toegekend.

Het totaal te behalen punten per instelling is op de volgende wijze verdeeld over de zes onderdelen (zie tabel 2.1).

Tabel 2.1: Aantal punten van de audit

Onderdeel	Aantal onderwerpen	Maximaal aantal te behalen punten
Sturing	8	16
Beheersing werkplekrisico's	5	10
Beheersing verstoringen op de werkplek	5	10
Beheersing gedragsrisico's	6	12
Beheersing inkoop, reorganisatie, nieuwbouw	3	6
Bedrijfshulpverlening	4	8
Totaal	31	62

In totaal zijn bij 52 instellingen audits uitgevoerd in de zes regio's van de Arbeidsinspectie. Van deze 52 audits bleken 2 audits niet te verwerken. Deze twee audits zijn buiten beschouwing gelaten. De gegevens die in deze rapportage worden gepresenteerd zijn gebaseerd op de audits die bij 50 instellingen zijn uitgevoerd.

De 50 instellingen konden in totaal 3100 punten behalen (50 instellingen maal 62 punten). Dit getal dient als basis om te kunnen vaststellen of het arbozorgsysteem voor gemiddeld 70% is geïmplementeerd in de instellingen in de sector. Dit getal wordt berekend door het totaal behaalde aantal punten (dit wordt in het volgende hoofdstuk gepresenteerd) als percentage uit te drukken van het maximaal te behalen aantal punten.

Per onderdeel wordt in het volgende hoofdstuk aangegeven hoeveel punten de 50 instellingen hebben behaald ten opzichte van het maximaal aantal punten dat behaald had kunnen worden. Dit getal wordt gegeven voor zowel a) voor het op schrift hebben gesteld van afspraken, regels en procedures en b) voor de implementatie daarvan.

De 50 audits zijn als volgt verdeeld over de zes districten (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Aantal instellingen per AI-regio

Regio	Aantal
Noord	9
Oost	9
Zuid	7
Zuidwest	9
Midden	7
Noordwest	9
Totaal	50

De audits bij de instellingen zijn door middel van de volgende stappen uitgevoerd:

- het bestuderen van relevante documentatie;
- het houden van interviews met de directie en met de ondernemingsraad;
- het houden van interviews met een lid van de VGW-commissie en de arbo-coördinator;
- het uitvoeren van werkplekoriëntaties, waarbij ook gesprekken met werknemers zijn gehouden.

Het was aanvankelijk de bedoeling om in deze rapportage rekening te houden met de sectorale indeling, zoals deze door de NZf wordt gehanteerd. Deze sectorale indeling wordt echter in deze rapportage niet gebruikt, omdat bij een dergelijke onderverdeling het aantal instellingen per sector te gering is. Dit geringe aantal laat het doen van verantwoorde uitspraken niet toe.

Tabel 2.3 Indeling naar sectoren

Sector	Aantal instellingen in AI-project	Totaal aantal instellingen in Nederland
Academisch	1 (2%)	9 (1%)
Algemeen	12 (24%)	111 (16%)
Categoriaal	1 (2%)	37 (6%)
Psychiatrisch	7 (14%)	56 (8%)
Instellingen voor verstandelijk gehandicaptenzorg	8 (16%)	138 (20%)
Verpleeghuis	21 (42%)	324 (48%)
Totaal	50 (100%)	675 (99%)

Tabel 2.3 geeft informatie hoe de instellingen zijn verdeeld over de verschillende sectoren. Het aantal onderzochte instellingen wordt geplaatst naast het aantal instellingen dat in Nederland voorkomt. Er is sprake van een oververtegenwoordiging van de academische, en de algemene en de psychiatrische ziekenhuizen, en een ondervertegenwoordiging van de categoriale ziekenhuizen, de instellingen voor verstandelijk gehandicaptenzorg en de verpleeghuizen.

De grootte van de instellingen varieert. In tabel 2.4 wordt een overzicht gegeven van het aantal werknemers bij de instellingen. De bedoeling van de audits was om vooral de grotere instellingen te bezoeken, dat zijn instellingen met meer dan 100 personeelsleden in dienst. Deze opzet is geslaagd.

Tabel 2.4 Grootteklasse van de instellingen

Grootte-klasse	Aantal
< 100 werknemers	3
100-200 werknemers	6
200-500 werknemers	14
500-1000 werknemers	19
> 1000 werknemers	8
Totaal	50

3 Resultaten van de audits

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de uitgevoerde audits besproken. Bij deze bespreking worden de resultaten van de zes audit-onderdelen gepresenteerd. De zes audit-onderdelen zijn:

1. sturing;
2. beheersing werkplekrisico's;
3. beheersing verstoringen op de werkplek;
4. beheersing gedragsrisico's;
5. beheersing inkoop, reorganisatie, nieuwbouw;
6. bedrijfshulpverlening.

Per audit-onderdeel wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen die hiertoe behoorden. Er is nagegaan of dit onderwerp op schrift is vastgelegd of niet. De auditoren hebben ook getoetst of het betreffende onderwerp is geïmplementeerd in de instellingen. Bij de toetsing is uitgegaan van een bepaald minimum-niveau (zie ook bijlage 2). Tenslotte volgt per onderdeel een korte bespreking.

3.1 Sturing

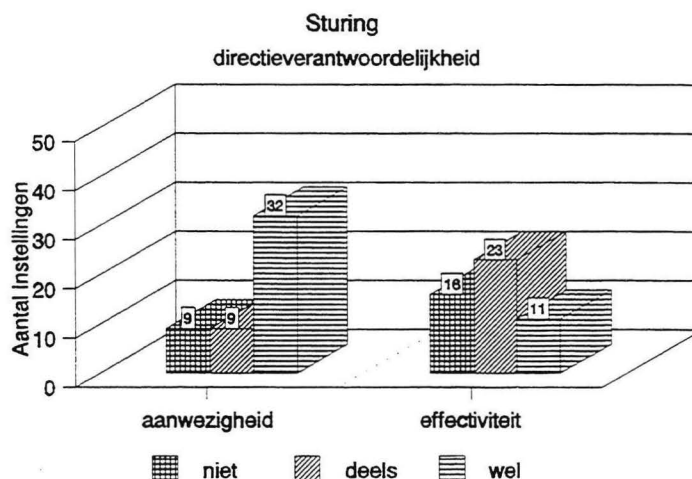
Het onderdeel sturing is een van de belangrijkste onderdelen van het arbozorgsysteem en daarom ook van de audit. Om die reden bestaat het onderdeel sturing uit acht onderwerpen en telt dit onderdeel zwaarder dan de andere onderdelen van de audit.

Sturing van het arbozorgsysteem houdt in dat er in een instelling afspraken zijn gemaakt, die worden gezien als een noodzakelijke voorwaarde voor het laten functioneren van het arbozorgsysteem. Deze afspraken moeten er toe leiden dat duidelijk is vastgelegd wie welke verantwoordelijkheid heeft bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Het gaat bij het onderdeel sturing tevens om het organiseren van arbo-deskundigheid, het op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen en inzichten, en om het overleg met werknemers en de ondernemingsraad.

Indien bijvoorbeeld arbobeleid een duidelijk vastgelegde directieverantwoordelijkheid is dan is de kans op een succesvol arbozorgsysteem groter dan wanneer dat niet het geval is. Als dat niet is vastgelegd dan neemt vaak de staf deze verantwoordelijkheid over, zonder de daarbij behorende bevoegdheden en middelen. Het arbobeleid leidt dan vaak tot minder goede resultaten.

3.1.1 Arbobeleid is een directieverantwoordelijkheid en de organisatie van de zorg voor arbeidsomstandigheden is vastgelegd.

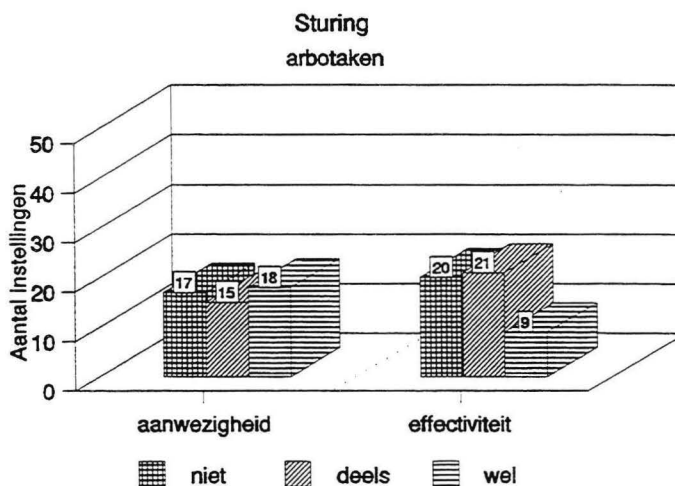
Grafiek 3.1.1



Bij 32 instellingen is de directieverantwoordelijkheid schriftelijk vastgelegd. In de 18 andere instellingen is deze verantwoordelijkheid gelijk verdeeld over niet of gedeeltelijk vastgelegd. Uit de audits blijkt dat dit niet altijd bekend is bij het personeel. Er is gevraagd of het personeel op de hoogte is van een intentieverklaring van de directie. Bij 23 instellingen is de intentieverklaring gedeeltelijk bekend bij het personeel. Bij 16 instellingen is dat niet het geval. Bij 11 instellingen is de intentieverklaring wel bekend bij het personeel.

3.1.2 Arbotaken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd

Grafiek 3.1.2

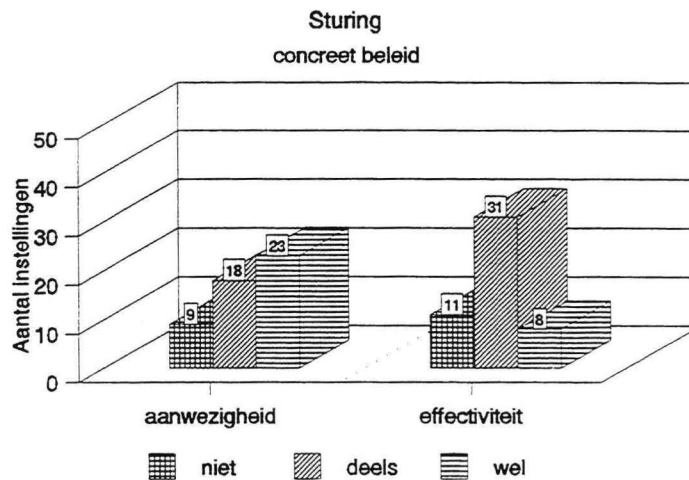


De arbotaken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd, zodat duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is ten aanzien van arbozorg. Dit is ook schriftelijk vastgelegd. Uit de audits blijkt dat dit bij 18 instellingen is vastgelegd, bij 17 instellingen niet, en bij 15 instellingen ten dele. Bij het beantwoorden van de vraag of deze afspraken bekend zijn bij het perso-

neel lopen de antwoorden uiteen. Bij 21 instellingen zijn zij ten dele bekend, bij 20 instellingen is dit niet bekend bij het personeel, en bij 9 instellingen zijn zij wel bekend.

3.1.3 Concreet arbeidsomstandighedenbeleid

Grafiek 3.1.3



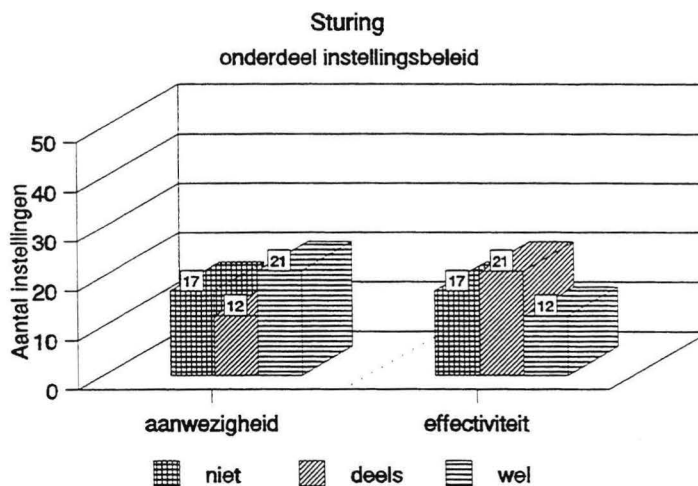
Hebben de instellingen concrete en toetsbare (meerjaren) doelstellingen geformuleerd voor het arbobeleid? Is hierin vastgelegd welk niveau van arbozorg de instelling wil bereiken?

Bij 23 instellingen is er een concreet arbobeleid op papier gezet. Dat is ten dele het geval bij 18 instellingen, en bij 9 instellingen is dat niet gebeurd.

Deze doelstellingen zijn bij 31 instellingen gedeeltelijk concreet en toetsbaar, bij 11 instellingen zijn de doelstellingen niet concreet en toetsbaar, en bij 8 instellingen zijn zij dat wel.

3.1.4 Het arbobeleid en -systeem is geïntegreerd in het instellingsbeleid

Grafiek 3.1.4

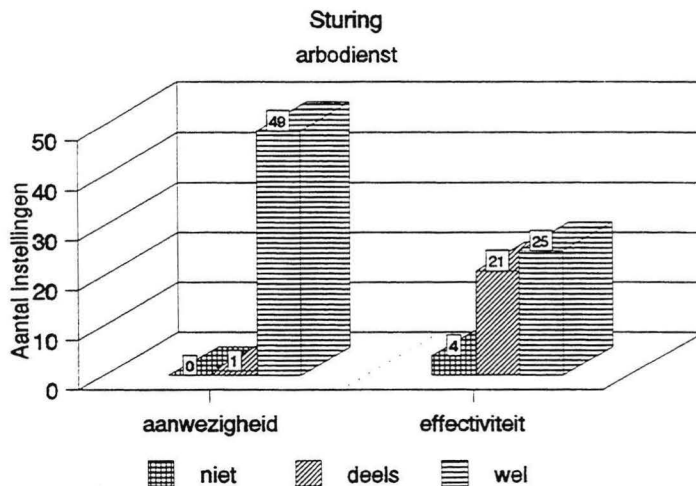


Het arbobeleid is een integraal onderdeel van het instellingsbeleid. Dit komt tot uitdrukking doordat investeringen die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van het arbobeleid onderdeel zijn van de (meerjaren) begroting van de instelling. Bovendien zijn de arbo taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden opgenomen in de functiebeschrijvingen.

Bij 21 instellingen maakt het arbobeleid onderdeel uit van het instellingsbeleid, in 17 instellingen is dat niet het geval, en bij 12 instellingen is dat ten dele zo. Op de vraag of de voor arbo benodigde investeringen zijn terug te vinden in de (meerjaren) begroting en of arbo-taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn opgenomen in de functiebeschrijvingen, blijkt dat bij 21 instellingen dat gedeeltelijk valt terug te vinden, bij 17 instellingen niet. Bij 12 instellingen valt arbo wel terug te vinden in de begroting.

3.1.5 Contract met een arbodienst

Grafiek 3.1.5



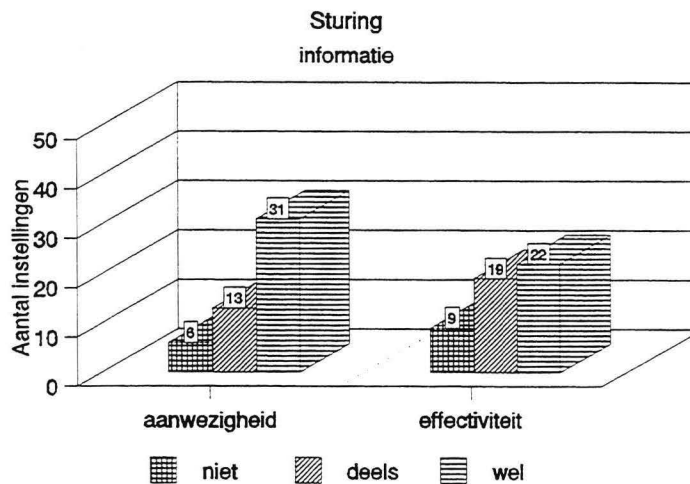
Er is onderzocht of de instellingen een contract hebben afgesloten met een arbodienst. Om te bepalen of het contract ook goed wordt uitgevoerd is het volgende nagegaan:

- omvat het contract in ieder geval de wettelijk verplichte taken;
- wie onderhoudt de contacten met de arbodienst;
- wordt het contract met enige regelmaat geëvalueerd en bijgesteld;
- is er overleg tussen de arbodienst en de ondernemingsraad?

Door 49 instellingen is een contract gesloten met een arbodienst, bij één instelling is dat ten dele het geval. Op de vraag of het contract ook daadwerkelijk is geïmplementeerd in de instellingen (getoetst aan bovenstaande vier punten) blijkt dat dit bij 25 instellingen het geval is, bij 21 instellingen ten dele, en dat dit bij 4 instellingen niet zo is.

3.1.6 Informatievoorziening over arbo-normen, nieuwe technologieën, marktontwikkelingen is geregeld

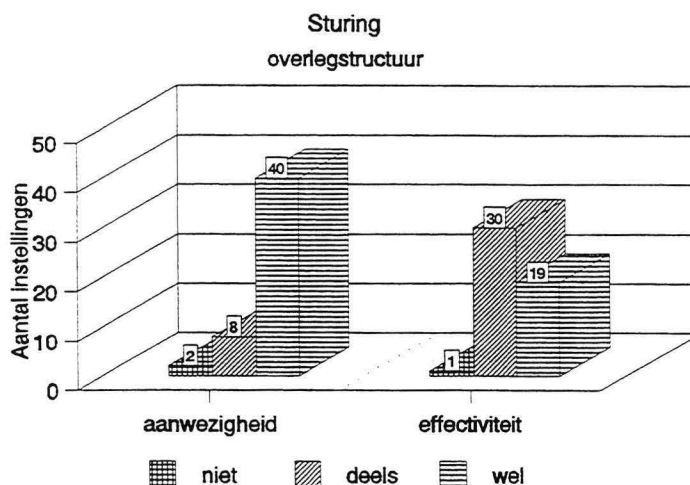
Grafiek 3.1.6



In de instellingen is informatie beschikbaar over arbo-normen, en nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied, zodat men is geïnformeerd over de stand van zaken. In ieder geval is informatie aanwezig over de wettelijke normen en informatie over de in de branche toegepaste preventieve maatregelen. In 31 instellingen is de informatie schriftelijke aanwezig, in 13 instellingen is deze informatie deels aanwezig, en in 6 instellingen was dat niet het geval. In 22 instellingen wordt de informatie gebruikt en toegepast, in 19 instellingen gedeeltelijk, en in 9 instellingen wordt deze niet gebruikt.

3.1.7 Er is sprake van samenwerking om arbo te verbeteren

Grafiek 3.1.7

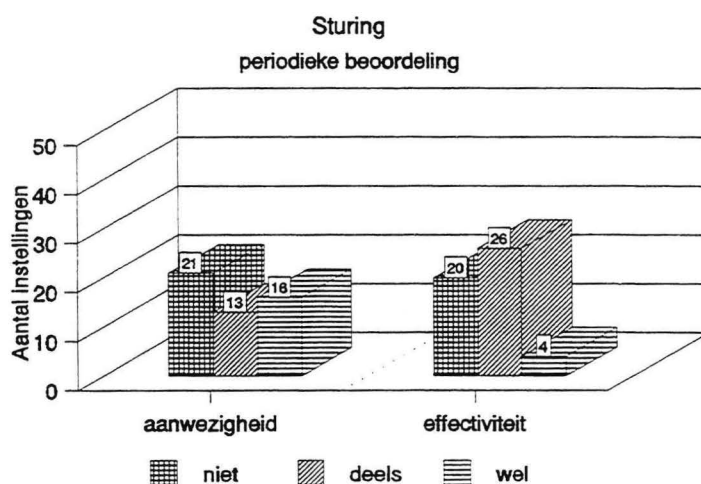


Het verbeteren van arbeidsomstandigheden is een samenspel tussen verschillende actoren (medewerkers, middenkader, staf, OR, deskundigen). Deze actoren moeten met elkaar overleggen om de arbo-doelen te realiseren. De auditoren zijn nagegaan of er een overlegstructuur in de instellingen aanwezig is. Tevens is

gekeken naar de kwaliteit van het overleg. Bij de audit is onderzocht of arbo op het werkoverleg wordt besproken, of de OR tijdig informatie krijgt, of er overeenstemming is tussen directie en OR over het arbo- en verzuimbeleid, en of de medewerkers op de hoogte worden gesteld van gemaakte afspraken. In 40 instellingen is er een overlegstructuur aanwezig, in 8 instellingen is deze ten dele aanwezig, en in 2 instellingen is er geen overlegstructuur. In 30 instellingen voldoet de overlegstructuur niet aan de gestelde minimale vereisten om te kunnen spreken van een goede kwaliteit, in 19 instellingen is dat wel het geval, en in 1 instelling voldoet de overlegstructuur helemaal niet.

3.1.8 Periodieke beoordeling van het arbozorgsysteem

Grafiek 3.1.8



Wordt het arbobeleid en het arbozorgsysteem regelmatig door de directie beoordeeld? Door een dergelijke beoordeling kan worden vastgesteld of de doelstellingen worden behaald en welke vorderingen daarbij worden gemaakt. De beoordeling vindt plaats op basis van kengetallen. De uitkomsten van de beoordeling en de daaruit voortkomende verbeterpunten worden gecommuniceerd met het personeel.

Bij 21 instellingen is er geen sprake van een regelmatige beoordeling van het arbobeleid op basis van kengetallen, bij 16 instellingen is dat wel het geval, en bij 13 instellingen is dat ten dele het geval.

Bij 26 instellingen worden de resultaten van de periodieke beoordeling gedeeltelijk gebruikt voor het formuleren van verbeterpunten van het arbobeleid, bij 20 instellingen wordt deze informatie niet gebruikt. Bij 4 instellingen wordt de informatie gebruikt om het beleid bij te stellen en te verbeteren.

3.1.9 Bespreking onderdeel sturing

Door de auditoren is steeds onderzocht of a) of de instellingen de afspraken, regels en procedures op schrift hebben gesteld en b) of deze regels ook zijn geïmplementeerd in de instellingen. Uit de gegevens kan worden afgeleid dat de instellingen veel punten van het audit-onderdeel sturing op schrift hebben vastgelegd. Het is de instellingen gelukt om de arbozorg op gang te brengen door

afspraken te maken en deze op schrift te zetten. Sterke punten zijn het op schrift vastgelegde contract met de arbodienst en de op schrift gezette overlegstructuur. De periodieke beoordeling van het arbozorgsysteem is een onderwerp dat minder goed is vastgelegd door de instellingen.

Op de vraag in hoeverre het de instellingen gelukt is om het onderdeel sturing ook te implementeren luidt het antwoord dat dat gedeeltelijk is gelukt. Uitzonderingen hierop zijn de implementatie van het contract met de arbodienst en de implementatie van de arbo-informatie voorziening.

Voor het onderdeel sturing konden de 50 instellingen in totaal 800 punten behalen. Zij hebben gezamenlijk 475 punten behaald. Met andere woorden de 50 instellingen hebben gemiddeld 59% van het totaal aantal punten voor het onderdeel sturing behaald.

Bij een onderverdeling naar 'op schrift vastgelegd' en 'geïmplementeerd' blijkt dat:

- a. De 50 instellingen gemiddeld 67% van het aantal punten hebben behaald voor het op schrift stellen van het onderdeel sturing. (Het maximaal aantal te behalen punten is 400; het aantal door de instellingen behaalde punten is 267,5).
- b. De 50 instellingen gemiddeld 52% van het aantal punten hebben behaald voor het implementeren van de afspraken en regels. (Het maximaal aantal te behalen punten is 400; het aantal door de instellingen behaalde punten is 207,5).

Uit de kwalitatieve opmerkingen die de auditoren per instelling hebben gemaakt over het onderdeel sturing komt naar voren welke belangrijke verbeterpunten noodzakelijk zijn.

1. Met betrekking tot het "op papier regelen" van de sturingselementen van het arbozorgsysteem, ontbreken vaak concrete en toetsbare doelstellingen waarmee het management de arbo-inspanningen in de instelling richting kan geven. Dit hangt samen met het onvoldoende bijhouden of gebruiken van kengetallen of normen voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Doelstellingen worden vaak onvoldoende geconcretiseerd.
2. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vaak onvoldoende uitgewerkt in functieomschrijvingen van leidinggevenden en arbo-coördinatoren. Ook de taken van andere mensen in dit veld wordt onvoldoende vastgelegd.
3. Het valt op dat bij de implementatie van de sturingselementen de informatievoorziening over arbo naar de medewerkers toe vaak te wensen overlaat. In een aantal instellingen blijkt ook het werkoverleg geen middel om aandacht aan arbo te besteden. Mede hierdoor is de aandacht die men aan arbo besteedt niet zichtbaar in de instelling.
4. De stimulerende rol die de OR kan hebben in het arbozorgsysteem, komt bij een aantal instellingen niet of onvoldoende uit de verf omdat over dit onderwerp met de OR niet overlegd wordt.
5. Er zijn in een aantal gevallen signalen dat het arbobeleid niet bij het management en in de lijnorganisatie verankerd is. Zo komt het verschil-

lende malen voor dat na een fusie of reorganisatie de aandacht voor arbeidsomstandigheden verdwenen is. Regelmatig draagt een enkele functionaris (met name de arbocoördinator) het arbozorgsysteem. Dit maakt de continuïteit van het arbozorgsysteem kwetsbaar bij personele wisselingen of als die functionaris minder tijd heeft.

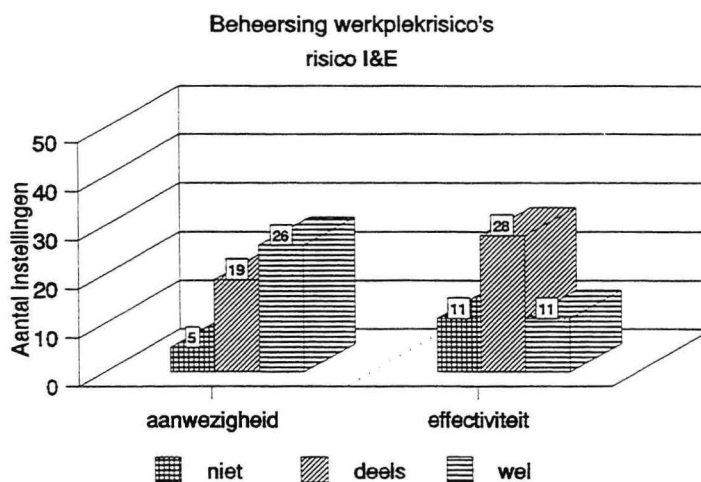
6. De arbodienst wordt onvoldoende betrokken bij de opbouw en ondersteuning van het arbozorgsysteem in de instellingen. Een aantal instellingen zijn inmiddels gewisseld van arbodienst of zijn in gesprek omdat ze ontevreden zijn over de dienstverlening. De arbodienst wordt niet altijd als instrument gezien om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

3.2 Beheersing werkplekrisico's

Het onderdeel beheersing werkplekrisico's richt zich op de vraag in hoeverre instellingen activiteiten uitvoeren die gericht zijn op het voorkomen van risicovolle situaties op werkplekken. Om dit te bereiken zijn de auditoren bij de instellingen nagegaan of er een risico-inventarisatie is gemaakt, of deze is goedgekeurd door de arbodienst, of er prioriteiten zijn gesteld, of er een plan van aanpak is opgesteld, en tenslotte of er ook preventieve maatregelen worden genomen.

3.2.1 Risico-inventarisatie

Grafiek 3.2.1



Er is nagegaan of de instellingen beschikken over een schriftelijke risico-inventarisatie. De risico-inventarisatie is getoetst op volledigheid, op gebruikte systematiek, op toespitsing voor de sector, en op het al dan niet op maat zijn gemaakt voor de betreffende instelling. Tevens is onderzocht of een aantal onderwerpen in de risico-inventarisatie was opgenomen (zie bijlage 2).

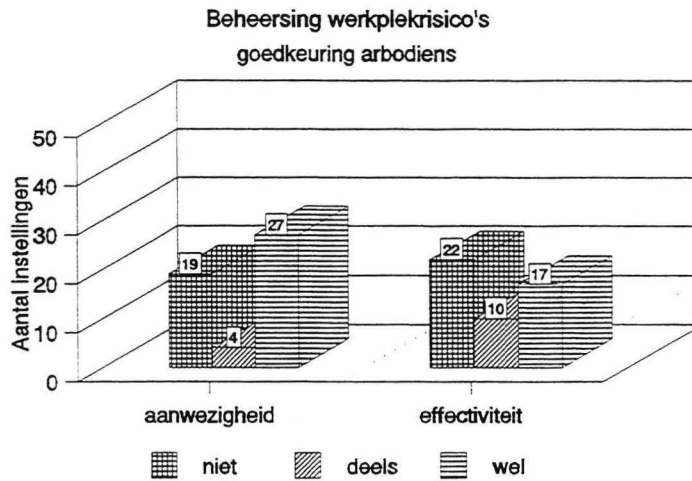
In 26 instellingen was een risico-inventarisatie gemaakt en waren de resultaten op schrift gezet, in 19 instellingen was deze ten dele aanwezig, en in 5 instellingen was er geen risico-inventarisatie gemaakt.

Bij 28 instellingen was de risico-inventarisatie deels volledig, systematisch en op

de branche en instelling toegespitst (inclusief een aantal verplichte onderwerpen). In 11 instellingen was de risico-inventarisatie wel volledig en systematisch, en in 11 instellingen was de risico-inventarisatie dat niet.

3.2.2 Goedkeuring risico-inventarisatie door arbodienst

Grafiek 3.2.2

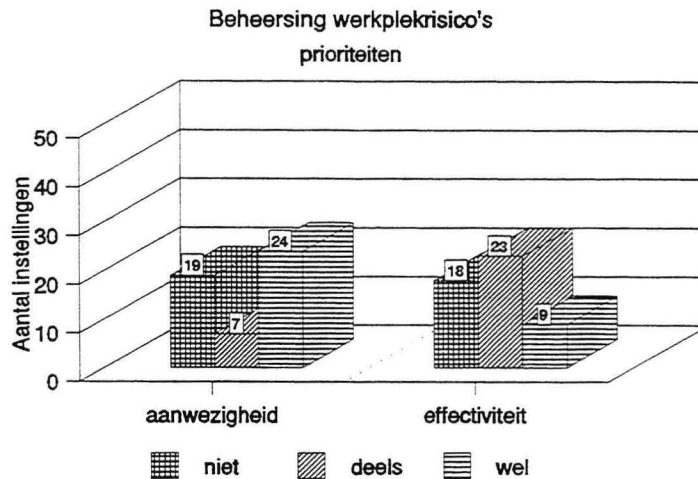


De auditoren zijn nagegaan of er een schriftelijke goedkeuring aanwezig was van de risico-inventarisatie opgesteld door de arbodienst. De goedkeuring van de arbodienst is beoordeeld op basis van a) de evaluatie van de risico's b) het stellen van prioriteiten en c) het advies dat de arbodienst aan de instelling heeft gegeven.

27 instellingen beschikten over een goedkeuring van een arbodienst, 19 instellingen hadden dat niet, en bij 4 instellingen was de goedkeuring deels aanwezig. Bij 22 instellingen voldeed de goedkeuring van de arbodienst niet aan de criteria van de auditoren, bij 17 instellingen voldeed de goedkeuring wel, en in 10 instellingen voldeed deze ten dele.

3.2.3 Prioriteiten bij het nemen van maatregelen

Grafiek 3.2.3

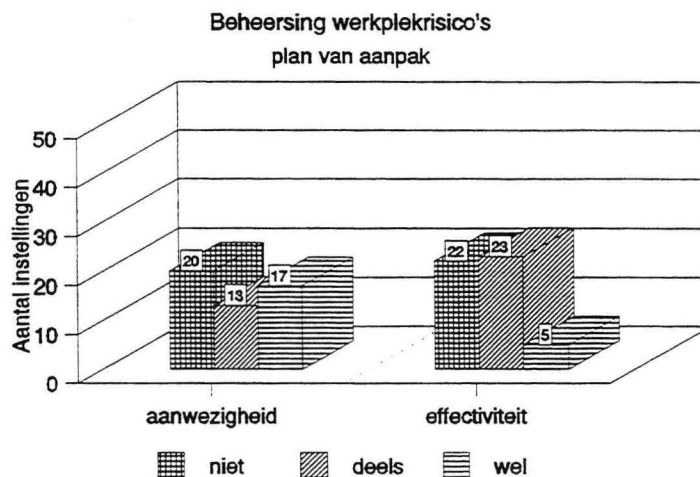


De risico-inventarisatie en -evaluatie en het advies dat de arbodienst daarover heeft opgesteld moeten leiden tot het stellen van prioriteiten door de directie en de lijn. Nagegaan is of dat schriftelijk is vastgelegd. De auditoren zijn tevens nagegaan of het de directie is die de prioriteiten vaststelt.

In 24 instellingen zijn prioriteiten vastgelegd, in 19 instellingen niet, en in 7 instellingen ten dele. Bij de vraag of het de directie is geweest die de prioriteiten heeft vastgesteld bleek dat dit bij 23 instellingen ten dele het geval was, bij 18 instellingen was dat niet zo, en bij 9 instellingen heeft de directie dat wel voor zijn rekening genomen.

3.2.4 Plan van aanpak

Grafiek 3.2.4



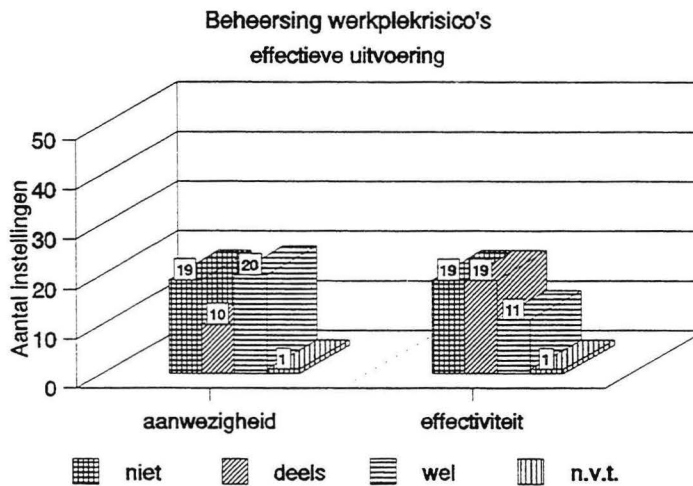
In het plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd welke arbo verbeter-activiteiten ondernomen gaan worden. Deze plannen zijn door de auditoren onderzocht op hun haalbaarheid en toetsbaarheid, of ze toegankelijk zijn voor het personeel, op de beschikbare budgetten, en op de samenhang tussen het plan

van aanpak en de risico-inventarisatie.

Bij 20 instellingen was geen plan van aanpak op schrift aanwezig, bij 17 instellingen was daar wel sprake van, en bij 13 instellingen was het plan van aanpak deels op schrift aanwezig. Op de vraag of het plan toetsbaar en haalbaar was luidde het oordeel van de auditoren, dat bij 23 instellingen daar gedeeltelijk sprake van was; in 22 instellingen was dat niet het geval, en in 5 instellingen was het plan van aanpak wel haalbaar en toetsbaar.

3.2.5 Effectieve uitvoering van plan van aanpak en periodieke evaluatie

Grafiek 3.2.5



De instelling moet hebben vastgelegd hoe het plan van aanpak uitgevoerd gaat worden en op welke wijze de uitvoering periodiek wordt geëvalueerd. Dit is door de auditoren getoetst door te onderzoeken of duidelijk is wie in de instelling verantwoordelijk is voor de controle van de uitvoering van het plan en op welke wijze wordt gerapporteerd over de vorderingen bij de uitvoering.

In 20 instellingen is schriftelijk vastgelegd hoe het plan van aanpak wordt uitgevoerd, in 19 instellingen is dat niet gebeurd, en in 10 instellingen ten dele. Eén instelling is uitgevallen. De verantwoordelijkheid voor de controle van de uitvoering van het plan van aanpak is bij 19 instellingen niet duidelijk, bij 19 instellingen is dit deels duidelijk, en bij 11 instellingen is dat wel duidelijk. Eén instelling is uitgevallen.

3.2.6 Bespreking onderdeel beheersing werkplekrisico's

Door de auditoren is steeds onderzocht of a) of de instellingen de afspraken en procedures over de beheersing van werkplekrisico's op schrift hebben gesteld en b) of deze regels ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en leiden tot vermindering van de risico's. Er kan worden vastgesteld dat de instellingen activiteiten gericht op de beheersing van werkplekrisico's schriftelijk hebben vastgelegd. De risico-inventarisatie is in veel instellingen op schrift aanwezig of gedeeltelijk aanwezig. Bij de andere onderwerpen valt op dat de verschillen tussen het aantal instellingen, dat dit wel, deels of niet op papier heeft gezet, gering is. Er valt geen algemene trend te ontdekken.

Bij de vraag of het de instellingen gelukt is om het onderdeel beheersing werkplekrisico's te implementeren, valt op dat de minderheid van instellingen hieraan toegekomen is. De meeste instellingen hebben dit onderdeel deels of niet geïmplementeerd, volgens de auditoren.

Voor het onderdeel beheersing werkplekrisico's konden de 50 instellingen in totaal 500 punten behalen. Zij hebben gezamenlijk 237 punten behaald. Met andere woorden de 50 instellingen hebben gemiddeld 47% van het totaal aantal punten voor dit onderdeel gekregen.

Bij een onderverdeling naar 'op schrift vastgelegd' en 'geïmplementeerd' blijkt dat:

- a. De 50 instellingen gemiddeld 53% van het aantal punten hebben behaald voor het op schrift stellen van het onderdeel beheersing werkplekrisico's. (Het maximaal aantal te behalen punten is 250; het aantal door de instellingen behaalde punten is 132,5).
- b. De 50 instellingen gemiddeld 42% van het aantal punten hebben behaald voor het implementeren van de afspraken en regels. (Het maximaal aantal te behalen punten is 250; het aantal door de instellingen behaalde punten is 104,5).

Uit de kwalitatieve opmerkingen die de auditoren per instelling hebben gemaakt over het onderdeel beheersing werkplekrisico's komt naar voren welke belangrijke verbeterpunten noodzakelijk zijn.

1. Een systematische beoordeling van de risico's door de arbodienst blijft in veel gevallen achterwege. Mede hierdoor komen veel instellingen niet tot een duidelijke prioriteitsstelling door het management met betrekking tot de aanpak van knelpunten die uit de RIE naar voren zijn gekomen. De arbodiensten moeten de risico's door hun deskundigen laten beoordelen en zo komen tot een inzichtelijke prioritering.
2. De vertaling van de resultaten van de RIE naar een concreet plan van aanpak blijkt in een aantal instellingen niet plaats te vinden. Voor knelpunten die een hoge prioriteit hebben gekregen zouden op korte termijn budgetten vrijgemaakt moeten worden. Zonodig kan voor de zaken met een lagere prioriteit op iets langere termijn een budget worden gereserveerd.
3. Wat betreft de implementatie van dit onderdeel valt op dat medewerkers en OR soms niet bij de RIE betrokken zijn.

3.3 Beheersing verstoringen op de werkplek

Bij het uitvoeren van de werkzaamheden kunnen zich onverwachte risicovolle situaties voordoen. Deze situaties moeten zoveel mogelijk voorkomen worden door het nemen van een aantal maatregelen. Deze maatregelen kunnen worden genomen door het verzamelen van informatie over de huidige situatie, door inzicht te krijgen in de oorzaken van ongevallen, die zich hebben voorgedaan, het nemen van maatregelen, die ertoe leiden dat de oorzaak van ongewenste situaties wordt weggenomen, en tenslotte het laten uitvoeren van preventief onder-

houd.

3.3.1 Het uitvoeren van periodieke inspecties

Grafiek 3.3.1

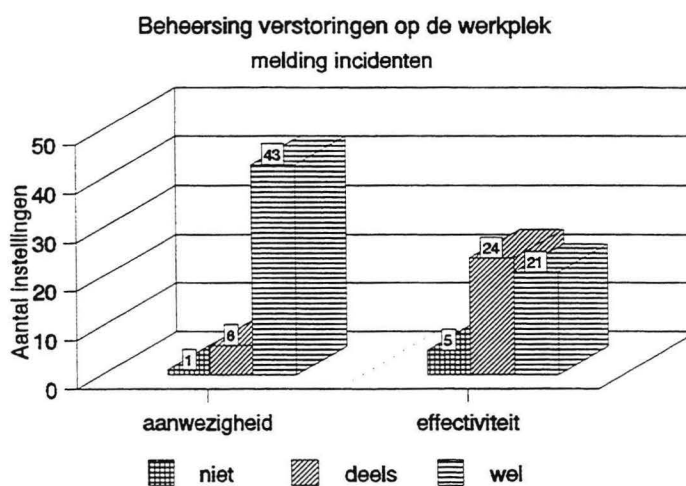


De instellingen moeten hebben vastgelegd dat er periodieke inspecties worden uitgevoerd. Willen deze inspecties ook effectief zijn, dan moeten zij volgens een systematische manier worden uitgevoerd.

Bij 38 instellingen is het uitvoeren van periodieke inspecties niet vastgelegd, bij 6 instellingen is dat gedeeltelijk het geval, en bij 6 instellingen worden wel inspecties uitgevoerd. De auditoren hebben de inspecties beoordeeld op de vraag of deze op een systematische manier worden uitgevoerd. Dat is bij 40 instellingen niet het geval, bij 6 instellingen is dat ten dele het geval, en bij 4 instellingen worden de inspecties wel systematisch uitgevoerd.

3.3.2 Melden van incidenten

Grafiek 3.3.2



Het melden van incidenten geeft inzicht in de risicovolle plaatsen, gebeurtenissen, en/of werkzaamheden van de instelling. De auditoren zijn nagegaan of

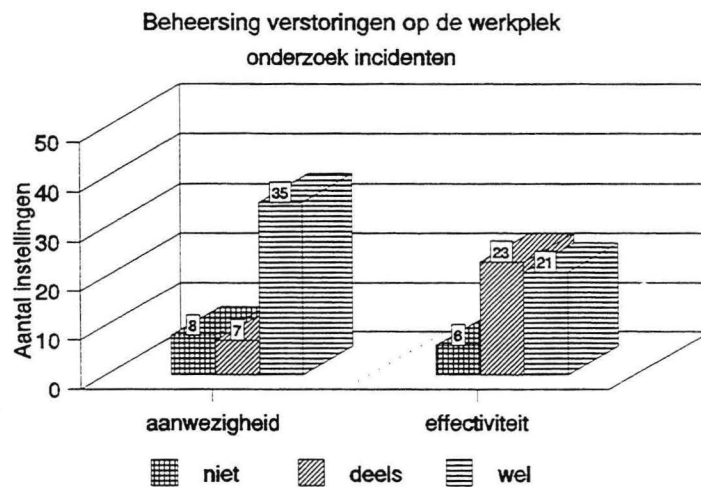
instellingen hebben vastgelegd dat incidenten moeten worden gemeld. De auditoren zijn tevens nagegaan of het melden van incidenten ook daadwerkelijk functioneert. Zij zijn nagegaan hoe ongevallen en bijna-ongevallen worden gemeld, of beroepsziekten worden gemeld, of verzuim wordt gemeld, of prikaccidenten worden gemeld, klachten worden gemeld. Er is onderzocht of de incidenten betrekking hadden op situaties tussen cliënten, tussen cliënten en medewerkers of tussen medewerkers. Ook is onderzocht hoe is gemeld, waar en door wie.

In 43 instellingen is vastgelegd dat incidenten moeten worden gemeld, in 6 instellingen is daar ten dele sprake van, en in 1 instelling is geen schriftelijke procedure aanwezig voor het melden van incidenten.

Op de vraag of het melden van deze incidenten daadwerkelijk functioneert oordelen de auditoren dat dit in 24 instellingen ten dele functioneert, in 21 instellingen functioneert het wel, en in 5 instellingen functioneert dit niet.

3.3.3 Het doen van onderzoek naar aanleiding van incidenten

Grafiek 3.3.3

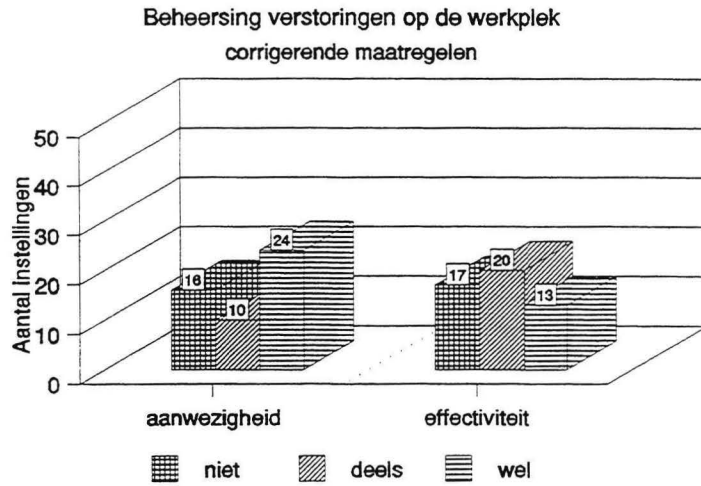


Incidenten geven veel informatie over hoe een bepaalde situatie kan worden verbeterd. Onderzoek naar het ontstaan en het verloop van een incident moet dan worden uitgevoerd om die informatie te verkrijgen. Bij de audits is nagegaan of schriftelijk is vastgelegd of er onderzoek dient te worden uitgevoerd naar aanleiding van een incident. De auditoren hebben getoetst of de schriftelijke procedure ook effectief is door na te gaan of de vervolgaanpak voor een ieder duidelijk is, en of het resultaat van een onderzoek wordt teruggekoppeld aan de melders van een incident.

In 35 instellingen is vastgelegd dat onderzoek plaatsvindt naar aanleiding van een incident, in 7 instellingen is dat ten dele vastgelegd, en in 8 instellingen is dat niet vastgelegd. De auditoren oordelen dat het onderzoek naar incidenten bij 23 instellingen ten dele effectief is, bij 21 instellingen is deze effectief, en bij 6 instellingen is het onderzoek naar incidenten niet effectief.

3.3.4 Corrigerende maatregelen

Grafiek 3.3.4

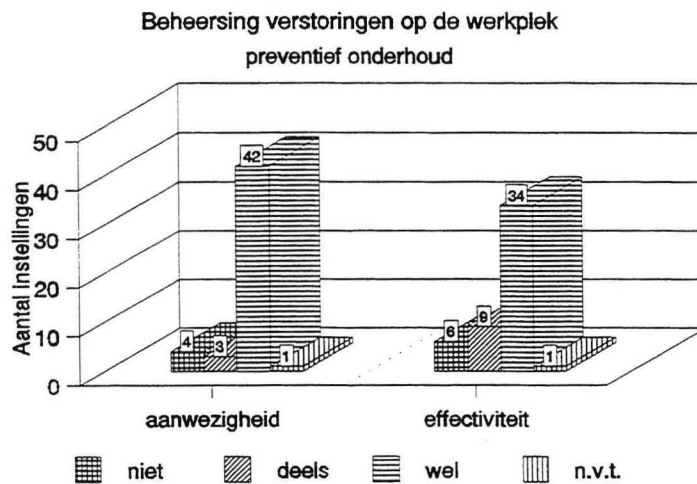


Instellingen kunnen op basis van ongevals-onderzoek of naar aanleiding van meldingen van incidenten corrigerende maatregelen nemen. Er is nagegaan of de instellingen het nemen van corrigerende maatregelen schriftelijk hebben vastgelegd. Om te kunnen bepalen of dit ook leidt tot een aantoonbare aanpassing van het beleid, is getoetst of incidenten-overzichten worden gebruikt bij het vaststellen van beleid.

Bij 24 instellingen is vastgelegd dat corrigerende maatregelen naar aanleiding van incidenten moeten worden genomen, bij 16 instellingen is dat niet vastgelegd, en bij 10 instellingen ten dele. Bij 20 instellingen hebben de corrigerende maatregelen ten dele een rol gespeeld bij het vaststellen van het beleid, bij 17 instellingen hebben de corrigerende maatregelen geen rol gespeeld, en bij 13 instellingen hebben zij wel een rol gespeeld.

3.3.5 Het laten uitvoeren van preventief onderhoud

Grafiek 3.3.5



Preventief onderhoud levert een bijdrage aan het voorkomen van ongevallen, omdat regelmatig wordt nagegaan of een machine of apparaat nog wel voldoet aan de gestelde eisen. De auditoren hebben onderzocht of het laten uitvoeren van preventief onderhoud schriftelijk is vastgelegd. Om te onderzoeken of dit preventief onderhoud ook effectief is, hebben de auditoren onderzocht of de instellingen beschikten over onderhoudscontracten.

Bij 42 instellingen was het laten uitvoeren van preventief onderhoud schriftelijk vastgelegd, in 4 instellingen was dat niet het geval, en bij 3 instellingen ten dele. Bij één instelling is dit niet beoordeeld.

Het bleek dat 34 instellingen een onderhoudscontract konden overleggen, 9 instellingen konden dat ten dele, en 6 instellingen konden dat niet. Bij één instelling is dit niet beoordeeld.

3.3.6 Bespreking onderdeel beheersing verstoringen op de werkplek

Door de auditoren is steeds onderzocht of a) of de instellingen de afspraken en procedures over de beheersing verstoringen op de werkplek op schrift hebben gesteld en b) of deze regels ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en leiden tot vermindering van de risico's.

Opvallend is dat veel instellingen het melden van incidenten, het uitvoeren van preventief onderhoud, en het onderzoeken van incidenten wel schriftelijk hebben vastgelegd dit in tegenstelling tot het niet vastleggen van periodieke inspecties. Het oordeel van de auditoren over de effectiviteit van het onderdeel beheersing verstoringen op de werkplek is relatief gunstig. Alleen de inspecties blijken bij het merendeel van de instellingen niet effectief. Dat ligt voor de hand, omdat dit in veel instellingen niet schriftelijk is vastgelegd. Bij het nemen van corrigerende maatregelen verschillen de instellingen sterk van elkaar.

Voor het onderdeel beheersing verstoringen op de werkplek konden de 50 instellingen in totaal 500 punten behalen. Zij hebben gezamenlijk 301 punten behaald. Met andere woorden de 50 instellingen hebben gemiddeld 60% van het totaal aantal punten voor dit onderdeel gekregen.

Bij een onderverdeling naar 'op schrift vastgelegd' en 'geïmplementeerd' blijkt dat:

- a. De 50 instellingen gemiddeld 67% van het aantal punten hebben behaald voor het op schrift stellen van het onderdeel beheersing verstoringen op de werkplek. (Het maximaal aantal te behalen punten is 250; het aantal door de instellingen behaalde punten is 167).
- b. De 50 instellingen gemiddeld 54% van het aantal punten hebben behaald voor het implementeren van de afspraken en regels. (Het maximaal aantal te behalen punten is 250; het aantal door de instellingen behaalde punten is 134).

Uit de kwalitatieve opmerkingen die de auditoren per instelling hebben gemaakt over het onderdeel beheersing verstoringen op de werkplek komt naar voren welke belangrijke verbeterpunten noodzakelijk zijn.

1. Er moet in veel instellingen duidelijkheid komen over de meldingsprocedu-

re: welke ongevallen en incidenten moeten gemeld worden? Vallen agressie en geweld hier ook onder? In welke gevallen is het zinvol de ongevallen of incidenten nader te analyseren ?

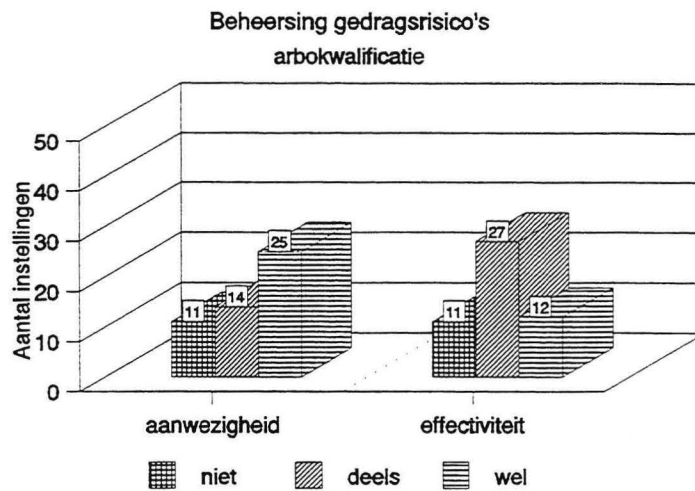
2. Verzuim- en ongevals-analyse en registratie van arbeidsgebonden factoren en vermoede beroepsziekten levert aanvullende beleidsinformatie op, die zou ook weer verwerkt moeten worden in de risico-inventarisatie. Deze informatie kan tevens goed worden teruggekoppeld naar voorlichting en onderricht (bijv. met betrekking tot prikaccidenten) of naar de aanpak van een probleemgebied (bijv. van agressief gedrag).
3. De betrokkenheid van de werknemers bij het arbozorgsysteem kan verbeterd worden door de periodieke inspecties zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Om te voorkomen dat aan de ene kant een wensenlijstje ontstaat en aan de andere kant bedrijfsblindheid voorkomt, moeten zij wel voldoende op de hoogte zijn van de geldende normen. Voor deskundige ondersteuning kunnen deze werknemers zich laten bijstaan of laten instrueren door de technische dienst, de arbeidshygiënist of deskundigen van de arbodienst. Ook afdelingsspecifieke knelpuntenlijstjes zijn geschikte middelen.

3.4 Beheersing van gedragsrisico's

Arborisico's in het werk worden voor een deel veroorzaakt door arbo-onvriendelijke gedragingen van medewerkers. Dit houdt niet zonder meer in dat het de medewerkers persoonlijk te verwijten valt. Het gaat om de vraag of medewerkers in voldoende mate op de hoogte zijn en worden gehouden van de arborisico's in het werk. Het gaat ook om de vraag welke middelen de medewerkers krijgen om de bekende risico's zoveel mogelijk te beperken door middel van het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Het slotstuk van het beheersen van gedragsrisico's heeft betrekking op het houden van toezicht op het gedrag van medewerkers en het nemen van sancties als zij regels en afspraken negeren. De auditoren hebben onderzocht in hoeverre bovenstaande punten schriftelijk zijn vastgelegd.

3.4.1 Arbokwalificatie, voorlichting en opleiding

Grafiek 3.4.1

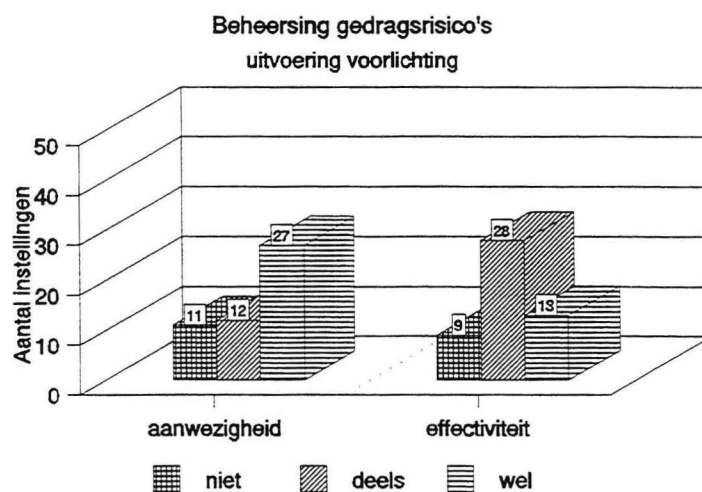


Er is door de auditoren onderzocht of de instellingen hebben vastgelegd op welke wijze de noodzakelijke arbokwalificatie, voorlichting en opleiding voor het personeel wordt bepaald. Om vast te stellen of de uitvoering van arbokwalificatie, voorlichting en opleiding ook effectief is, is onderzocht of de uitvoering op een planmatige manier wordt aangepakt.

Bij 25 instellingen is schriftelijk vastgelegd hoe de noodzakelijk arbokwalificatie van medewerkers kan worden bepaald, bij 14 instellingen is deze ten dele vastgelegd, en bij 11 instellingen is dit niet vastgelegd. De uitvoering van de arbokwalificatie, voorlichting en opleiding wordt door 27 instellingen ten dele planmatig uitgevoerd, door 12 instellingen geheel planmatig, en door 11 instellingen niet planmatig.

3.4.2 Uitvoering van voorlichting en opleiding

Grafiek 3.4.2



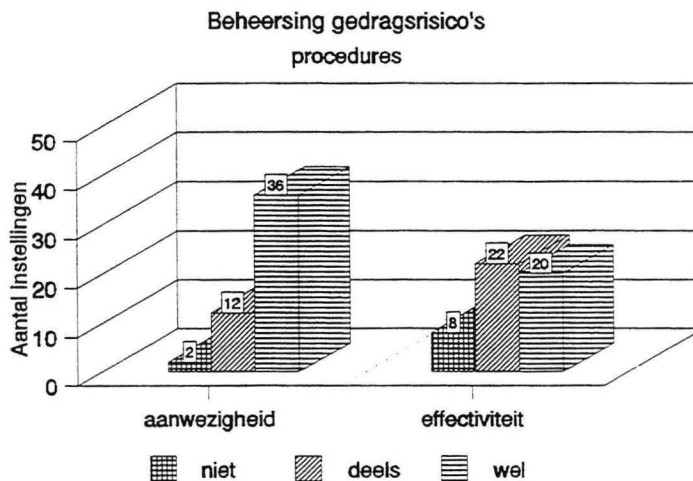
Hebben de instellingen vastgelegd op welke momenten het geven van voorlichting en opleiding wordt uitgevoerd? Om te beoordelen of dat ook kan leiden tot

een effectieve aanpak hebben de auditoren onderzocht welke momenten door de instellingen hiervoor zijn aangegeven. Voor de auditoren zijn belangrijke momenten de indiensttreding en overplaatsing. Bepaalde groepen personeel hebben extra aandacht nodig omdat zij een kwetsbare groep vormen binnen de instelling. Deze kwetsbare groepen zijn oproepkrachten, uitzendkrachten en stagiaires.

Bij 27 instellingen is vastgelegd op welke momenten de uitvoering van voorlichting en opleiding moet plaatsvinden, bij 12 instellingen is dat ten dele vastgelegd, en bij 11 instellingen is dat niet vastgelegd. Getoetst aan de uitgangspunten van de auditoren is deze uitvoering bij 28 instellingen ten dele effectief, bij 13 instellingen is de uitvoering wel effectief, en bij 9 instellingen is deze niet effectief.

3.4.3 Aanwezige procedures, werkvoorschriften en protocollen

Grafiek 3.4.3

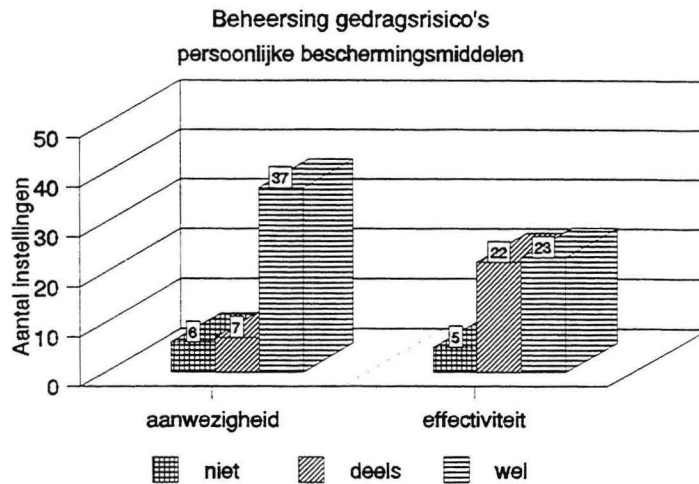


In hoeverre hebben de instellingen procedures, werkvoorschriften en protocollen schriftelijk vastgelegd? Wilden deze procedures e.d. effectief zijn, dan moesten naar de mening van de auditoren, de instellingen minstens beschikken over protocollen voor prikken, infectiepreventie, werken met cytostatica, tillen- en transfer-protocollen, het gebruik en dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen, werken met straling, en werken met asbest.

In 36 instellingen zijn procedures, werkvoorschriften en protocollen vastgelegd, in 12 instellingen is dat ten dele gebeurd, en bij 2 instellingen ontbreken ze. Getoetst aan het minimum-niveau dan blijkt volgens de auditoren 22 instellingen hier ten dele aan te voldoen, 20 instellingen voldoen aan het minimum-niveau, en 8 instellingen voldoen hier niet aan.

3.4.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Grafiek 3.4.4

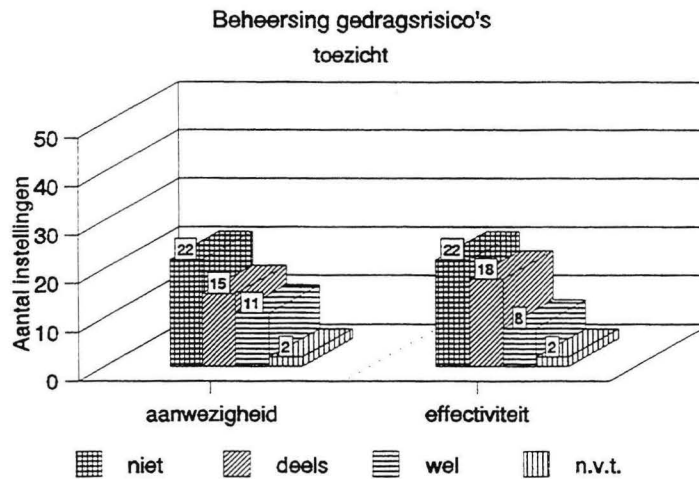


Er kunnen zich situaties voordoen waarbij het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen noodzakelijk is om arbo-risico's tegen te gaan. Er is bij de instellingen nagegaan of het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is vastgelegd, of deze beschikbaar zijn, en of deze ook worden gebruikt. De auditoren hebben onderzocht of de regels rond het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen effectief zijn door na te gaan of bij de meest risicovolle werkzaamheden het gebruik expliciet is geregeld.

Bij 37 instellingen is het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen geregeld, bij 7 instellingen is dat ten dele gebeurd, en bij 6 instellingen is dat niet vastgelegd. Op basis van de toetsing stellen de auditoren vast dat bij 23 instellingen het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen bij de meest risicovolle werkzaamheden expliciet geregeld is, en dus de afspraken effectief zijn, bij 22 instellingen zijn de afspraken ten dele effectief, en bij 5 instellingen zijn de regels niet effectief, doordat er niets expliciet is geregeld.

3.4.5 Toezicht houden

Grafiek 3.4.5



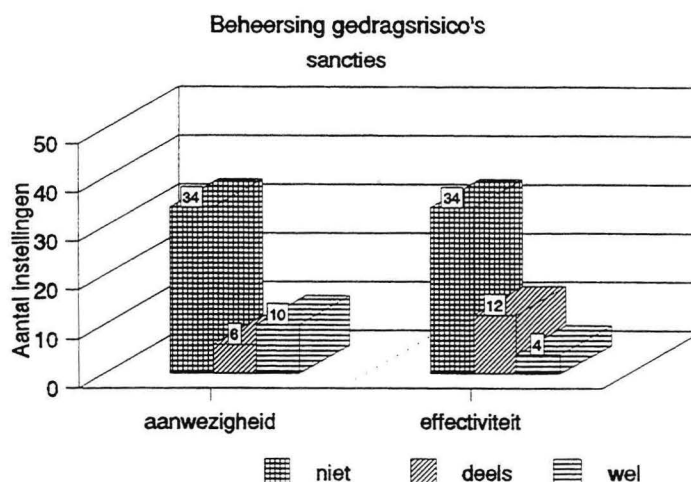
Het houden van toezicht vormt een belangrijk onderdeel van arbozorg. Het toezichthouden is een taak van de leidinggevenden. Hij of zij spreekt de medewerkers aan op arbo-onvriendelijk gedrag. De vraag is of deze taak is vastgelegd. De auditoren hebben getoetst of de toezichthoudende taken in overeenstemming zijn met artikel 31 van de Arbowet. In dit artikel is een aantal randvoorwaarden gegeven voor het delegeren van toezichthoudende taken:

- het delegeren moet samengaan met de nodige middelen en bevoegdheden;
- het moet gebeuren aan een werknemer;
- het moet op schrift worden gesteld;
- het moet nauwkeurig zijn omschreven;
- het moet op naam van de werknemer gebeuren.

Bij 22 instellingen is het toezicht niet schriftelijk vastgelegd, bij 15 instellingen is dat ten dele vastgelegd, en bij 11 instellingen zijn de toezichthoudende taken wel vastgelegd. Twee instellingen vielen af. Het toezicht voldoet bij 22 instellingen niet aan de vereisten uit artikel 31, bij 18 instellingen voldoet dit ten dele, en bij 8 instellingen voldoet het toezicht volledig. Bij twee instellingen is dit onderwerp niet beoordeeld.

3.4.6 Sancties

Grafiek 3.4.6



De vraag was of de instellingen een sanctie-beleid hebben vastgelegd. Dit houdt in dat medewerkers die zich systematisch niet houden aan arbo-afspraken en regels te maken krijgen met sancties. De auditoren hebben onderzocht of sancties in ieder geval worden toegepast bij geprotocolleerde werkzaamheden en in geval van ongewenst gedrag.

Bij 34 instellingen kent men geen sancties, bij 10 instellingen wel, en bij 6 instellingen ten dele. De sancties worden bij 34 instellingen niet toegepast bij geprotocolleerde werkzaamheden, bij 12 instellingen ten dele, en bij 4 instellingen worden ze wel toegepast.

3.4.7 Bespreking onderdeel beheersing gedragsrisico's

Door de auditoren is onderzocht of a) de instellingen de afspraken en procedures met betrekking tot de beheersing van gedragsrisico's op schrift hebben gesteld en b) of de beheersingsmaatregelen ook daadwerkelijk worden toegepast.

Over het algemeen hebben de instellingen de toepassing van de beheersing van gedragsmaatregelen op schrift gezet. Uitzonderingen hierop zijn het toezicht en het toepassen van sancties.

Ten aanzien van de vraag of het de instellingen gelukt is om het onderdeel beheersing gedragsrisico's te implementeren is het antwoord dat dat ten dele is gelukt bij 4 van de 6 onderwerpen. Bij twee onderwerpen is het verschil tussen in aantal instellingen waar het ten dele is gelukt en waar dit wel is gelukt, gering. Zowel het toezicht houden als het nemen van sancties zijn beide nauwelijks geïmplementeerd in de instellingen.

Voor het onderdeel beheersing gedragsrisico's op de werkplek konden de 50 instellingen in totaal 600 punten behalen. Zij hebben gezamenlijk 319 punten behaald. Met andere woorden de 50 instellingen hebben gemiddeld 53% van het totaal aantal punten voor dit onderdeel gekregen.

Bij een onderverdeling naar 'op schrift gesteld' en 'geïmplementeerd' blijkt dat:

a. De 50 instellingen gemiddeld 58% van het aantal punten hebben behaald

voor het op schrift stellen van het onderdeel beheersing van gedragsrisico's. (Het maximaal aantal te behalen punten is 300; het aantal door de instellingen behaalde punten is 174,5).

- b. De 50 instellingen gemiddeld 48% van het aantal punten hebben behaald voor het implementeren van de afspraken en regels. (Het maximaal aantal te behalen punten is 300; het aantal door de instellingen behaalde punten is 144,5).

Uit de kwalitatieve opmerkingen die de auditoren per instelling hebben gemaakt over het onderdeel beheersing van gedragsrisico's komt naar voren welke belangrijke verbeterpunten noodzakelijk zijn.

1. Voor sommige onderdelen zijn werknemers goed geschoold. Verbeterpunten zijn nog het opleiden van nieuw personeel en systematische voorlichting en instructie van tijdelijke krachten, zoals stagiaires en uitzendkrachten.
2. Met betrekking tot de onderwerpen procedures, werkvoorschriften en protocollen blijkt dat de meeste instellingen dit met name wat betreft cytostatica, prikaccidenten en tillen meestal wel geregeld hebben, maar de procedures zijn soms onduidelijk, liggen vaak alleen vast in handboeken, maar ze zijn niet geïmplementeerd en daardoor onbekend op de werkplek. Bovendien ontbreekt het toezicht op de naleving ervan veelal.
3. In het algemeen is het toezicht houden op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en het veilig handelen van medewerkers en van personeel van buitenfirma's slecht geregeld en komt hiervan in de praktijk ook weinig terecht.
4. Er wordt in de bedrijfstak weinig toezicht gehouden en sancties getroffen. Slechts voor twee arbo-onderwerpen wordt melding gemaakt van sancties, namelijk ongeoorloofd verzuim en seksuele intimidatie.

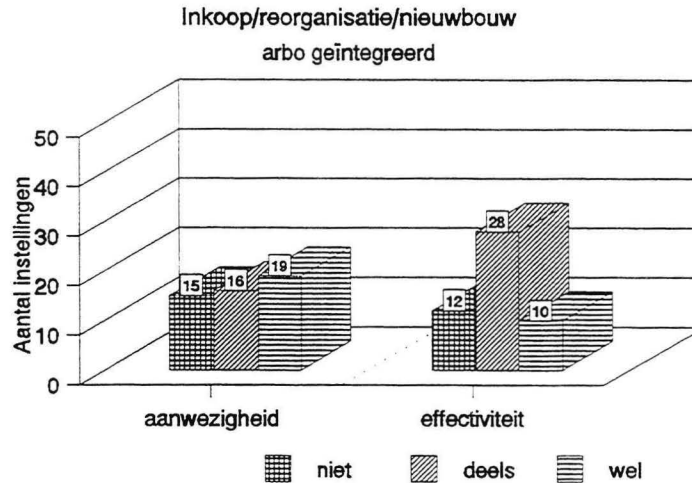
3.5 Beheersing van inkoop, reorganisatie, nieuwbouw

Het arbobeleid is geen op zichzelf staand beleidsterrein maar heeft veel raakvlakken met andere beleidsonderdelen van de instelling. Naarmate de invoering van het arbozorgsysteem vordert neemt de afstemming en integratie met die andere beleidsonderdelen toe. Bij de audits is onderzocht in hoeverre op schrift is gesteld dat arbeidsomstandigheden een rol spelen bij het inkoopbeleid, bij reorganisatie-processen, bij investeringsbeslissingen, bij nieuwbouw, verbouw en renovatieprocessen in de instelling.

Samenwerking met andere werkgevers komt in veel instellingen voor, bijvoorbeeld als delen van het gebouw worden verhuurd aan andere bedrijven, zoals een restaurant of een kiosk. Tussen verschillende werkgevers moeten dan heldere afspraken zijn gemaakt wie welk deel van het arbobeleid voor zijn rekening neemt.

3.5.1 Arbobeleid geïntegreerd met andere beleidsterreinen

Grafiek 3.5.1

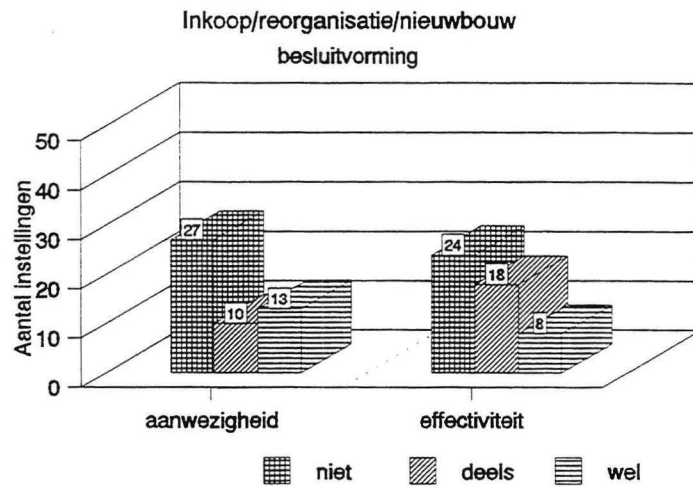


In hoeverre is schriftelijk vastgelegd dat arbeidsomstandigheden een duidelijk rol spelen bij het inkoopbeleid, bij reorganisaties, bij investeringsbeslissingen en bij nieuwbouw, verbouw, en bij renovatieprocessen in de instelling? De overweging is dat de integratie tussen arbo en andere beleidsterreinen alleen goed te realiseren is op het moment dat besluiten worden voorbereid. Als besluiten eenmaal zijn genomen en worden uitgevoerd, dan zijn de mogelijkheden om rekening te houden met arbeidsomstandigheden beperkt. De auditoren hebben getoetst of arbobeleid een herkenbare rol speelt in besluitvormingsprocessen van genoemde andere beleidsterreinen.

In 19 instellingen is schriftelijk vastgelegd dat arbeidsomstandigheden geïntegreerd worden aangepakt met andere beleidsterreinen, in 16 instellingen is dat deels het geval, en bij 15 instellingen is daar geen sprake van. Op de vraag in hoeverre arbobeleid duidelijk herkenbaar is in besluitvormingsprocessen van andere beleidsterreinen oordeelden de auditoren, dat daarvan ten dele sprake is bij 26 instellingen, dat dat niet het geval is bij 12 instellingen, en dat bij 10 instellingen dat wel duidelijk herkenbaar is.

3.5.2 De besluitvorming is helder

Grafiek 3.5.2

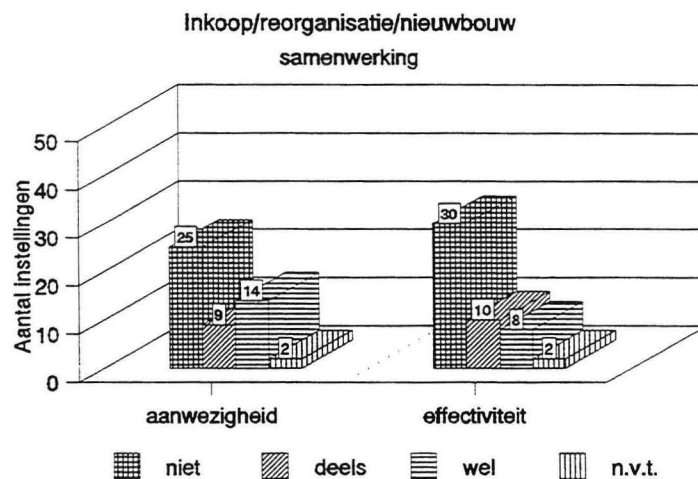


De besluitvormingsprocedures in de instellingen ten aanzien van de beheersing inkoop, reorganisatie en nieuwbouw zijn helder en goed te begrijpen, doordat deze procedures éénduidig op papier zijn gezet. Er is onderzocht door de auditoren in hoeverre in de besluitvormingsprocedures van de verschillende beleidsterreinen is aangegeven op welke wijze en op welke momenten het onderwerp arbeidsomstandigheden meeweegt.

In 27 instellingen zijn besluitvormingsprocessen over inkoop, reorganisaties, investeringen, nieuwbouw, verbouw en renovatie niet helder georganiseerd. In 13 instellingen is dat wel helder, en in 10 instellingen is dat ten dele helder. Bij 24 instellingen is niet aangegeven hoe en op welke momenten arbo meeweegt, bij 18 instellingen is dat ten dele het geval, en bij 8 instellingen is dat wel aangegeven.

3.5.3 Samenwerkende werkgevers

Grafiek 3.5.3



Als er sprake is van gebruik van het gebouw door verschillende werkgevers, in hoeverre is dan de wijze van samenwerking met deze andere werkgevers op schrift vastgelegd? De auditoren zijn nagegaan of er sprake is van samenwerking in de instellingen en dat is vaak het geval. Zij hebben tevens onderzocht of in geval van samenwerking duidelijk is wie verantwoordelijk is voor welk deel van het arbobeleid.

In 25 instellingen is de samenwerking met andere werkgevers niet vastgelegd, in 14 instellingen is dit wel vastgelegd, en in 9 instellingen is dat gedeeltelijk vastgelegd. In 30 instellingen is de wijze van samenwerking (wie is verantwoordelijk voor wat) niet geregeld, in 10 instellingen is dat ten dele geregeld, en bij 8 instellingen is dat wel geregeld. Twee instellingen vielen af.

3.5.4 Bespreking onderdeel beheersing inkoop, reorganisatie, nieuwbouw

Door de auditoren is onderzocht of a) de instellingen de afspraken en procedures met betrekking tot de beheersing van inkoop, reorganisatie, en nieuwbouw op schrift hebben gesteld en b) of de maatregelen ook in de praktijk goed werken. De instellingen hebben activiteiten ondernomen om arbeidsomstandigheden te integreren in andere beleidsterreinen. Dat is maar beperkt succesvol geweest. Met name bij helderheid in de besluitvorming, zodat arbo kan meewegen en bij samenwerking tussen verschillende werkgevers, is dat het geval.

Voor het onderdeel beheersing van inkoop, reorganisatie, en nieuwbouw konden de 50 instellingen in totaal 300 punten behalen. Zij hebben gezamenlijk 117,5 punten behaald. Met andere woorden de 50 instellingen hebben gemiddeld 39% van het totaal aantal punten voor dit onderdeel gekregen.

Bij een onderverdeling naar 'op schrift gesteld' en 'geïmplementeerd' dan blijkt dat:

- a. De 50 instellingen gemiddeld 42% van het aantal punten hebben behaald voor het op schrift stellen van het onderdeel de beheersing van inkoop, reorganisatie, en nieuwbouw. (Het maximaal aantal te behalen punten is 150; het aantal door de instellingen behaalde punten is 63,5).
- b. De 50 instellingen gemiddeld 36% van het aantal punten hebben behaald voor het implementeren van de afspraken en regels. (Het maximaal aantal te behalen punten is 150; het aantal door de instellingen behaalde punten is 54).

Uit de kwalitatieve opmerkingen die de auditoren per instelling hebben gemaakt over het onderdeel beheersing van inkoop, reorganisatie, nieuwbouw komt naar voren welke belangrijke verbeterpunten noodzakelijk zijn.

1. Integratie van arbo in andere beleidsterreinen is in het algemeen slecht geregeld. Met betrekking tot inkoop van toxische stoffen en bij grote investeringen (nieuwbouw) zijn hierover soms wel afspraken gemaakt, maar voor bijvoorbeeld de inkoop van andere materialen en machines niet. De verantwoordelijke voor inkoop is vaak slecht bekend met CE-normering en andere arbo-normen. De minimale normen zijn vaak niet bekend of worden niet meegenomen in de offertes.
2. De deskundigheid van de arbodienst wordt bij de integratie van arbeids-

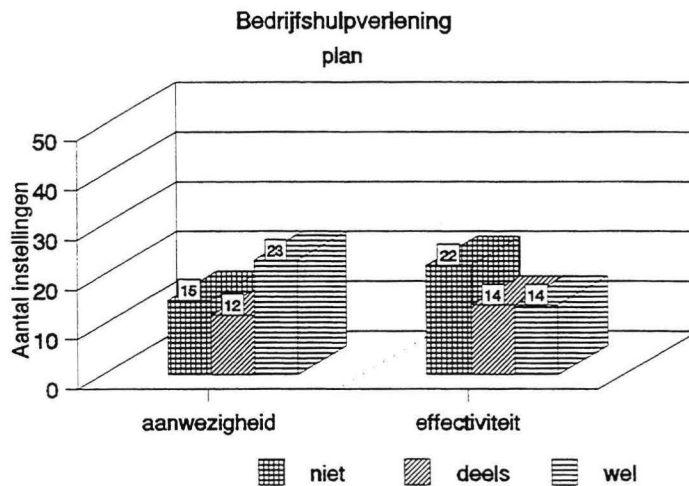
- omstandigheden nog weinig benut.
3. Samenwerking met andere werkgevers is soms goed geregeld door het contractueel vast te leggen, bijvoorbeeld wanneer een kapper of een winkel in een ziekenhuis gevestigd is of bij grote (nieuwbouw) projecten (raamcontracten). In het merendeel van de gevallen is echter niets geregeld.
 4. Arbeidsomstandigheden krijgen vaak pas na een reorganisatie opnieuw een plaats in de organisatie. Vaak zijn dan al beslissingen genomen, die niet of nauwelijks meer teruggedraaid kunnen worden. Een gemiste kans.

3.6 Bedrijfshulpverlening

De bedrijfshulpverlening (BHV) vormt een onderdeel van het arbozorgsysteem. De bedoeling is dat in geval zich een calamiteit voordoet in de instelling er een aantal personen zijn die kunnen zorgen voor eerste opvang en evacuatie totdat de officiële hulpverleningsdiensten zijn opgeroepen. Het is een wettelijk vastgelegd taak die de werkgever moet uitvoeren. De werkgever moet een BHV-plan opstellen, moet zorgen voor voldoende opleiding en instructie van degenen die de BHV-taken uitvoeren en er moet regelmatig worden geoefend.

3.6.1 Bedrijfshulpverleningsplan

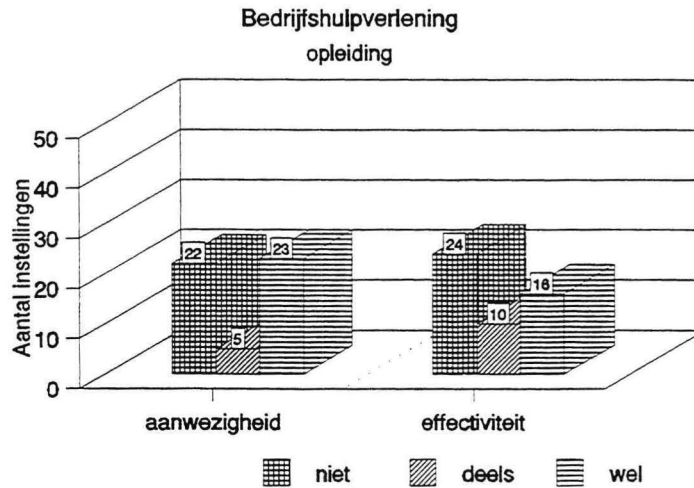
Grafiek 3.6.1



De instellingen moeten een schriftelijk BHV-plan hebben opgesteld. De auditoren hebben getoetst of dit BHV-plan actueel is, of dat is afgestemd met hulpverleningsdiensten en of de instelling voldoende BHV-ers hebben aangewezen. In 23 instellingen is een BHV-plan aanwezig, in 15 instellingen is dit plan er niet, en 12 instellingen is dit plan ten dele aanwezig. In 22 instellingen is het plan niet actueel, is dit niet afgestemd met hulpverleningsdiensten, en zijn geen BHV-ers aangewezen. In 14 instellingen voldoet het BHV-plan zowel deels als geheel aan de eisen.

3.6.2 Opleiding en instructie

Grafiek 3.6.2

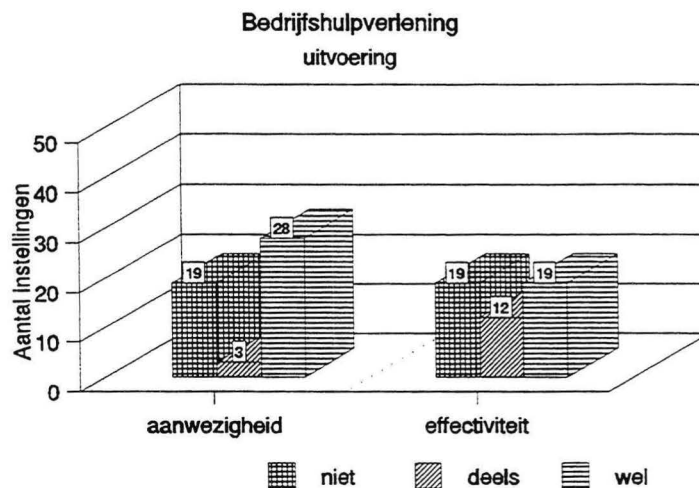


Van belang is dat het personeel op de hoogte is wat er moet worden gedaan in geval er zich een calamiteit voordoet in de instelling. Het personeel moet hiervoor zijn opgeleid en instructie hebben gekregen. Onderzocht is of dit schriftelijk is vastgelegd in de instellingen. Dit onderdeel is getoetst door te onderzoeken of iedereen op de hoogte is van de acties, die moeten worden genomen bij brand, een ramp, een ongeval, of bij een evacuatie.

Bij 23 instellingen heeft het personeel een opleiding en instructie ontvangen, bij 22 instellingen is dat niet het geval, en bij 5 instellingen is dat ten dele gebeurd. Op de vraag of iedereen op de hoogte is welke acties moeten worden genomen bij brand, een ramp, een ongeval, of evacuatie, luidde het oordeel dat bij 24 instellingen dit niet bekend is, bij 16 instellingen is dit wel bekend, en bij 10 instellingen ten dele bekend.

3.6.3 Uitvoering BHV

Grafiek 3.6.3

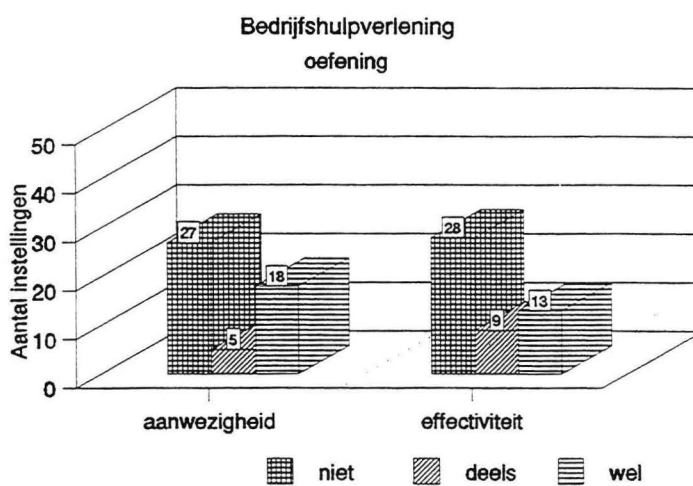


Is de uitvoering van het BHV-plan schriftelijk vastgelegd in de instellingen? Om te kunnen bepalen of de uitvoering ook daadwerkelijk functioneert, hebben de auditoren getoetst of plattegronden en vluchtroutes zijn aangebracht in de instellingen.

In 28 instellingen is de uitvoering van het BHV-plan schriftelijk vastgelegd, in 19 instellingen is dat niet het geval, en in 3 instellingen is dat ten dele vastgelegd. In 19 instellingen zijn plattegronden en vluchtroutes aangebracht, in 19 instellingen niet, en in 12 instellingen zijn deze ten dele aangebracht.

3.6.4 Het houden van oefeningen

Grafiek 3.6.4



Naast het op schrift zetten van de bedrijfshulpverlening moeten regelmatig oefeningen worden gehouden. Door deze oefeningen wordt het personeel getraind hoe gehandeld moet worden in geval van een noodsituatie. Er is gekeken of het houden van oefeningen op schrift is gezet. De auditoren hebben getoetst of er recent een oefening gehouden is (maximaal een jaar geleden), waarbij zowel het personeel als patiënten en/of bewoners betrokken zijn. Tevens is onderzocht of er van de oefening een verslag is gemaakt en of de oefening is geëvalueerd.

Bij 27 instellingen is het houden van oefeningen niet vastgelegd, bij 18 instellingen is dit wel vastgelegd, en bij 5 instellingen is dit ten dele vastgelegd. In 28 instellingen zijn recent geen oefeningen gehouden, bij 13 instellingen is dat wel gebeurd, en bij 9 instellingen is dat ten dele het geval.

3.6.5 Bespreking onderdeel bedrijfshulpverlening

Door de auditoren is onderzocht of a) de instellingen de afspraken en procedures met betrekking tot bedrijfshulpverlening op schrift hebben gesteld en b) of de maatregelen ook in de praktijk ook goed werken.

De instellingen hebben verschillende stappen gezet om de bedrijfshulpverlening op schrift te zetten. Wat opvalt is dat het houden van oefeningen met bedrijfshulpverlening weinig plaatsvindt. De praktijk van bedrijfshulpverlening kan wor-

den verbeterd.

Voor het onderdeel bedrijfshulpverlening konden de 50 instellingen in totaal 400 punten behalen. Zij hebben gezamenlijk 189 punten behaald. Met andere woorden de 50 instellingen hebben gemiddeld 47% van het totaal aantal punten voor dit onderdeel gekregen.

Bij een onderverdeling naar 'op schrift gesteld' en 'geïmplementeerd' blijkt dat:

- a. De 50 instellingen gemiddeld 52% van het aantal punten hebben behaald voor het op schrift stellen van het onderdeel de bedrijfshulpverlening. - (Het maximaal aantal te behalen punten is 200; het aantal door de instellingen behaalde punten is 104,5).
- b. De 50 instellingen gemiddeld 42% van het aantal punten hebben behaald voor het implementeren van de afspraken en regels. (Het maximaal aantal te behalen punten is 200; het aantal door de instellingen behaalde punten is 84,5).

Uit de kwalitatieve opmerkingen die de auditoren per instelling hebben gemaakt over het onderdeel bedrijfshulpverlening komt naar voren welke belangrijke verbeterpunten noodzakelijk zijn.

1. BHV-plannen zijn in de meeste gevallen aanwezig, maar ze zijn niet altijd actueel en soms onvolledig (bijvoorbeeld onjuiste ontruimingsplattegronden).
2. Soms zijn nog geen BHV-ers aangewezen of hebben ze nog geen opleiding gevolgd
3. Essentieel is het maken van goede afspraken met de hulpdiensten (zoals de brandweer) zodat de BHV-organisatie van de instelling de juiste hulpverleningsactiviteiten verricht tot het moment dat professionele hulp arriveert.
4. In de helft van de instellingen zijn medewerkers niet geïnstrueerd wat te doen in geval van calamiteiten en hebben ontruimingsoefeningen al lange tijd niet meer plaatsgevonden.

3.7 Samenvattend overzicht

In de vorige paragrafen is per onderdeel weergegeven hoe de instellingen gemiddeld hebben gepresteerd. Om te kunnen vergelijken worden deze gegevens samenvattend weergegeven. In tabel 3.1 wordt weergegeven hoe de 50 instellingen gemiddeld per audit-onderdeel hebben gepresteerd. Ook wordt weergegeven hoe de instellingen gemiddeld hebben gepresteerd zowel ten aanzien van de vraag a) of afspraken en procedures op papier zijn gezet en b) of het betreffende onderdeel ook daadwerkelijk is geïmplementeerd in de instelling.

Tabel 3.1: Overzicht resultaten audit per onderdeel

Onderdeel	Gemiddelde score 50 instellingen (in percentage)	Gemiddelde score t.a.v. op schrift aanwezig (in percentage)	Gemiddelde score t.a.v. implementatie (in percentage)
1. Sturing	59%	67%	52%
2. Beheersing werkplekrisico's	47%	53%	42%
3. Beheersing verstoringen op de werkplek	60%	67%	54%
4. Beheersing gedragsrisico's	53%	58%	48%
5. Beheersing inkoop, reorganisatie, nieuwbouw	39%	42%	36%
6. Bedrijfshulpverlening	47%	52%	42%

Uit de tabel valt af te leiden hoe de prestatie-rangorde is van de instellingen:

1. beheersing verstoringen op de werkplek;
2. sturing;
3. beheersing werkplekrisico's en beheersing bedrijfshulpverlening;
4. beheersing gedragsrisico's;
5. beheersing van inkoop, reorganisatie en nieuwbouwprocessen.

Binnen deze onderdelen viel op dat de instellingen ten aanzien van een aantal onderwerpen slechte resultaten behaalden:

- periodieke beoordeling van het arbobeleid op basis van stuurinformatie;
- een concreet plan van aanpak naar aanleiding van de risico-inventarisatie;
- de effectieve uitvoering van het plan van aanpak en het uitvoeren van een periodieke evaluatie;
- het houden van periodieke inspecties;
- het uitvoeren van toezichthoudende taken;
- het treffen van sancties bijv. als er sprake is van ongewenst (arbo)gedrag;
- de rol van arbo bij de besluitvorming;
- de samenwerking tussen verschillende werkgevers, bijvoorbeeld als zij op één terrein werkzaam zijn;
- het houden van oefeningen met bedrijfshulpverlening.

Een aantal onderwerpen van het arbozorgsysteem zijn met succes op papier gezet. Deze onderwerpen zijn:

- aansluiting bij de arbodienst;
- het invoeren van een overlegstructuur;
- het melden van incidenten;

- het doen van onderzoek naar incidenten;
- het uitvoeren van preventief onderhoud;
- procedures, werkvoorschriften en protocollen;
- persoonlijke beschermingsmiddelen.

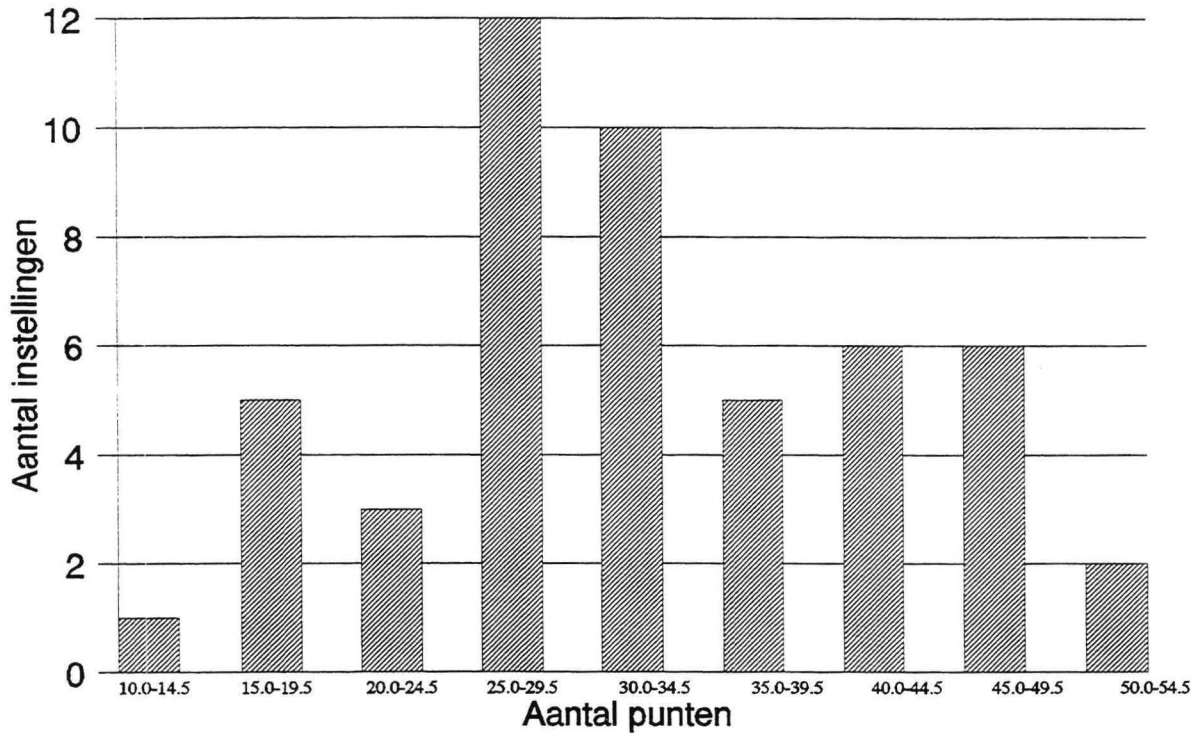
Bij elk onderdeel is het instellingen beter gelukt om de activiteiten op papier vast te leggen dan om de afspraken ook daadwerkelijk in de instellingen te implementeren.

Tenslotte wordt de vraag beantwoord hoe de instellingen in zijn totaliteit hebben gepresteerd ten aanzien van de invoering van de arbozorg. De instellingen konden gezamenlijk totaal 3100 punten behalen. De instellingen hebben in totaal 1638,5 punten behaald. Dit is 53% van het aantal punten dat de instellingen in totaal hadden kunnen halen.

Figuur 3.7 geeft aan hoe de instellingen hebben gepresteerd. De figuur laat zien dat het 11 instellingen gelukt is om 70% van het arbozorgsysteem te implementeren. Zij hebben meer dan 43 punten van de maximaal 62 behaald. Bovendien blijkt uit de figuur, dat een groot aantal instellingen een begin heeft gemaakt met de opbouw van het arbozorgsysteem. Deze instellingen (22 in totaal) hebben tussen de 25 en 35 punten behaald. Negen instellingen moeten nog flink aan de slag om een goed systeem op te zetten. Zij hebben minder dan 25 punten behaald.

Hoewel de sector in zijn totaliteit niet voldoet aan de gestelde norm dat 70% van het arbozorgsysteem moet zijn geïmplementeerd, blijkt dat dit wel haalbaar is. Immers het is 11 instellingen wel gelukt. Bovendien kan worden geconcludeerd dat een groot aantal instellingen gestart is met de opbouw van het arbozorgsysteem, maar dat een verdere inspanning wel noodzakelijk is.

Figuur 3.7: De eindscore van de instellingen



4 Conclusies en vervolg-activiteiten

4.1 Conclusies

De Arbeidsinspectie is in 1993 gestart met de strategie arbeidsomstandigheden-beleid in de intramurale gezondheidszorg. De bedoeling van deze strategie was om samen met de sociale partners in de sector op een systematische manier te werken aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Bij de start van de strategie werd vastgesteld dat de zorg voor arbeidsomstandigheden in de kinderschoenen staat.

De inspectie strategie had als doel dat alle instellingen in de intramurale gezondheidszorg in 1996 zouden moeten beschikken over een goed werkend arbozorgsysteem. Deze doelstelling is in 1997 onderzocht door middel van het houden van een evaluatie-audit onder 50 grote instellingen in de gezondheidszorg.

Van te voren is bepaald dat zes onderdelen van arbozorg zouden worden onderzocht. De onderdelen waren:

1. sturing;
2. beheersing werkplekrisico's;
3. beheersing verstoringen op de werkplek;
4. beheersing gedragsrisico's;
5. beheersing inkoop/reorganisatie/nieuwbouw;
6. bedrijfshulpverlening.

De auditoren van de Arbeidsinspectie hebben de 50 instellingen beoordeeld op deze zes onderdelen, waarbij van te voren is bepaald op welke punten het onderzoek zich zou richten. Elk onderdeel van het arbozorgsysteem is op zich weer onderverdeeld in een aantal onderwerpen.

De auditoren hebben de instellingen beoordeeld op basis van twee criteria:

- hebben de instellingen regels, afspraken en procedures op papier gezet;
- is het de instellingen gelukt om deze regels, afspraken en procedures te implementeren.

De achtergrond van deze aanpak is, dat het systematisch en gestructureerd werken aan arbozorg alleen mogelijk is als een aantal belangrijke onderdelen op papier is vastgelegd. Door dit vast te leggen ontstaat de garantie op continuïteit in het arbobeleid. Maar regels, afspraken, en procedures vastleggen betekent niet zonder meer dat deze ook worden nageleefd in de organisatie. Om die reden hebben de auditoren onderzocht of deze regels ook zijn geïmplementeerd in de instellingen.

De instellingen hebben uiteenlopend gepresteerd ten aanzien van de onderdelen van het arbozorgsysteem. De prestatie-rangorde (van hoog tot laag) ziet er als volgt uit:

1. beheersing verstoringen op de werkplek;
2. sturing;
3. beheersing werkplekrisico's en beheersing bedrijfshulpverlening;
4. beheersing gedragsrisico's;
5. beheersing van inkoop, reorganisatie en nieuwbouwprocessen.

De prestaties van elk onderdeel uit het arbozorgsysteem zullen nog aanzienlijk verbeterd moeten worden te kunnen spreken van een goed werkend arbozorg-

systeem. Met name de volgende onderwerpen verdienen hierbij aandacht, omdat de instellingen hier slecht op presteerden:

- periodieke beoordeling van het arbobeleid op basis van stuurinformatie;
- een concreet plan van aanpak naar aanleiding van de risico-inventarisatie;
- de effectieve uitvoering van het plan van aanpak en het uitvoeren van een periodieke evaluatie;
- het houden van periodieke inspecties;
- het uitvoeren van toezichthoudende taken;
- het treffen van sancties bijv. als er sprake is van ongewenst (arbo)gedrag;
- de rol van arbo bij de besluitvorming;
- de samenwerking tussen verschillende werkgevers, bijvoorbeeld als zij op één terrein werkzaam zijn;
- het houden van oefeningen met bedrijfshulpverlening.

Een aantal onderwerpen van het arbozorgsysteem zijn wel met succes op papier gezet. Deze onderwerpen zijn:

- aansluiting bij de arbodienst;
- het invoeren van een overlegstructuur;
- het melden van incidenten;
- het doen van onderzoek naar incidenten;
- het uitvoeren van preventief onderhoud;
- procedures, werkvoorschriften en protocollen;
- persoonlijke beschermingsmiddelen.

De meeste instellingen zijn begonnen met het opzetten van een arbozorgsysteem. In het algemeen kan worden gesteld dat onderdelen van het arbozorgsysteem op papier zijn gezet. Bij de medewerkers in de lijn zijn deze documenten en intenties niet altijd bekend. Als echter de vervolgstappen uit de implementatie van arbozorg worden bekeken, zoals het maken van inventarisatie, uitvoering van maatregelen, evaluatie en beleidsbijstelling, dan blijkt dat hiervoor weinig is geregeld. Slechts een klein aantal instellingen is het gelukt om daadwerkelijk een beleidscyclus voor arbeidsomstandigheden te implementeren.

Opvallend was dat de auditoren regelmatig schriftelijke stukken vonden die waren verouderd. In een aantal gevallen was er geen relatie tussen het arbojaarplan en het -jaarverslag, de risico-inventarisatie en het plan van aanpak. Nog vaak staat het arbobeleid los van het overige instellingenbeleid en ontbreekt een meerjarenvisie op arbeidsomstandigheden. De zorg voor arbeidsomstandigheden is veelal niet geborgd en regelmatig afhankelijk van één persoon (vaak de arbo-coördinator). Veel knelpunten worden direct en op een ad-hoc basis opgelost. De structurele zaken en de knelpunten die een grote investering vergen blijven vaak liggen.

Kortom de instellingen zullen zich dus veel meer moeten richten op het in de praktijk werkbaar maken van het arbozorgsysteem.

Het streefdoel in de strategie was dat in 1996 alle instellingen over een goed functionerend arbozorgsysteem zouden beschikken.

Om dit te kunnen bepalen is de arbothermometer ontwikkeld met NIA TNO. De auditoren van de Arbeidsinspectie hebben met behulp van deze arbothermometer

50 instellingen in de intramurale gezondheidszorg doorgelicht. Elke instelling kon hierbij maximaal 62 punten behalen, zodat de 50 onderzochte instellingen in totaal 3100 punten hadden kunnen halen.

In de kwaliteitszorg is het gebruikelijk om te spreken van een goed functionerend arbozorgsysteem indien 70% van de elementen is geïmplementeerd in de instellingen. Dit criterium is door de auditors overgenomen bij de beoordeling van het arbozorgsysteem in de instellingen.

Uit het onderzoek is gebleken dat 11 instellingen deze norm halen. Hieruit kan men de conclusie trekken dat het in elk geval voor instellingen in de intramurale gezondheidszorg haalbaar is een goed functionerend arbozorgsysteem op te zetten.

Bovendien blijkt dat een groot aantal instellingen een begin heeft gemaakt met de opbouw van een arbozorgsysteem. Bij 6 instellingen stond het arbozorgsysteem nog echt in de kinderschoenen. Zij hadden minder dan een derde van de elementen van het arbozorgsysteem geïmplementeerd.

Wanneer we kijken naar het gemiddelde resultaat van de 50 bezochte instellingen, blijkt dat deze instellingen in het totaal 1638,5 van de 3100 punten hebben behaald. In het totaal is dus 53% van de elementen in de bezochte instellingen geïmplementeerd.

Hoewel er de afgelopen jaren van alle kanten duidelijk inspanningen zijn gepleegd om in de instellingen in de intramurale gezondheidszorg een goed functionerend arbozorgsysteem op te zetten, moeten we concluderen dat de doelstelling van de strategie niet is gehaald. De resultaten van de inspanningen zijn echter in het merendeel van de instellingen goed zichtbaar en 11 instellingen is het zelfs gelukt om een goed functionerend arbozorgsysteem op te zetten.

4.2 Bespreking van vervolg-activiteiten

Gezien de resultaten van het onderzoek kunnen we concluderen dat er nog behoorlijk wat werk verzet moet worden voordat alle instellingen een goed werkend arbozorgsysteem hebben. Weliswaar zijn een aantal instellingen erin geslaagd een goed functionerend arbozorgsysteem op te zetten, maar voor een even groot aantal staat dit arbozorgsysteem nog in de kinderschoenen. Het lijkt zinvol dat de Arbeidsinspectie samen met de sociale partners een vervolgstrategie op stelt, waardoor de gesignaleerde knelpunten opgelost kunnen worden. Naast onderwerp gerichte inspecties zal zeker de komende tijd nog aandacht besteed worden aan stimulering van het uitbouwen van het arbozorgsysteem.

Bij de bespreking van vervolg-activiteiten richt de aandacht zich op verschillende actoren in de sector: de branche-organisaties, de directies van de instellingen, de ondernemingsraden, en de arbodienst.

4.2.1 Branche-organisaties en vakbonden

Bij de instellingen is gebleken dat de risico-inventarisatie van de NZf geen dekkend geheel voor de instellingen op levert. Aanpassing, samen met een heldere normering verdient aanbeveling. In de meeste RIE's ontbreken duidelijke normen en streefdoelen. De vraag "wanneer is het goed genoeg?" wordt zelden van te voren gesteld. Ook in de nieuwbouw-eisen is onvoldoende aandacht besteed aan de actuele arbo-normering. Het is zinvol om hierover overleg te starten met andere betrokken partners (bijvoorbeeld : College van Ziekenhuisvoorzieningen, architecten en Ministerie van VWS).

De marktwerking van de arbodiensten is nog in volle gang. In de praktijk blijkt dat de instellingen (en soms ook de Arbeidsinspectie) niet tevreden zijn over de geleverde diensten van de arbodiensten. Er bestaat vooral onduidelijkheid en discussie over de diepgang van de RIE en de onderzoeken, de prioritering van de risico's, de terugkoppeling van het verzuim en de invulling van de periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Ook het prijskaartje wat voor voldoende kwaliteit betaald moet worden is natuurlijk een beleidsafweging. In de offertes en contracten kan nauwkeuriger vastgelegd worden wat de kwaliteit van de dienstverlening moet zijn. Ook de AWOZ zou hier een stimulerende rol in kunnen spelen door bijvoorbeeld voorbeeldcontracten op te stellen waarin is vastgelegd hoe voldoende diepgang kan worden gegarandeerd.

De instellingen zullen nog hulp nodig hebben bij het opzetten van hun bedrijfshulpverlening. 12 instellingen hebben nog helemaal niets geregeld. Veel onduidelijkheid bestaat er nog over de organisatie van de bedrijfshulpverlening.

Een belangrijk onderdeel blijft de jaarlijkse oefening. Veel instellingen hebben er moeite mee om daadwerkelijk te oefenen. Toch zijn er instellingen, die erin slagen om jaarlijks een zo natuurgetrouw mogelijke oefening te houden.

Gebleken is dat de arbothermometer een goed instrument is om de stand van zaken op te nemen ten aanzien van het arbozorgsysteem in de sector. Hiermee is een beeld ontstaan hoe ver de instellingen zijn gevorderd met de implementatie van het arbozorgsysteem. Door de arbothermometer over een aantal jaren opnieuw te gebruiken kan worden bepaald welke voortgang is gemaakt met de invoering van het arbozorgsysteem. Branche-organisaties kunnen nu al afspraken maken op welk moment de arbothermometer opnieuw wordt geplaatst. Via de AWOZ zou ook de gelegenheid geboden kunnen worden om de arbothermometer op deskundige wijze toe te passen op instellingsniveau.

Branche-organisaties kunnen in het kader van het afsluiten van de CAO afspraken maken over welke arbo-activiteiten gestimuleerd moeten worden. Te denken valt aan het opstellen van specifieke arbo-normen voor de sector. De financiering van deze activiteiten kunnen worden afgesproken door in de CAO hiervoor middelen vrij te maken en een arbo-fonds te vormen.

De branche kan instellingen die het wel is gelukt om aan de gestelde norm, dat

70% van het arbozorgsysteem moet zijn geïmplementeerd, voor het voetlicht halen als het goede voorbeeld. Door de praktijk van de instellingen te laten zien, die wel met succes het arbozorgsysteem hebben kunnen implementeren kunnen andere instellingen worden gestimuleerd. Zo kunnen instellingen leren van elkaar.

4.2.2 *Directies van instellingen*

Arbozorg wordt door veel instellingen nog te vaak op een ad-hoc wijze aangepakt. Wil arbozorg van de grond komen in de instellingen dan zal dit op een systematische en planmatige manier moeten plaatsvinden. Het stellen van doelen, het bepalen van kengetallen en het toewijzen van verantwoordelijkheden zijn een aantal elementen die goed moeten worden geregeld.

Arbozorg wordt nog vaak gezien als een onderwerp dat geen of weinig verbinding heeft met andere onderwerpen in de instellingen. Directies van instellingen kunnen veel meer dan tot nu toe gebruikelijk was arbozorg laten aansluiten bij andere beleidsterreinen, zoals kwaliteitszorg, milieuzorg en het personeelsbeleid. In veel instellingen wordt gereorganiseerd, maar wordt arbozorg niet in verband gebracht hiermee. Door arbobeleid op een planmatige en systematische wijze vorm te geven kan aansluiting worden gezocht bij de plancycli van andere beleidsterreinen. Directies zullen arbo niet meer moeten vormgeven op basis van een ad hoc beleidsaanpak.

Veel instellingen hebben een reorganisatie achter de rug of zijn hier nog mee bezig. Vaak leidt dit ertoe dat het arbobeleid tijdelijk een lage prioriteit krijgt. Het is jammer, dat het directies niet lukt om een reorganisatie te zien als een aangrijpingspunt voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden. De branche zou via de eerder genoemde goede voorbeelden kunnen aangeven op welke wijze dit kan worden gerealiseerd.

Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden wordt nog te vaak gezien als het maken van kosten in de instelling. Het verbeteren van arbo levert echter ook voordelen op voor de organisatie, zoals beter gemotiveerd personeel, een beter imago, en minder ziekteverzuim. Bij het formuleren van beleid kan veel meer rekening worden gehouden met de winst van arbozorg.

Door de risico-inventarisatie van de NZf te gebruiken worden veel medewerkers van de werkvloer betrokken bij het arbobeleid. Dit maakt het draagvlak voor arbo groter. Belangrijk hierbij is echter dat de deskundigheid dan ook overgedragen moet worden aan de betrokkenen. Middels het handboek is een eerste aanzet gegeven de deskundigheid op afdelingsniveau in te brengen. Het model leent zich ervoor om meer gebruik te maken van de eigen deskundigheid in huis (technische dienst, hygiëniste, ergotherapeuten) of van de arbodienst in samenwerking met de werkvloer.

In de instellingen leeft de cultuur dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden weggelegd. Om ervoor te zorgen dat de mensen ook echt de verantwoordelijkheid kunnen nemen moeten de werknemers ook de middelen (tijd, kennis, bevoegdheden, budget) beschikbaar hebben. Daarnaast moet voldoende toezicht gehouden worden op de uitvoering en evaluatie van de

maatregelen, het gedrag van werknemers en het signaleren van nieuwe knelpunten.

Vanuit de ondernemingsraden bestaat een duidelijke behoefte om meer en in een vroeger stadium betrokken te worden bij het arbeidsomstandighedenbeleid. Ook de informatievoorziening zou verbeterd kunnen worden.

4.2.3 Rol van de ondernemingsraad

Uit de audits komt naar voren dat ondernemingsraden een bescheiden rol spelen in het arbozorgsysteem. Dat is jammer, omdat het bevorderen van arbeidsomstandigheden bij uitstek een terrein is waarop de directie en de OR kunnen samenwerken. Een goede samenwerking tussen de directie en de OR heeft een stimulerende werking naar de medewerkers toe. De OR kan zich laten ondersteunen bij zijn activiteiten door gebruik maken van haar eigen contact netwerk via de vakorganisaties.

De OR kan nagaan of de risico-inventarisatie volledig is, dat wil zeggen of deze alle belangrijke voorkomende arbo-risico's omvat en of de juiste prioriteiten worden bepaald. De OR kan via de overlegvergadering bewaken of er voldoende voortgang in de uitvoering van het arbobeleid wordt gemaakt.

De OR kan arbobeleid initiëren door aandacht te vragen voor bepaalde doelgroepen en voor bepaalde risico-gebieden in de instelling.

4.2.4 De arbodienst

Hoewel veel instellingen zijn aangesloten bij een arbodienst blijkt dat de ervaringen niet altijd goed zijn. Er is sprake van personele wisselingen, beperkte ondersteuning, ontbreken van periodieke arbeidsgezondheidskundig onderzoek etc. De kwaliteitsslag die moet worden geleverd is dat de arbodiensten zich meer verdiepen in de problematiek van de sector en vanuit die achtergrond diepgaander bezig houden met het adviseren van de instellingen.

In helft van de gevallen is de risico-inventarisatie niet volledig geweest. Zo worden de risico's voor bijzondere groepen en de risico's van toxische stoffen soms onvoldoende in beeld gebracht. Ook de diepgang van de risico-inventarisatie laat vaak te wensen over. Afstemming tussen de sector, de arbodiensten die de RIE vaak uitvoeren in de intramurale gezondheidszorg en de Arbeidsinspectie lijkt op dit punt gewenst

Arbodiensten kunnen een betere ondersteuning leveren bij het opstellen van de risico-inventarisatie, bij het volledig maken van de RIE, bij de risico-evaluatie en bij het bepalen van de prioriteiten. Tenslotte kan de arbodienst een grotere rol spelen bij het opstellen van het plan van aanpak.

Ook bij reorganisaties, nieuwbouw en bedrijfshulpverlening wordt de arbodienst nog weinig ingeschakeld als deskundig adviseur.

Bijlage 1

DE ARBOTHERMOMETER AI

Gehanteerde normering:

- * Arbeidsomstandighedenwet
- * Publikatieblad P 190 "Arbo -en Verzuimbeleid"

Te hanteren algemene verificatiepunten:

- aantoonbare aanwezigheid van systeemelementen
- implementatie van het systeem
- aantoonbare werking van het systeem
- voldoen aan het vastgestelde minimum
- onderlinge samenhang tussen systeem-elementen

In de arbothermometer wordt gescoord per onderdeel van de elementen:

- Aanwezig: op papier aanwezig
- Een aantal effecten is zichtbaar (> 50%)
- Effectief: vrijwel alle documenten zijn geïmplementeerd (> 80%)

ARBOTHERMOMETER AI

Overzicht scores Arbozorgsysteem

Organisatie:

Element	Aanwezig	Effectief		Score	Toelichting
		deels dig	volle-		
<i>1. STURING (8)</i> 1. directieverantwoordelijkheid 2. arbotaken 3. concreet beleid 4. onderdeel instellingsbeleid 5. arbodienst 6. informatie 7. overlegstructuur 8. periodieke beoordeling					

<p>2. <i>BEHEERSING WERKPLEKRI-SICO'S (5)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. risico inventarisatie en -evaluatie 2. goedkeuring arbodienst 3. prioriteiten 4. plan van aanpak 5. effectieve uitvoering 					
<p>3. <i>BEHEERSING VERSTORINGEN OP DE WERKPLEK (5)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. inspecties 2. melding incidenten 3. onderzoek incidenten 4. corrigerende maatregelen 5. preventief onderhoud 					
<p>4. <i>BEHEERSING GEDRAGSRISICO'S (6)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. arbokwalificatie 2. uitvoering voorlichting 3. procedures 4. persoonlijke beschermingsmiddelen 5. toezicht 6. sancties 					

<p>5. <i>BEHEERSING INKOOP/RE-ORGANISATIE/NIEUW-BOUW (3)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. arbo geïntegreerd 2. besluitvorming 3. samenwerkende werkgevers 					
<p>6. <i>BEDRIJFSHULPVERLENING (4)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. plan 2. opleiding 3. uitvoering 4. oefening 					
<p>Totalen</p>					

ARBOTHERMOMETER AI

planning interviews en rondgang

Geïnterviewde	Tijd	Locatie
directie		
ondernemingsraad		
arbo-coördinator		
leidinggevende		
medewerkers		

Bijlage 2

Verificatiepunten	Getoetst minimum-niveau
1. arbobeleid is een directieverantwoordelijkheid en de organisatie van de zorg voor arbeidsomstandigheden is vastgelegd;	1. intentieverklaring en andere documenten zijn aanwezig en bekend bij medewerkers
2. arbotaken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd. Bevoegdheden en middelen zijn toegewezen en in overeenstemming met vastgestelde verantwoordelijkheden;	2. op basis van het arbobeleid zijn de taken vastgelegd en de bevoegdheden benoemd en bekend bij de medewerkers
3. er is concreet beleid voor arbeidsomstandigheden;	3. in relatie met instellingsbeleid, op schrift, concreet en toetsbaar (meerjaren) doelstellingen en uitgangspunten t.a.v. het te bereiken niveau (minimaal Arbowet en werktijdregelingen)
4. arbobeleid en -systeem maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het instellingsbeleid;	4. voor arbo benodigde investeringen zijn terug te vinden in (meerjaren)begroting, taken bevoegdheden en verantwoordelijkheden voor arbo zijn ondergebracht in functiebeschrijvingen
5. er is een contract met een arbodienst en/of met deskundigen;	5. het contract bevat in ieder geval wettelijk verplichte taken, wie en hoe onderhoudt contacten, regelmatige evaluatie en bijstelling contract, overleg met OR
6. er is informatie over de hoogte van normen, technologieën, marktontwikkelingen, e.d.;	6. wettelijke normen en algemeen in de branche toegepaste preventieve maatregelen binnen hun tekenbevoegdheid
7. er is sprake van samenwerking- en overlegstructuur: met OR, werkoverleg, overleg deskundigen, staf-lijn en communicatie met medewerkers over te bereiken doelen en uitgangspunten en resultaten;	7. overlegstructuur dient de hele instelling te omvatten, bij werkoverleg arbo op agenda; de OR krijgt tijdige info, voldoende faciliteiten, er is overeenstemming met arbo en verzuimbeleid, terugkoppeling naar medewerkers van gemaakte afspraken
8. beoordeelt de directie het arbobeleid en het arbozorgsysteem periodiek. Deze beoordeling vindt plaats op basis van de stuurinformatie. Dit geeft aanleiding tot het formuleren van verbeterpunten.	8. (minimaal jaarlijks) dienen aantoonbaar de vorderingen t.o.v. de (meerjaren) doelen en het beleidsplan, de resultaten van interne en externe doorlichtingen, de kengetallen (verzuimgegevens, incidenten, ongevallen, beroepsziekten, spreekuurgegevens, medewerkerstevredenheid, klanttevredenheid, verloop en exit-gesprekken) betrokken te worden. De uitkomsten en verbeterpunten worden gecommuniceerd.

2. Beheersing werkplekrisico's

Verificatiepunten	Minimum-niveau
1. schriftelijke risico-inventarisatie (RIE)	1. volledig, systematisch, aangepast aan branche, op maat van de organisatie, thema's in ieder geval: fysieke belasting*, psychische belasting*, biologische agentia*, geluid*, straling*, toxische stoffen*, beeldschermwerk*, persoonlijke beschermingsmiddelen*, klimaat, werk en rusttijden, agressie en geweld, seksuele intimidatie, zwangere/ouderen/derden + aanvullende verplichte inventarisaties (zie *), bedrijfsprocessen en functies herkenbaar
2. goedkeuring rie door arbodienst	2. evaluatie van de risico's en prioritering en advisering door deskundigen
3. prioritering van maatregelen door lijn en directie n.a.v. risico-evaluatie en advisering over maatregelen door de arbodienst	3. vaststelling prioritering door de directie
4. plan van aanpak	4. toetsbare en haalbare plannen, toegankelijk voor medewerkers, budgetten, aansluiting bij meerjarendoelstellingen en relatie met RIE
5. effectieve uitvoering van plan en periodieke evaluatie	5. duidelijk moet zijn wie verantwoordelijk is voor controle voortgang, rapportage over de vorderingen

3. Beheersing verstoringen op de werkplek

Verificatiepunten	Minimum-niveau
1. periodieke inspecties	1. systematische methode
2. melding incidenten	2. ongevallen, bijna-ongevallen, beroepsziekten, verzuim, onveilige situaties, prikaccidenten, klachten. incidenten cliënten-clieuten of cliënten-medewerkers of medewerkers-medewerkers: hoe en waar en door wie gemeld
3. opvolging en onderzoek incidenten	3. vervolgaanpak is voor iedereen duidelijk, er is feedback naar melders
4. corrigerende maatregelen	4. incidenten -overzichten gebruikt bij vaststellen beleid
5. preventief onderhoud	5. aantoonbare periodieke onderhoudscontracten

4. Beheersing van gedragsrisico's

Verificatiepunten	Minimum-niveau
1. vaststelling noodzakelijke arbokwalificatie, voorlichting, opleiding	1. planmatige aanpak van voorlichting en opleiding
2. uitvoering noodzakelijke voorlichting, opleiding	2. bij indiensttreding, overplaatsing, oproepkrachten, uitzendkrachten, stagiaires
3. vaststelling procedures, werkvoorschriften, protocollen	3. protocollen voor prikken, infectiepreventie, cytostatica, tillen/transfer, dragen pbm, straling, asbest
4. persoonlijke beschermingsmiddelen	4. voor meest risicovolle werkzaamheden expliciet geregeld
5. toezicht	5. de toezichthoudende taken zijn in overeenstemming met art. 31 en schriftelijk vastgelegd
6. sancties	6. voor geprotocolieerde werkzaamheden, voor ongewenst gedrag

5. Beheersing van inkoop, reorganisatie en/of nieuwbouw

Verificatiepunten	Minimum-niveau
<p>1. arbobeleid/zorgsysteem is geïntegreerd bij</p> <ul style="list-style-type: none"> - de inkoop - reorganisaties - investeringsbeslissingen - nieuwbouw/, verbouw, /renovatieprocessen binnen de instelling <p>2. besluitvorming is helder</p> <p>3. samenwerkende werkgevers</p>	<p>1. arbobeleid is herkenbaar aanwezig in deze processen</p> <p>2. In procedures voor deze gebieden is aangegeven hoe en op welke momenten arbo erbij betrokken wordt.</p> <p>3. de wijze van samenwerking met onderaannemers en/of medegebruikers of derden dient op schrift te zijn vastgelegd</p>

6. Bedrijfshulpverlening

Verificatiepunten	Minimum-niveau
1. BHV-plan (t.b.v. structuur)	1. actueel BHV-plan aanwezig, afgestemd met hulpverleningsdiensten, BHV-ers zijn aangewezen
2. opleiding en instructie	2. iedereen is op de hoogte van de afgesproken acties bij brand, ramp, ongeval, evacuatie
3. uitvoering	3. plattegronden en vluchtroutes zijn aanwezig
4. oefening	4. recent uitgevoerd tot patiëntniveau (min. 1x per jaar) met verslag en evaluatie

Bijlage 3

DE INSTELLINGEN ZIJN DOORGELICHT DOOR DE VOLGENDE AUDITOREN:

Arbeidsinspectie Regio Zuid:

mw. J.C. Salentijn
ing. J.H.G. Slijpen

Arbeidsinspectie Regio Zuid-West:

J. Donkersloot, arts
ing. G. Oostveen

Arbeidsinspectie Regio Midden:

mw. F.A. van Werven-Bruijne, Arts
L. Lastdrager

Arbeidsinspectie Regio Oost:

J. v/d Pols
A.H. Stuiver

Arbeidsinspectie Regio Noord:

A. Bos
M. Kunst
L. v/d Veen
P. Wulp, arts

Arbeidsinspectie Regio Noord-West:

mw. G. Agsteribbe
H.P.J. Stinis, arts
drs. J.P.G. Vervoort



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid