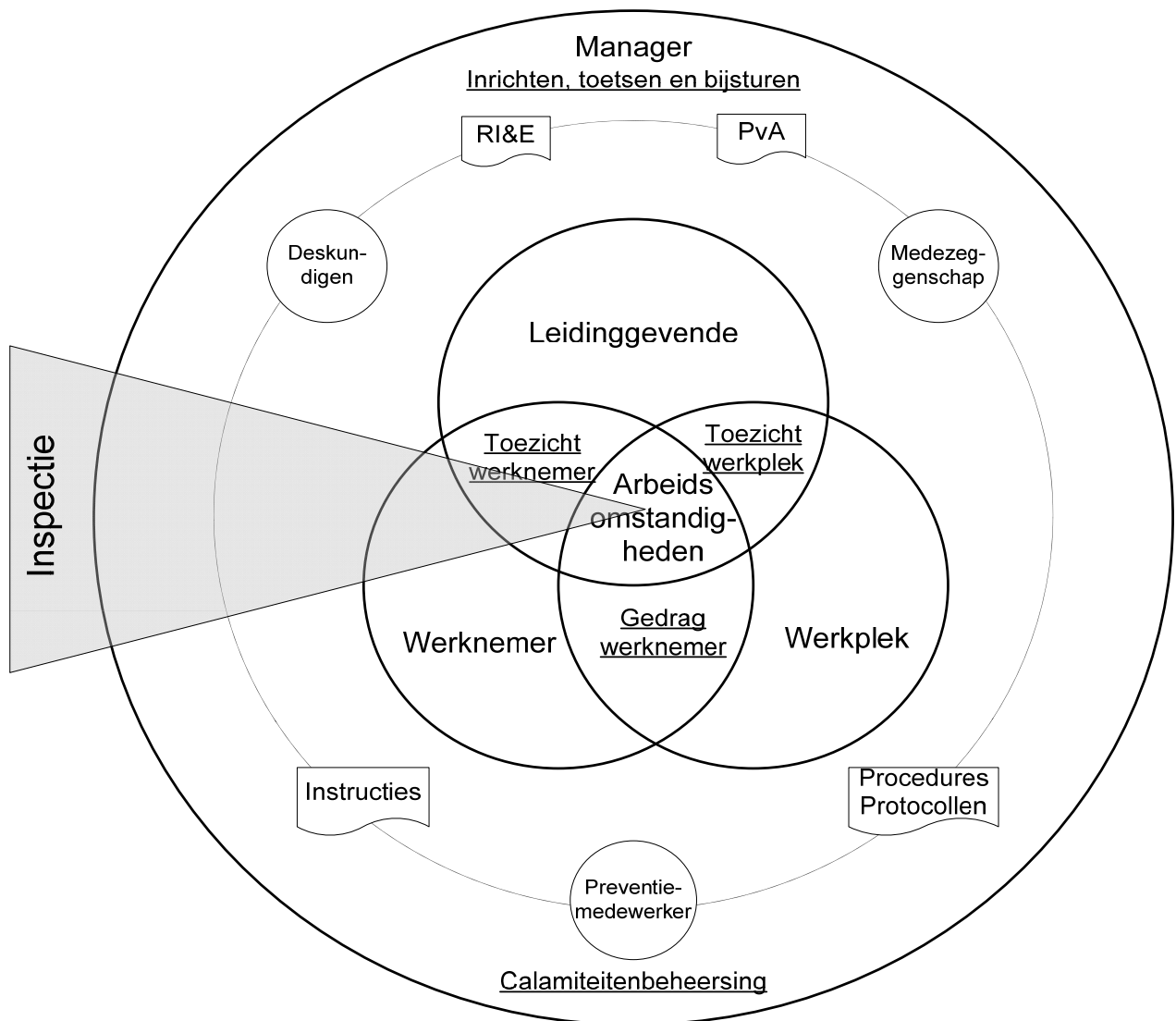




Basisinspectiemodule

Arbo zorg - systeemniveau



Deze **BasisInspectieModule (BIM)** is opgesteld aan de hand van de stand van de techniek en is geschreven voor intern gebruik bij de Inspectie SZW. Verder is de in deze BIM beschreven werkwijze algemeen omschreven. Inspecteurs kunnen op grond van de aangetroffen situatie in een bedrijf afwijken van de hier beschreven werkwijze

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	3
2	DEFINITIES	3
3	INSPECTIEMODEL	4
4	INSPECTIEPRAKTIJK	6
5	METHODIEK	6
6	HANDHAVING	7
6.1	Handhaving werkplekovertrredingen	7
6.2	Handhaving arbozorgsysteem	7
6.3	Topickkaart basisinspectiemodel	7

Zie voor nadere informatie RI&E en Preventiemedewerker de EC info kaart RI&E en Preventiemedewerker. Deze is opgenomen in de toolbox bij Arbo beleid en RI&E

Toepassingsgebied:

Deze basis - inspectiemodule is toepasbaar bij die inspectie waar Arbozorg deel van uitmaakt. De module is een denkkader waar de inspecteur gebruik van kan maken bij een check op de beleidsbepalingen van de Arbowet

Ontwikkeld door:

Expertisecentrum / Vakgroep Arbeid & Organisatie en Ergonomie

Datum goedkeuring module, versienummer en geldigheidsduur:

Definitieve versie is vastgesteld op: 2006

Deze basis-inspectiemodule is geldig totdat wijzigingen in de regelgeving of stand van techniek bijstelling noodzakelijk maken.

Laatst gewijzigd op: 13 augustus 2009

Vereist kennisniveau en training:

Voor het kunnen uitvoeren van een inspectie en het toepassen van de module is een kennisniveau vereist die overeenkomt met de eindtermen uit de Arbo-opleiding (B-niveau):

- Arbo-opleiding, modules A1, A2, A3, A4 en A5.
- Training interviewtechniek

Naslagwerken

In de Kennisbank ARBO (DIWA) onder het onderwerp Arbobeleid zijn alle relevante naslagwerken ter zake te vinden

1 Inleiding

De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels t.a.v. arbeidsomstandigheden en werk- en rusttijden op de werkplekken. Gecontroleerd wordt of de werkplek veilig en gezond is. Als daar zaken niet in orde zijn dan willen we ook weten hoe dat komt (*wat zijn de basisoorzaken?*). De basisoorzaken zijn regelmatig aan te wijzen als “bron” en hebben een relatie met het gedrag (weten, willen, kunnen) van werknemers op de werkplek en met de aansturing door leidinggevenden. Veilig en gezond werken wordt mede bepaald door het gedrag van werknemers op hun werkplek en hoe leidinggevenden en hoger management toezien op het juiste gedrag van de werknemers op die werkplek. Het doel van de module is om meer outcome te realiseren door niet alleen de directe oorzaken aan te pakken maar om daar waar nodig ook de basisoorzaken aan te pakken.

In deze inspectiemodule wordt uitgegaan van een relatie tussen gevaren op de werkplek met het arbeidsomstandighedenbeleid van de betreffende arbeidsorganisatie.

De hier beschreven basisinspectiemodule (BIM) sluit aan bij het ‘nieuwe inspecteren’. Omdat de noodzakelijke activiteiten die een werkgever moet ondernemen (b.v. toezicht houden of risico’s inschatten/maatregelen plannen) rechtstreeks gekoppeld zijn aan de te beheersen werkplekproblemen (b.v. knelgevaar of agressieve klanten) is dit deze module goed bruikbaar in allerlei soorten en maten organisaties.

Naast de toepasbaarheid bij de reguliere actieve inspecties zal de module ook dienen om bij klachten en ongevallen een diepgaand onderzoek in te stellen naar de manier waarop een onderneming omgaat met de aansturing van en het toezicht op de werknemers en de uit te voeren processen. De module sluit aan bij de verhoorplannen die worden gebruikt bij ongevalsonderzoeken.

Deze BIM kan integraal deel uit maken van een inspectie. Deze methodiek moet niet naast de normale inspectiemethodiek gebruikt worden, maar het is een werkwijze die onderdeel uit moet gaan maken van de manier van denken en onderzoeken van de inspecteur. Zo toegepast is er geen sprake van extra benodigde tijd, maar kan de inspecteur door het zich aanleren van een interviewtechniek in hetzelfde tijdsbestek meer informatie vergaren.

2 Definities

Dit hoofdstuk geeft een omschrijving van de belangrijkste begrippen en actoren die deel uitmaken van het inspectiemodel.

Gevaar en risico

Gevaar is een aanduiding van een intrinsieke eigenschap van een situatie, een apparaat, een installatie, een stof, etc., die in potentie schade kan veroorzaken.

Of een gevaar zich ook daadwerkelijk zal manifesteren en tot schade zal leiden hangt af van allerlei omstandigheden (onder andere van de maatregelen die zijn getroffen om tot schadebeheersing te komen). Het gaat bij de beoordeling van de vraag of een gevaar ook werkelijk tot schade voor de veiligheid of de gezondheid zal leiden, om de kans dat het gevaar zich daadwerkelijk manifesteert en om het effect dat in dat geval optreedt.

Wanneer het gevaar wordt beschreven in termen van kans op optreden en het dan optredende effect spreken we van **risico**.

Het **restrisico**, is het risico dat overblijft als de maatregelen uit het plan van aanpak genomen zijn.

Werknemersgedrag

Werknemersgedrag gaat o.a. over het juist gebruiken van arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Veilig en gezond gedrag wordt bevorderd door:

- de werknemer voor te lichten over de risico’s
- de werknemer te onderrichten in de wijze waarop hier mee om moet worden gegaan,
- er op toe te zien dat de werknemer zich aan de gemaakte afspraken houdt
- er op toe te zien dat de werknemer de verkregen voorlichting en onderricht op de juiste wijze toepast.

Voorlichting

Bij voorlichting gaat het om het doeltreffend inlichten c.q. informeren over de risico’s die verbonden zijn aan de werkzaamheden en de wijze waarop die risico’s moeten worden beheerst. Het inlichten omvat ook expliciet informatie over de maatregelen die nodig zijn om het risico te beheersen. Als de werknemer adequaat is voorgelicht weet hij welke risico’s verbonden zijn aan het werk en welke maatregelen getroffen moeten worden om deze risico’s te beheersen.

Onderricht

Hoewel onderricht vaak in combinatie wordt gebruikt met voorlichting is er toch een verschil. Bij onderricht gaat het in eerste instantie om de vertaling van kennis naar kunde en dus de vraag of de werknemer voldoende vaardigheden bezit om veilig en gezond te werken.

Instructie

Naast voorlichting en onderricht is er ook nog het begrip instructie. Onder instructie wordt verstaan het instrueren van de werknemer in het gebruik van de arbeidsmiddelen, de PBM's, de ontvluchtingmogelijkheden bij een calamiteit etc.. Het betreft dus het "doen", de manier van uitvoeren van de handelingen.

Toezicht op werknemer

Toezicht op de werknemer wil zeggen dat de werkgever / direct leidinggevende controleert of de werknemer veilig en gezond werkt. Het mag duidelijk zijn dat dit niet betekent dat er voortdurend toezicht aanwezig moet zijn, maar meer een toets op het proces bij het werken. Getoetst zal worden of de werknemer werkt volgens de (bedrijfseigen) veiligheidsinstructies en of de werknemer de PBM's op een juiste wijze gebruikt. Voorkomen moet worden dat onveilig gedrag gecontinueerd wordt.

Toezicht inrichting werkplek

Het toezicht van de direct leidinggevende / werkgever op de inrichting van de werkplek omvat twee dingen. Ten eerste het organiseren toezicht op de arbeidsplaats en ten tweede het organiseren toezicht op de arbeidsmiddelen. Voor beiden geldt dat de werkgever regelmatig moet controleren of de voorzieningen en maatregelen nog in orde zijn.

Borging Arbo zorgsysteem

Binnen een arbeidsorganisatie moet duidelijk zijn wie waarvoor verantwoordelijk is. Zo moeten leidinggevenden weten welke taken zij hebben als het gaat om het houden van toezicht. Regelmatig moet worden gecheckt of de gemaakte afspraken rondom veilig en gezond werken worden nageleefd. Het hogere management toetst of de afspraken worden nagekomen en stuurt zonedig bij. Dit proces van toetsen en bijsturen is gerelateerd aan de bekende "plan-do-check-act" kwaliteitscirkels en de daaraan gerelateerde normen zoals OHSAS.

Functie en taken van de preventiemedewerker

De preventiemedewerker ondersteunt de manager bij het voeren van het Arbobeleid. Hij/zij is degene die de bouwstenen aandraagt voor de RI&E en de uitvoering van het plan van aanpak coördineert . Hij/zij is de vraagbaak voor leidinggevenden en werknemers. De preventiemedewerker geeft zelf ook voorlichting en onderricht en/of ondersteunt leidinggevenden hierbij. De preventiemedewerker signaleert onveilige en ongezonde situaties en is de onmisbare schakel bij het aanleveren van sturingsinformatie aan het management. De preventiemedewerker adviseert aan het medezeggenschapsorgaan en werkt daarmee samen, evenals met andere deskundigen zowel binnen als buiten het bedrijf.

Deskundigen

Met deskundigen worden hier gecertificeerde deskundigen (artikel 20 Arbowet) uit de maatwerkregeling of de gecertificeerde Arbodienst uit de standaardregeling, bedoeld. Deze deskundigen spelen een rol bij het toetsen van en adviseren over de RI&E en het adviseren over het Plan van Aanpak. Het adviseren over (de deskundigheid van) de preventiemedewerker maakt hier ook deel van uit. Daarnaast kunnen ook nog andere (niet gecertificeerde) deskundigen de werkgever en/of de preventiemedewerker bijstaan.

Medezeggenschap

Het medezeggenschapsorgaan heeft een belangrijke stem in het arbeidsomstandighedenbeleid. Het voert overleg met de werkgever over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering ervan en kan worden bijgestaan door de preventiemedewerker.

3 Inspectiemodel

Tijdens de systeeminspectie zoomen we in op het Arbozorgsysteem en het Arbobeleid van een arbeidsorganisatie. Een Arbozorgsysteem is een proces dat wordt gevormd door werknemers, leidinggevenden, werkgever, kennis en veelal in documenten beschreven procedures.

Drie **functionarissen** zijn te onderscheiden:

1. de werknemer	Voorbeelden: de lasser, de metselaar, de inspecteur.
2. de direct leidinggevende ¹ .	Voorbeelden: de voorman, de chef, de teamleider
3. de manager.	Voorbeelden: de werkgever, de projectleider, manager inspecties.

Daarnaast onderkennen we de volgende **systemelementen**:

1. de werkplek (arbeidsplaats en arbeidsmiddelen)
2. het gedrag van de werknemer op de werkplek, "gereguleerd" door voorlichting en onderricht)
3. het toezicht dat de leidinggevende uitoefent op het gedrag van de werknemer
4. het toezicht dat de leidinggevende uitoefent op de inrichting van de werkplek
5. de toetsing die de manager uitoefent op het Arbo beleid en de bijsturing ervan

Naast de functionarissen en de systemelementen worden ook de ondersteunende processen, de rol van Arbodeskundigen en documenten die betrekking hebben op de zorg voor arbeidsomstandigheden bij de inspectie betrokken. Immers de gemaakte afspraken en de aanwezige kennis kunnen (en moeten) deels zijn vastgelegd in documenten of in anderszins verifieerbare afspraken.

Allereerst gaat het om de kennis van de gevaren, ten tweede om het beheersen van deze gevaren en ten derde om de communicatie rondom arbeidsomstandigheden:

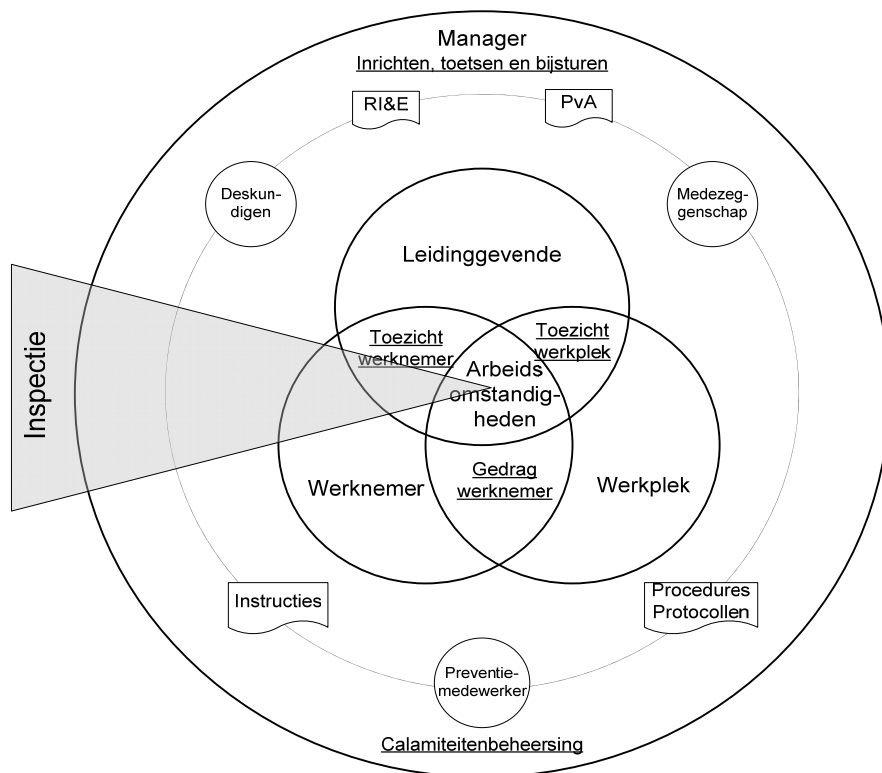
1. Kennis van de gevaren. Bijvoorbeeld beschreven in de RI&E.
2. Afspraken over hoe de gevaren beheerst (gaan) worden en het melden van (nieuwe) gevaren: Bijvoorbeeld beschreven in het plan van aanpak, instructies, procedures of protocollen.
3. Afspraken die gemaakt worden rondom de communicatie over arbeidsomstandigheden zoals: wie is waarvoor verantwoordelijk, hoe moeten gevaren worden gemeld, hoe en wanneer wordt in het werkoverleg aandacht besteedt aan arbo en hoe worden (bijna-) ongevallen gemeld. Deze zaken worden bijvoorbeeld vastgelegd in de registratie en analyse van ongevallen, planning en verslagen van het werkoverleg en een procedure voor het melden van gevaren.

Ondersteunende processen, deskundigen en documenten:

1. De risico-inventarisatie en –evaluatie met het plan van aanpak (RI&E)
2. De preventiemedewerker
3. Instructies, procedures en protocollen
4. De calamiteitenbeheersing (BHV, oogdouche, communicatie met externe hulpverlening)
5. De inbreng van gecertificeerde deskundigen en/of deskundige diensten
6. De rol van het medezeggenschaporgaan

De preventiemedewerker zal in een goed werkend Arbozorgsysteem een signalerende en sturende functie hebben op het gedrag van de werknemer en op de inrichting van de werkplek en voorziet de manager van sturingsinformatie. Het is mogelijk dat de direct leidinggevende of de manager ook preventiemedewerker is. In Figuur 1 worden deze relaties binnen de te onderzoeken arbeidsorganisatie weergegeven.

¹ In plaats van de direct leidinggevende kan de werkgever ook een ander aanwijzen om toezicht te houden op de werknemer en de werkplek. Uiteraard mag hij dat ook zelf doen.



Figuur 1: Onderlinge verbanden actoren en beleidselementen in het basisinspectiemodule

4 Inspectiepraktijk

Startpunt van de actieve inspectie door de inspecteur is in de praktijk veelal de rondgang door het bedrijf. De wijze van insteek van de inspecteur is dus bottom-up. Hiermee wordt administratieve regeldruk voorkomen. De inspecteur vormt zich daarbij een voorlopige indruk van de feitelijke situatie en focust zich op de inspectieprioriteiten als vastgelegd in de betreffende sectorbrochure of in het projectplan. In het onderhoud tussen inspecteur en bedrijf dat daarop volgt, wordt in de context van de specifieke bedrijfssituatie ingegaan op de voor het bedrijf meest relevante risico's, de blootstelling, de door het bedrijf toegepaste (publieke en/of private) normen en maatregelen en de uitvoering daarvan. Daar waar een bedrijf zijn verantwoordelijkheid voor een goed Arbobeleid niet heeft waargemaakt, zal de inspecteur sanctioneren. In omgekeerde situaties is ruimte voor een compliment. Bij misstanden zal de Inspectie SZW altijd een eigen verantwoordelijkheid nemen en die misstanden aanpakken. In voorkomende situaties, zowel op zaak als op projectniveau, kan de MS/ LPL/TL besluiten het instrument ook top-down in te zetten.

5 Methodiek

Om de basisoorzaken van geconstateerde overtredingen te onderzoeken of om een indruk te krijgen van de wijze waarop een bedrijf omgaat met Arbozorg, kunnen we gebruik maken van de topickaart die in bijlage 1 wordt weergegeven. Per functionaris zijn drie gespreksonderwerpen benoemd. Bij de werknemer wordt nagegaan of deze op de hoogte is van de risico's, de maatregelen die daarvoor zijn getroffen en of hij weet hoe de maatregelen moeten worden toegepast. Tenslotte wordt onderzocht hoe toezicht op zijn werkzaamheden wordt gehouden. Bij de leidinggevende wordt nagegaan hoe hij toezicht houdt op zowel de werknemer als op de inrichting van de werkplek van de werknemer en hoe /wanneer de leidinggevende deze zaken met het hogere management bespreekt. De manager wordt bevraagd over hoe hij Arbozaken heeft geregeld en of hij nagaat of hiernaar wordt gehandeld. Verder wordt met de manager gesproken over hoe hij de zorg voor Arbo heeft georganiseerd. Daarbij komen dan de onderwerpen zoals RI&E en de preventiemedewerker aan de orde. Zo nodig kan dit uitgebreid worden met andere relevante onderwerpen. In kleinere organisaties zal vaak de leidinggevende en de manager dezelfde persoon zijn. In dat geval worden de betreffende gespreksonderwerpen met deze persoon besproken.

De manier waarop deze informatie uit de gesprekken (interviews) verzameld wordt, wordt niet voorgeschreven maar is afhankelijk van de vaardigheden die de inspecteur zich eigen heeft gemaakt.

6 Handhaving

6.1 Handhaving werkplekovertrredingen

De handhaving van de werkplekovertrredingen wijkt niet af van de reguliere inspectiepraktijk

6.2 Handhaving Arbozorgsysteem

De constateringen op de werkplek kunnen aanleiding zijn om het Arbo zorgsysteem nader te onderzoeken. Het is evident dat ondergeschikte zaken niet zullen leiden tot een interventie op de organisatie elementen.

Het resultaat van de werkplekinspecties moet worden vertaald in conclusies. Het hoe en waarom dat de werkplekken gebreken vertonen moet worden verklaard. Met andere woorden wat zijn de basisoorzaken, wat zijn de onderlinge relaties tussen de waarnemingen. Het resultaat van de waarnemingen leidt tot een aantal bevindingen in de vorm van overtrredingen. De bevindingen leiden tot conclusies of gevolgtrekkingen die worden vertaald in interventies.

Waarnemingen (data verzamelen)	Bevindingen (analyse/risicobeoordeling)	Handhaving (conclusies)
- werkplek - voorlichting - onderricht - toezicht werknemer - toezicht systeem - documenten - arboinfrastructuur	→ - onderlinge relaties waarnemingen - resultaten van de waarnemingen - overtrredingen	→ - gevolgtrekkingen - welke maatregelen - welke interventie

Handhaving vindt plaats binnen de kaders die in het projectplan en het vigerende beleid worden omschreven. De data die op werkplekniveau zijn verzameld worden aangevuld met informatie over het arbobeleid van de werkgever. Daarnaast is kennis over de stand van de wetenschap binnen de geinspecteerde branche waar het bedrijf deel van uitmaakt essentieel; op termijn kan de bedrijfstakcatalogus en/of de betreffende brochure hier uitsluitel over geven. Indien een eis² wordt gesteld dan worden de bevindingen en het voornemen om een eis te stellen met de werkgever besproken. De werkgever wordt zo in de gelegenheid gesteld om zijn zienswijze op het voornemen van de eis te geven. Uit het gesprek met de werkgever kunnen nieuwe bevindingen boven tafel komen die van invloed zijn op wat uiteindelijk wordt geëist. Het voornemen om een eis te stellen wordt schriftelijk bevestigd door het versturen van de brief 'Kennisgeving eis'.

In de kennisgeving eis worden de waarnemingen, bevindingen en conclusies beschreven. Hieruit blijkt een duidelijke motivering waarom de inspecteur van plan is om de beschreven maatregelen te eisen. Indien de werkgever een reactie geeft zal dit meestal leiden tot overleg. In de definitieve eis wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met datgene wat de werkgever heeft aangedragen in de gevoerde gesprekken en eventuele schriftelijke reactie. Dit betekent echter niet dat over het niveau van de maatregelen wordt onderhandeld. Echter als de werkgever het zelfde niveau op een voor hem meer passende wijze kan realiseren, dan is het logisch hierbij aan te sluiten. Naast de kwaliteit van de maatregelen speelt ook de acceptatie een belangrijke rol bij het uiteindelijke effect. Van de gesprekken wordt een schriftelijk verslag gemaakt. Dit maakt onderdeel uit van de uiteindelijk te stellen eis of intrekking van de eis. (Zie betreffende interne instructie

² Gelet op de specifieke juridische voorwaarden die aan het stellen van eis worden gesteld is hier als voorbeeld de gang van zaken rondom een eis nader beschreven.

Informatie werknemer

Topic 1 Voorlichting (kennen-weten)	
<ul style="list-style-type: none"> • Weet niet van gevaren of maatregelen • Weet onvoldoende van gevaren • Weet onvoldoende van maatregelen. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Blijkt te zijn voorgelicht over gevaren en maatregelen. • Er is structureel voorlichting 	
+	-

Topic 2 Onderricht (kunnen-doen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Kan geen maatregel treffen • Kan onvoldoende maatregelen treffen • Kan maatregelen treffen, maar treft ze niet 	
<ul style="list-style-type: none"> • Treft de juiste maatregelen • Er is structureel onderricht 	
+	-

Topic 3 Controle-vragen irt toezicht	
<ul style="list-style-type: none"> • Weet niet wie toezicht moet houden. • Weet wie, maar ziet hen (bijna) nooit • Trekt zich niets van toezicht aan. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Er is toezicht met ad hoc info. • Er is structureel toezicht, info, en optreden 	
+	-

Informatie leidinggevende

Topic 4 Toezicht gedrag werknemer	
<ul style="list-style-type: none"> • Kennis/kunde: hier ook topic 1+2 • Vindt het niet zijn taak • Weet dat het moet, maar doet het niet • Houdt niet consequent toezicht 	
<ul style="list-style-type: none"> • Houdt toezicht en corrigeert • Houdt toezicht, corrigeert en informeert 	
+	-

Topic 5 Toezicht werkplek: plaats/middel	
<ul style="list-style-type: none"> • Kennis/kunde: hier ook topic 1+2 • Vindt het niet zijn taak • Weet dat het moet, maar doet het niet • Houdt niet consequent toezicht 	
<ul style="list-style-type: none"> • Controleert periodiek/systematisch wp • Controleert en koppelt terug aan WN 	
+	-

Topic 6 Controle-vragen irt toets beleid	
<ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt arbo niet met manager • Bespreekt de calamiteiten niet • Geen regelmatig arbo overleg man. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Regelmatig arbo overleg met man. • LG krijgt terugkoppeling over arbo 	
+	-

Informatie werkgever

Topic 7 RI&E en PvA controle	
<ul style="list-style-type: none"> • Er is geen RI&E • Er is een onvolledige RI&E • Geen PvA of onvolledig PvA 	
<ul style="list-style-type: none"> • Er is een volledige RI&E/ PvA • RI&E is basis voor beleid 	
+	-

Topic 8 Preventiemedewerker controle	
<ul style="list-style-type: none"> • Er is geen interne deskundige • In de RI&E is niets opgenomen • Deskundigheid etc. is onvoldoende 	
<ul style="list-style-type: none"> • Deskundigheid is georganiseerd • Deskundigheid is goed geregeld 	
+	-

Topic 9 BHV / Calamiteitenbeheersing	
<ul style="list-style-type: none"> • Er is geen BHV • Onvoldoende BHV'ers • Opleiding en oefening onvoldoende 	
<ul style="list-style-type: none"> • BHV organisatie operationeel • Er wordt gewerkt volgens een actueel BHV plan 	
+	-

Topic 10 Toetsen beleid	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbo / RI&E zijn nooit management discussies • Dat is een lijn probleem • Komt wel eens ter sprake 	
<ul style="list-style-type: none"> • Staat periodiek op de agenda • Maakt deel uit van staf- of management overleg 	
+	-

Oordeel inspecteur op basis van topics en de onderlinge samenhang		+	-
1. Voorlichting	(8lid1,2+3 wet)		
2. Onderricht	(8lid1,2+3 wet)		
3. Toezicht werknemer	(nvt: controle-topic)		
4. Toezicht gedrag werknemer	(8lid4 wet)		
5. Toezicht werkplek: arbeidsplaats	(3.2lid2+3besluit) en –middel (7.4alid3besluit)		
6. Toets beleid	(nvt: controle-topic)		
7. RI&E/PvA controle	(5 wet)		
8. Bijstand deskundige werknemers	(13 wet)		
9. BHV	(15 wet)		
10. Toetsen beleid bij werkgever	(3lid3+4 wet)		