



Zwaard van Damocles voor werkgever?

Arbo Support
Industrial Safety

Veilig, gezond en prettig werken is voor iedereen belangrijk. Zijn werkgevers en managers zich bewust van de risico's, die medewerkers lopen op het werk? Zijn met hun aanpak alle risico's wel gedekt en zijn de onderliggende beleidskeuzes wel gebaseerd op een gedegen diagnose?

Arbo Support heeft een methodiek ontwikkeld, die het management laat zien of een organisatie wat veiligheid, gezondheid en psychosociale omstandigheden op de werkvloer betreft op de goede weg zit.

In ons land is van een claimcultuur weliswaar nog geen sprake, maar het aantal arbeidsongeschikten dat de werkgever aansprakelijk stelt, stijgt in een rap tempo. Mensen vinden het steeds normaler dat de veroorzaker opdraait voor schade. Dat blijkt onder andere uit het aantal ingediende schadeclaims. Bij het Bureau Beroepsziekten bijvoorbeeld lag het aantal maandelijkse meldingen voor een schadeclaim in 2000 nog op gemiddeld 24. Inmiddels is dat opgelopen tot gemiddeld 32 per maand. De juridische grondslag voor zo'n claim is veelal gebaseerd op artikel 7:658 BW, waarin met zoveel woorden staat dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij kan aantonen dat deze het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Werkgevers moeten zich dan ook meer dan ooit afvragen welke impact relevante wettelijke bepalingen voor hun bedrijf kunnen hebben.

Plan van aanpak

De door Arbo Support ontwikkelde diagnosemethodiek is met name voor niet VCA- of OHSAS-gecertificeerde bedrijven een probaat hulpmiddel. De aandachtsvelden, die het onderzoek bestrijkt, zijn VGW-breed. De aanpak gaat in op alle wettelijke VGW-onderwerpen, daarbij steeds de vraag stellend:

- is het beleid toereikend, of
- kan worden volstaan met een ad hoc aanpak, of
- is het op grond van art 7:658 BW, aan te raden om voor aanvullend beleid te zorgen?

CLAIMCULTUUR

Sinds de oprichting in 2000 hebben vierduizend werknemers zich gewend tot Bureau Beroepsziekten FNV om een claim bij hun werkgever in te dienen voor een beroepsziekte. Maar volgens de FNV is er in Nederland nog geen sprake van een claimcultuur. Van deze werknemers zijn er nu driehonderd voor wie het tot betaling van een schadevergoeding is gekomen. Een beroepsziektezaak duurt gemiddeld zes jaar. Het bureau heeft nog vijfhonderd dossiers in behandeling die mogelijk tot uitbetaling leiden. Veel dossiers vallen af omdat ze minder kansrijk zijn. Drie jaar geleden is besloten dat alleen nog FNV-leden een beroep kunnen doen op diensten van het Bureau Beroepsziekten. Het aantal vakbondsleden dat bij het bureau aanklopt is gestegen van 24 naar 32 per maand.

Het (h)erkennen van risicobronnen vormt de basis van de aanpak. Een volgende stap is het inschatten van het risico, de mogelijke consequenties daarvan en het formuleren van concrete doelstellingen. Deze vormen op hun beurt de basis voor de diepgang van het te ontwikkelen beleid. Daarmee wordt vanzelfsprekend geanticipeerd op een, bij het uithollen van de Arbowetgeving, in het verschiet liggende claimcultuur. Het in kaart brengen van de stand van zaken van het

WERKGEVERS MOETEN ZICH

DAN OOK MEER DAN OOI AFVRAGEN

WELKE IMPACT RELEVANTE

WETTELIJKE BEPALINGEN VOOR

HUN BEDRIJF KUNNEN HEBBEN.

VGW-beleid begint vrij grofmazig met de ogenschijnlijk simpele vraag of er een VGW-zorgsysteem is vastgesteld. Is dat het geval, dan biedt dat nog geen enkele garantie, dat daarmee alle mogelijke risico's zijn afgedekt. Hoe zit het bijvoorbeeld met de VGW-taken, -verantwoordelijkheden en -bevoegdheden? Zijn die voor alle leidinggevenden gedefinieerd? Dekkt de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) alle verplichte onderwerpen, locaties en functies? Door alle onderwerpen en items de revue te laten passeren, zowel in de organisatie als tot op functieniveau, ontvouwt zich een plaatje met alle mogelijke manco's, ad hoc en beleidsmatig. Door tegelijkertijd per gezichtspunt te analyseren of dit manco mogelijk wel hoge risico's met zich mee kan brengen, leg je de vinger op de zwakke plekken.

Diagnoserapport

De werkwijze legt feilloos bloot of een organisatie kan aantonen op de goede weg te zitten wat betreft veiligheid, gezondheid en psychosociale omstandigheden op de werkvloer. Is dat niet het geval, dan legt de organisatie een solide basis voor een totaal oplossing door aan de manco's de nodige doelstellingen te koppelen en een plan van aanpak te ontwikkelen. Het diagnoserapport geeft op hoofdlijnen de stand van zaken over het totale VGW-beleid weer. Aan de hand daarvan is het opstellen van een meerjaren beleid vrij eenvoudig. Met dit inzicht is het ook mogelijk de totale kosten te berekenen, inclusief de benodigde mensdagen voor uitwerking en implementatie. Deze extra stap maakt het gemakkelijker om verantwoord te discussiëren met de directie, of een financieel manager, over een eventuele fasering indien de kosten niet ineens zijn op te brengen. Net als bij de belastingaangifte breng je dus eerst alles in beeld om vervolgens te besluiten wat te doen. Grote

en kleine bedrijven kunnen direct met deze aanpak aan de slag. Voor die laatste categorie zal de RI&E veelal het vertrekpunt zijn. Met dit instrument als leidraad is vrij eenvoudig vast te stellen welke zaken daadwerkelijk beleid vergen. Voor grotere ondernemingen heeft een diagnoserapport de voorkeur. Zo'n rapport legt de zwakke schakels feilloos bloot. Sommige zullen dan zo belangrijk zijn dat beleid geen uitstel duldt. Voor andere is de tijdsdruk wellicht minder groot. Simultaan aan deze stappen is het RI&E-proces op te pakken. Als dit in het stadium is beland van het opstellen en uitvoeren van het Plan van Aanpak, blijkt tegelijkertijd de noodzaak om het reeds ontwikkelde beleid op diepgang bij te stellen. Het

NR Onderwerp van VGW-Beleid Basis vigerende Nederlandse wetgeving per 11/2003	Deel A: doorlichting van zaken				Deel B: meerjarenplanning, ramingen in euro & mensdagen				
	Bekrachtigd	Doel	VGW-TVb	Planvorming	Uitvoering verbeterplan gereed in				
	-/+	-/+	-/+	- 0,5 +	2009 KW				2010
					1	2	3	4	1
1. VGW-zorgsysteem vastgesteld 1.1 Beleidsdocument met doelstellingen en VGW-TVb 1.2 Nuldoorlichting, periodieke evaluatie stand van zaken, audit en Management Review 1.3 Planning van activiteiten, uitvoering, voortgangscntrole, beleid bijstellen									
2. VGW-taken, VGW-verantwoordelijkheden en VGW-bevoegdheden voor diverse leidinggevende niveaus vastgesteld									
3. VGW-voorlichting, VGW-onderricht en VGW-training 3.1 Basis VBO voor iedereen in de organisatie 3.2 Voor afdeling extra									

Dit artikel van Rob van der Pol, senior Hogere Veiligheidskundige en arbeidshygiënist bij Arbo Support, is eerder gepubliceerd in SAFETY/NR. 9/2008.