

Gepubliceerd op *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid* (<https://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > ISO 45001: Draagvlak van de medewerkers

ISO 45001: Draagvlak van de medewerkers

Door [Alex Daems](#) op za, 23/03/2019 - 06:52

Beleid en overheid
Achtergrondartikel



De norm voor een erkend arbomanagementsysteem van OHSAS 18001 is in 2018 opgevolgd door ISO 45001. Als preventiemedewerker zul je voor 12 maart 2021 de nieuwe norm moeten implementeren. Medewerkers vormen daarbij een belangrijke doelgroep en zijn in het nieuwe systeem tegelijkertijd een van de stakeholders. Betrokkenheid van medewerkers in de vorm van participatie en consultatie draagt bij aan een succesvolle implementatie van ISO 45001.

Organisaties die voor arbobeleid gekozen hebben voor een arbomanagementsysteem hanteren hiervoor doorgaans de norm van OHSAS 18001. Deze norm is per 12 maart 2018 opgevolgd door ISO 45001. Dit betekent dat de nieuwe norm moet worden geïmplementeerd. De overgangstermijn duurt tot 12 maart 2021. Als jij als preventiemedewerker belast bent met deze overgang en dus implementatie van de nieuwe norm, kun je gebruik maken van een implementatieplan. Je kunt er een project van maken. De medewerkers vormen daarbij een belangrijke doelgroep en zijn in het nieuwe systeem tegelijkertijd een van de stakeholders. Essentieel is het creëren van draagvlak door middel van communicatie en participatie.

Arbomanagementsysteem

De werkgever heeft een wettelijke zorgplicht (BW 7:658) en is gehouden aan arbowet- en regelgeving. Denk daarbij aan de arbowet, arbobesluit en -regeling. Daarnaast kunnen ook andere wettelijke voorschriften van toepassing zijn. Een van de wettelijke verplichtingen die de werkgever op basis van de Arbowet (artikel 3) heeft is het voeren van arbobeleid. In het betreffende wetsartikel staat dat het gaat om 'beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden'. Een vorm waarin dit arbobeleid kan worden gevoerd en vastgelegd is een arbomanagementsysteem. Dit systeem helpt om op een planmatige wijze de doelstellingen op arbogebied te realiseren.

ISO 45001

Voor een erkend arbomanagementsysteem is een norm ontwikkeld: ISO 45001. Deze norm is internationaal en vervangt de OHSAS 18001. ISO 45001 spreekt overigens niet meer van arbomanagementsysteem, maar van een managementsysteem voor gezond en veilig werken (G&VW). De werkgever kan zich hiervoor laten certificeren. Een van de grootste voordelen is dat de ISO 45001 norm is gebaseerd is op de High Level Structuur (HLS). De HLS zorgt ervoor dat iedere norm is opgebouwd uit dezelfde hoofdstukken. Hierdoor wordt het makkelijker om managementsystemen zoals ISO 9001 (kwaliteit) en ISO 14001 (milieu) en ISO 45001 (G&VW) te integreren en te combineren. Integratie versterkt de efficiëntie van het de drie managementsystemen. Een beschrijving van processen, audit, analyse moet weliswaar vanuit de verschillende invalshoeken worden uitgevoerd, maar kan in één keer plaatsvinden.

Structuur

De HLS bestaat uit een tiental hoofdstukken:

1. Toepassingsgebied
2. Normatieve verwijzingen
3. Termen en definities
4. Context van de organisatie
5. Leiderschap
6. Planning
7. Ondersteuning
8. Uitvoering
9. Evaluatie van de prestaties
10. Verbetering

Contextanalyse

De preventiemedewerker is veelal de beheerder van het managementsysteem. Voor hem zijn uiteraard alle hoofdstukken van belang. In het kader van draagvlak voor het G&VW systeem gaan we hierna dieper in op hoofdstuk 4: de context van de organisatie. Hiermee bedoelen we de omgeving waarin uw organisatie zich bevindt. De context van de organisatie volgens ISO 45001 is onderverdeeld in risico's en stakeholders. De contextanalyse is het analyseren en managen van die risico's en stakeholders. Stakeholders zijn personen en organisaties die direct of indirect invloed worden door de activiteiten van de onderneming of die een directe of indirecte invloed hebben op de onderneming.

In de stakeholdersanalyse staan om de volgende vragen centraal:

- Wie gaan de stakeholdersanalyse uitvoeren?
Allereerst wordt een stuurgroep of commissie samengesteld die een inventarisatie gaat maken van relevante stakeholders. De preventiemedewerker zal aan de stuurgroep deelnemen of deze leiden.
- Wie zijn de stakeholders en wat zijn hun belangen en invloed?
Na de inventarisatie zal de stuurgroep aan de hand van criteria onderscheid maken in primaire en secundaire, soms ook interface stakeholders. Daarbij gaat in de eerste plaats het om hun belangen: eisen, verwachtingen en wensen. Op de tweede plaats om de mate van invloed op de onderneming. Deze inventarisatie, en ook de vervolgstap, kan worden uitgevoerd in een interactieve sessie, een open gesprek, zoals een dialoog.
- Hoe kan de organisatie aan de belangen van de stakeholders voldoen?
Vervolgens wordt vastgesteld in hoeverre de organisatie aan wensen, eisen en verwachtingen van de stakeholders kan voldoen. Ook hierover is een gesprek wenselijk.
- Wat zijn verbetermogelijkheden?
Tenslotte wordt vastgesteld welke verbetermogelijkheden en –acties nodig zijn om aan de belangen van de stakeholders tegemoet te komen. De acties die hieruit voortkomen worden in de organisatie vastgesteld en naar de stakeholders gecommuniceerd.

Medewerker

De medewerker 'worker' is een van de stakeholders. De organisatie moet inzicht verwerven in de behoeften, wensen en verwachtingen van de stakeholders, dus ook van de medewerkers. De medewerker als stakeholder neemt in het G&VW-managementsysteem een centrale positie in. Het doel is immers de bescherming van werknemers tegen risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. In het kader van het G&VW-managementsysteem moet deze kunnen participeren en worden geconsulteerd.

Participeren en consulteren

Een van de procesonderdelen (4.2) stelt dat medewerkers bij de verschillende onderdelen van het G&VW-managementsysteem moeten participeren en worden geconsulteerd. Dit is een nieuwe eis. Daarin staat dat de organisatie allereerst (een) proces(sen) moet vaststellen, implementeren en onderhouden voor consultatie en participatie van medewerkers. Dit geldt voor alle medewerkers, op alle niveaus in de organisatie. Als er een vorm van medewerkersvertegenwoordiging is, een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) of Ondernemingsraad (OR) dan dient deze betrokken te zijn bij de verbetering van het G&VW-managementsysteem.

Participatie, consultatie is niet alleen een procesonderdeel, maar ook essentieel bij de implementatie van het G&VW-managementsysteem. Een manier om participatie en consultatie hierin te organiseren is het inrichten van een projectorganisatie. Draagvlak van medewerkers naast procesonderdeel tevens een van de effecten van een succesvolle implementatie. Draagvlak moet ertoe leiden dat de medewerker "mede-eigenaar" is van het G&VW-managementsysteem. Het creëren van draagvlak van de medewerkers betreft echter niet zozeer de procedure, maar het proces van de implementatie. Dit geldt overigens ook voor draagvlak van andere stakeholders. Een procesmatige aanpak hoort dan ook bij de taak van de preventiemedewerker als procesbegeleider. Deze aanpak dient wel weer afgestemd te zijn op de interne bedrijfscultuur. Zo zal het managementsysteem in een lerende organisatie anders worden geïmplementeerd dan in een organisatie die sterk hiërarchisch wordt aangestuurd. De preventiemedewerker zal ongeacht de interne bedrijfscultuur, over goede communicatieve vaardigheden, inlevingsvermogen en overtuigingskracht moeten beschikken.

Preventiemedewerker

De preventiemedewerker, in artikel 13 Arbowet, de 'deskundige medewerker' genoemd heeft de wettelijke taak de werkgever bij te staan in de naleving van de verplichtingen op grond van de Arbowet. De functie van deskundige medewerker kan ook worden ingevuld door de arbo- coördinator, KAM-coördinator of SHEQ manager. Voor het gemak hanteren we de functiebenaming van preventiemedewerker. Het verlenen van deskundige bijstand betekent dus ook het bijstaan bij de uitvoering van het G&VW-managementsysteem. In vacatures staat dan bijvoorbeeld: 'Je bent verantwoordelijk voor de ontwikkeling / bewaking van de uitvoering van het VGWM beleid (ISO 45001)'. Ook het G&VW-managementsysteem wijst richting de preventiemedewerker. Zo moet de organisatie vaststellen wat, hoe en wanneer, maar ook door wie de benodigde activiteiten worden uitgevoerd.

Voor consultatie en participatie met het oog op een succesvolle implementatie en werking van het G&VW-managementsysteem, kan de preventiemedewerker niet met alle medewerkers in gesprek gaan. Een projectgroep kan een afvaardiging van de medewerkers vormen. Daarnaast is er de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). De projectgroep is doorgaans tijdelijk; de OR of PVT is structureel aanwezig. De OR of PVT kan overigens ook participeren in de projectgroep.

De deskundige bijstand door de preventiemedewerker betekent volgens artikel 13 Arbowet ook samenwerken met, adviseren van de ondernemingsraad. Samenwerking van de preventiemedewerker met de medezeggenschap is dus een wettelijke verplichting én een procesonderdeel.

Ondernemingsraad

ISO 45001 voorziet in de vertegenwoordiging van de medewerkers door de OR. De OR heeft overigens niet alleen de belangen van de medewerkers, maar ook die van de organisatie op het oog. De OR heeft een stimulerende, adviserende en toetsende taak. Die gebaseerd is op de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Om deze taak uit te oefenen maakt de OR gebruik van formele bevoegdheden. Een van deze bevoegdheden is het instemmingsrecht. Dit betekent dat de ondernemingsraad om instemming moet worden gevraagd bij het wijzigen, invoeren, intrekken van een regeling op onder andere arbeidsomstandigheden. De ondernemingsraad kan echter ook besluiten om niet in te stemmen. Dit besluit moet dan wel door de OR gemotiveerd worden. Het voorgenomen besluit tot invoering van het G&VW-managementsysteem is zo'n regeling. Dit betekent dat als de OR instemt met de invoering van het G&VW-managementsysteem dit draagvlak impliceert. De OR zal daarbij wel bij de beoordeling van het voorgenomen besluit, een aantal criteria hanteren. De criteria kunnen inhoudelijk, maar ook procesgericht zijn. De nadruk bij de implementatie en werking van het G&VW-managementsysteem ligt doorgaans op het proces. Denk daarbij aan de wijze waarop medewerkers in het systeem participeren en worden geconsulteerd, de wijze waarop met medewerkers wordt gecommuniceerd.

Betrokkenheid van medewerkers in de vorm van participatie en consultatie draagt bij aan een succesvolle implementatie van ISO 45001. De OR is hierbij een stakeholder die namens de medewerkers samenwerkt met de preventiemedewerker. De kwaliteit van deze samenwerking is hierin sterk bepalend.

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

