

Wanneer en hoeveel?

Tool voor toezicht

Veel bedrijven worstelen met de vraag wanneer en hoeveel toezicht zij op het werk van hun medewerkers moeten houden. Want die moeten zich houden aan de veiligheidsregels en het juiste veiligheidsgedrag vertonen. Daarvoor is er nu een praktische tool.

tekst Wim van Alphen en Sander Hinderks

In een organisatie kunnen allerlei veiligheidsvoorzieningen aanwezig zijn en werkprocedures gelden. Ook kunnen de medewerkers goed zijn geïnstrueerd. Maar niet alle medewerkers zijn van nature geneigd zich aan die instructies te houden. Als zij de voorzieningen niet gebruiken of zich niet aan de regels houden, blijft het onveilig. Voldoende toezicht vanuit de leiding moet de werknemer hierin stimuleren. Bovendien kan het bedrijf zo voldoen aan het wettelijk criterium van 'adequaat toezicht houden'. Na een ongeval is adequaat toezicht één van de vier criteria waar de arbeidsinspecteur het bedrijf sterk op afrekent. De praktijk van de afgelopen jaren laat zien dat het voor een bedrijf moeilijk is om te onderbouwen dat het 'voldoende' of 'adequaat' toezicht heeft gehouden. Met als gevolg dat het dan geen beroep kan doen op de betreffende matigingsgrond. Het bedrijf krijgt dan een boete opgelegd conform Beleidsregel boeteplegging Arbeidsomstandighedenwetgeving (27 november 2012 en de wijziging van 9 december 2015). Soms volgt daarop een civielrechtelijke procedure.

Permanent toezicht?

De arbowetgeving beschrijft niet duidelijk wat adequaat toezicht is. De Raad van State heeft in een uitspraak aangegeven dat niet achter elke werknemer een toezichthouder nodig is. Er hoeft dus, althans in de meeste gevallen, geen permanent toezicht te zijn. Wel moet gelden dat *de mate van toezicht een zodanige uitwerking heeft dat werknemers gestimuleerd worden zich te houden aan de veiligheidseisen en de werkprocedures van de werkgever*. In sommige situaties is wel permanent toezicht vereist (zie kader).

Tool voor toezicht

In dit artikel presenteren we een tool waarmee een bedrijf concreter kan onderbouwen in welke mate er toezicht nodig is. Met deze tool kan een bedrijf zelf de mate van toezicht vaststellen en heeft het ook een goed verhaal naar de inspectie als er toch een ongeval plaatsvindt. Voor het bepalen van de frequentie van toezicht is het volgende rekenmodel te gebruiken.

Dit bestaat uit de drietrapsraket:

- » categorieën;
- » deelaspecten binnen de categorieën;
- » subklassen binnen de deelaspecten.

Voortdurend toezicht wettelijk verplicht?

- » Bij verblijf in voor de gezondheid schadelijke atmosferen bij kans op verstikking, bedwelming, vergiftiging, brand of explosie (Arbobesluit art. 3.5g).
- » Bij bepaalde werken met explosieven voor het springen van objecten of materialen en onderhoudswerkzaamheden (Arbobesluit art. 4.8);
- » Bij het werken met professioneel vuurwerk (Arbobesluit art. 4.9);
- » Bij het werken met asbest in risicoklasse 2 en 3 (Arbobesluit art. 4.54d);
- » Bij duikarbeid (Arbobesluit art. 6.16).
- » Bij werken met persoonlijke valbeveiliging of positioneringslijnen (Arbobesluit art. 7.23c);
- » Bij werken aan, op of in tankschepen (Arboregeling art. 4.4).



Het is voor een bedrijf moeilijk te onderbouwen dat het 'voldoende' of 'adequaat' toezicht heeft gehouden

Aan elk van de categorieën, deelaspecten en subklassen worden weegfactoren toegekend.

Categorieën

De drie categorieën zijn:

1. persoonsgebonden aspecten (weegfactor 3,9)
2. werkgebonden aspecten (weegfactor 3,8) en
3. bedrijfsgebonden aspecten (weegfactor 2,5).

Een groep van 13 personen heeft in dit onderzoek de weegfactoren toegekend. Ze geven daarmee een intersubjectief oordeel over de zwaarte van de categorieën (zie tabel).

Deelaspecten

Bij de deelaspecten leeftijd, opleidingsniveau en afkomst zijn de weegfactoren gehaald uit CBS-gegevens en uit de monitor Arbeidsongevallen van TNO. Voor de andere deelaspecten zijn geen statistische gegevens beschikbaar. Die zijn daarom bepaald door de groep van 13 mensen. De waarden lopen van 0 t/m 5. Bij 0 is nauwelijks of geen toezicht nodig, 5 staat voor veel toezicht.

Subklassen

Per deelaspect zijn verschillende subklassen te onderscheiden. De arbeidsrisico's (zie de categorie 'Werkgebonden aspecten') zijn opgedeeld in subklassen

naar grootte van risico. Aan die subklassen zijn ook weegfactoren toegekend:

- » arbeid met hoog risico (weegfactor 5,0)
- » arbeid met gemiddeld risico (weegfactor 3,4)
- » arbeid met laag risico (weegfactor 1,9)

Product van de waarden

Het product van de drie waarden (categorie, aspect en subklasse) is de eindscore. Die eindscores zijn weer onderverdeeld in zes staffels van frequentie.

Voorbeeld

Een autochtone medewerker van 56 jaar met een wo-opleidingsniveau heeft een »



goede taakgerichte opleiding, veel werkervaring en grote verantwoordelijkheid. Voor de categorie 'Persoonsgebonden aspecten' verkrijgt hij de volgende score:

- » Leeftijd (3,2) x 3,7 (aspect weegfactor) = 11,84
- » Opleidingsniveau 0,9 x 3,1 (aspect weegfactor) = 2,79
- » Taakgerichte opleiding 2,5 x 3,1 (aspect weegfactor) = 7,75
- » Werkervaring 2,0 x 3,5 (aspect weegfactor) = 7,0
- » Afkomst 3,9 x 2,3 (aspect weegfactor) = 8,97
- » Functie (verantwoordelijkheid) 2,3 x 2,3 (aspect weegfactor) = 5,29

Totaal = 43,64. Deze waarde, vermenigvuldigd met de weegfactor 3,9 van de

categorie 'Persoonsgebonden aspecten', geeft 170,2. Dezelfde methode hanteren we voor de categorieën 'Werkgebonden aspecten' en 'Bedrijfsgebonden aspecten'. Daaruit volgen scores van respectievelijk 140,79 en 35,83. Het totaal van de drie aspecten komt dan op 346,82. Met deze eindscore is hier beperkt (dus zeer weinig) toezicht nodig.

Beperkingen

De tool heeft twee beperkingen:

1. De frequentie vanuit de tool biedt een uitgangspunt voor het benodigde toezicht. De praktijk kan aanleiding geven om de frequentie van toezicht te verhogen of verlagen. Zo kan men streven naar doeltreffend toezicht en

flexibel rekening houden met de resultaten van de toezichtrondes.

2. De tool leent zich uiteraard niet voor gebruik in situaties waarin voortdurend toezicht wettelijk vereist is (zie kader) of waarin vanuit andere wet- en regelgeving, normen en/of arbo-catalogi eisen gelden aan toezicht.

Conclusie

Deze tool is een hulpmiddel om de mate van toezicht in een bedrijf vast te stellen. Natuurlijk is elk bedrijf vrij in de keuze van aspecten. Het kan aspecten weglaten en/of bedrijfseigen aspecten toevoegen of een wijziging aanbrengen in de weegfactoren. Waar het om gaat, is dat het bedrijf goed nadenkt over welke criteria het hanteert bij de vaststelling van de mate van toezicht. En dat werknemers worden gestimuleerd zich aan de veiligheidsregels te houden en te voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

Overigens heeft toezicht ook een hele positieve kant. Een gouden regel is dat mensen aandacht nodig hebben. Werknemers dus ook. Bij die aandacht kan het juist ook gaan om zaken die wél goed gaan. Een leidinggevende die aandacht heeft voor een werknemer en zijn werk, kan die werknemer een enorme boost geven. Een compliment of 'aai over de bol' zijn zwaar onderschatte acties voor de werkbeleving en loyaliteit van werknemers. «

Wim van Alphen, PHOV en **Sander Hinderks**, Arbo Support.

Persoonsgebonden aspect	Weegfactor (3,9)
Leeftijd	3,7
Opleidingsniveau	3,1
Taakgerichte opleiding(en)/instructies	3,1
Werkervaring	3,5
Afkomst	2,3
Functie	2,3
Werkgebonden aspect	Weegfactor (3,8)
Arbeidsrisico	4,4
Frequentie van activiteit	3,1
Personele bezetting	3,2
Werkomschrijving	3,2
Tijd	3,4
Bedrijfsgebonden aspect	Weegfactor (2,5)
Bedrijfscultuur	3,3
Aanspreekcultuur	3,3
Bedrijfs certificering	1,9

Tabel: Deelaspecten binnen de categorieën