

INTERNATIONALE NORM VOOR ARBOMANAGEMENT

ISO 45001 vervangt OHSAS 18001

Het ontwerp van de internationale arbomanagementnorm ISO 45001 is op 12 februari 2016 gepubliceerd voor commentaar. De definitieve versie van de norm, die OHSAS 18001 gaat vervangen, zal naar verwachting eind 2017 worden gepubliceerd. In dit artikel gaan Stephanie Jansen en Dick Hortensius in op de concept hoofdstukken die van belang zijn voor het managementsysteem in de eigen organisatie.

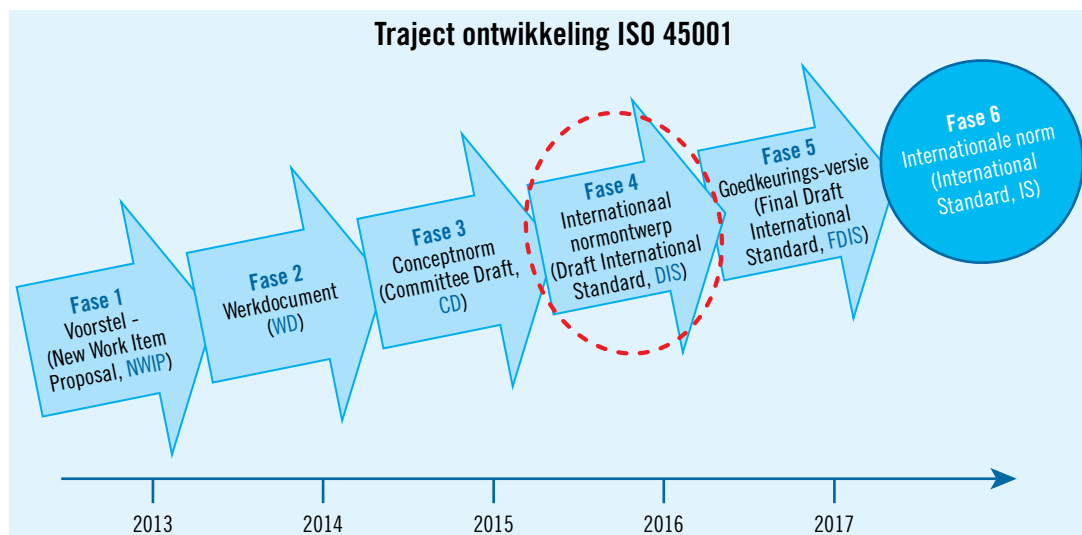
TEKST: STEPHANIE JANSEN EN DICK HORTENSIUS

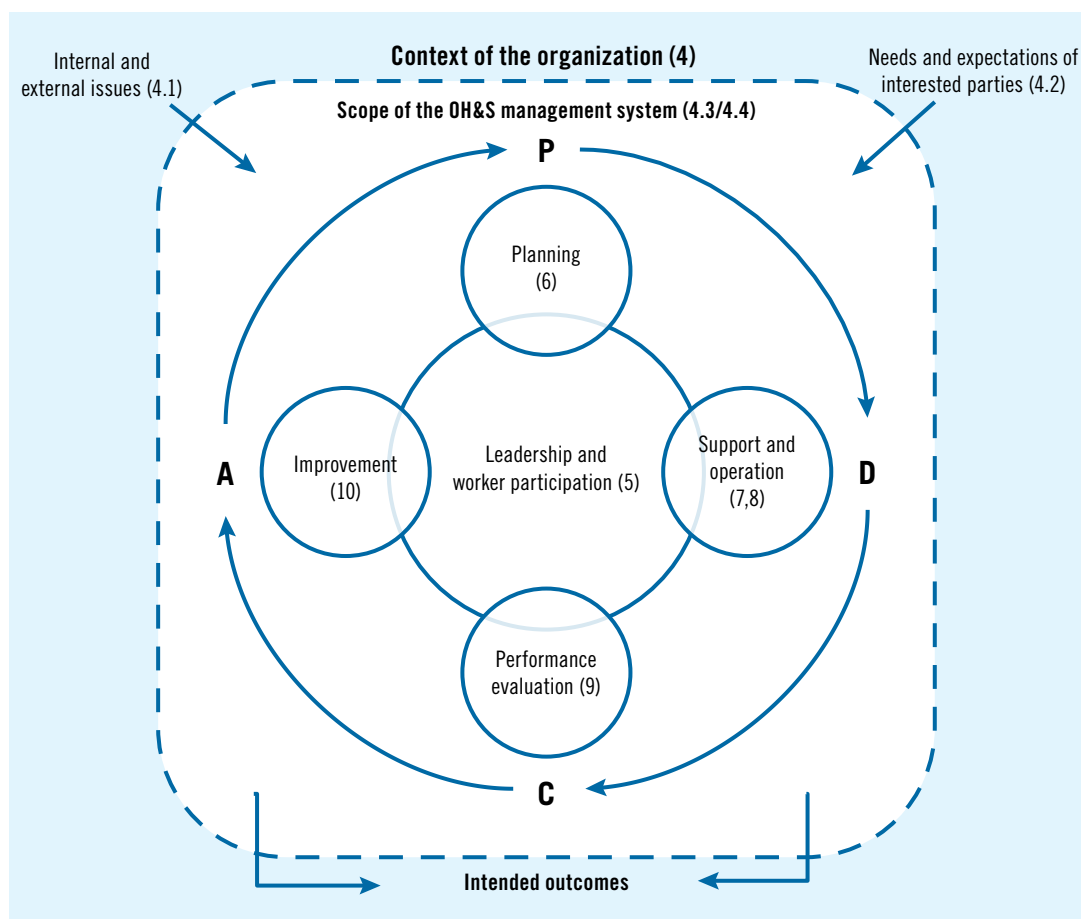
Het besluit om OHSAS 18001 te herzien en als ISO-norm te publiceren is in 2013 genomen. De overgang van de *Occupational Health and Safety Assessment Series* naar de *International Organization for Standardization* zal het gemakkelijk maken de normen voor arbo, milieu en kwaliteit goed op elkaar af te stemmen. ISO-leden konden tot en met 13 mei commentaar geven op

de "Draft International Standard ISO 45001". NEN heeft namens de Nederlandse marktpartijen de stem uitgebracht. Het ISO Project Committee (ISO/PC 283), verantwoordelijk voor de revisie, heeft begin juni een start gemaakt met het bespreken van het commentaar. Op de conceptnorm zijn bijna drieduizend commentaren ingebracht en bleek er onvoldoende steun te zijn om

ISO verwacht de definitieve norm in 2017 te kunnen publiceren. De oorspronkelijke deadline van oktober 2016 is door de duizenden commentaren op de conceptnorm niet realiseerbaar.

Bron: NEN





Model arbomanagementsystemen volgens ISO/DIS 45001. De nummers tussen haakjes geven aan in welk hoofdstuk van de norm dit onderwerp staat beschreven.

Bron: ISO

door te gaan naar de volgende fase in het normontwikkelingsproces. Dit betekent dat er een tweede DIS moet worden rondgestuurd en publicatie van de definitieve norm pas in 2017 zal plaatsvinden. Er waren zeer uiteenlopende redenen voor landen om tegen het concept van ISO 45001 te stemmen. Veel van de fundamentele commentaren hebben te maken met de zorg dat een managementsysteemnorm zoals ISO 45001 te weinig recht zou doen aan de autoriteit van nationale overheden of ILO als het gaat om het vaststellen van algemeen geldende wettelijke eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden die elke organisatie moet naleven. Ook hebben veel commentaren betrekking op de rol van werknemers en/of hun vertegenwoordigers (V&G-commissies, medezeggenschapsorganen of vakbonden) in arbomanagementsystemen. Nederland (dat instemde met de DIS) bepleitte onder andere een betere afstemming met ISO 14001, bijvoorbeeld wat betreft de risicobenadering. Bij het schrijven van dit artikel hebben we ons gebaseerd op het normontwerp en de inhoud kan dus nog wijzigen. De nieuwe ISO-norm sluit aan bij de *High Level Structure* (HLS) voor managementsysteemnormen. De HLS maakt het onder andere mogelijk om systemen gemakkelijker te integreren en audits op het gebied van diverse managementsysteemnormen, zoals de kwaliteitsmanagementnorm ISO 9001 en de milieu-managementnorm ISO 14001, te combineren. Op die manier kunnen organisaties vanaf 2017 hun geïntegreerde KAM-systeem volledig op ISO-normen baseren.

Plan-Do-Check-Act

De arbomanagementnorm is opgebouwd volgens de *Plan-Do-Check-Act* cyclus. Hierin zijn de elementen uit de HLS volgens de PDCA-cyclus gerangschikt en is het element 'leiderschap en participatie van werknemers' in het centrum geplaatst als vliegwiel voor het hele systeem. De betrokkenheid van werknemers (*worker participation*) is een toevoeging aan het element "leiderschap" zoals dat in ISO 9001 en ISO 14001 is opgenomen. Dit geeft aan dat niet alleen leiderschap en betrokkenheid van het management, maar ook betrokkenheid en participatie van alle medewerkers cruciaal zijn voor effectief arbomanagement. De hoofdstukindeling voor ISO/DIS 45001 volgens de HLS is:

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

De inhoud van de hoofdstukken 4 tot en met 10 bespreken we hierna.

Waarom heeft de wereld ISO 45001 nodig voor een veilige arbeidsomgeving?

De voorzitter van ISO/PC 283, de Brit David Smith, heeft in *ISOfocus* een interview gegeven om toe te lichten hoe deze nieuwe norm arbeidsgerelateerde risico's vermindert en betere werksituaties over de gehele wereld kan bewerkstelligen. Wereldwijd sterven jaarlijks 2,3 miljoen mensen als gevolg van arbeidongevallen of ziektes die werkgerelateerd zijn. Ongelukken in werksituaties en onveilige arbeidsomstandigheden kunnen worden verminderd of zelfs worden voorkomen wanneer robuuste en effectieve arbomanagementsystemen zijn geïmplementeerd. Dodelijke ongevallen op de werkplek springen het meest in het oog maar het merendeel van de werkgerelateerde sterfgevallen wordt veroorzaakt door een slechte gezondheid vanwege te lange blootstelling aan risico's zoals zware fysieke belasting en gevaarlijke stoffen. De International Labour Organization (ILO) schat dat de directe en indirecte kosten van werkgerelateerde ziekten ongeveer vier procent van het bruto nationaal product bedragen. Dat is wereldwijd 2,8 biljoen (!) dollar per jaar.

Hoofdstuk 4: Context van de organisatie

In hoofdstuk 4, Context van de organisatie, zijn nieuwe eisen opgenomen over het hebben van inzicht in de context waarin de organisatie opereert: factoren, trends en stakeholders die het (realiseren van het) arbomanagement van de organisatie kunnen beïnvloeden. Die context levert de uitgangspunten voor de focus van het arbomanagementsysteem, de te beheersen risico's en de te benutten kansen, evenals de na te leven eisen en in te vullen maatschappelijke verwachtingen. Dit biedt belangrijke aanknopingspunten om arbomanagement in te bedden in de strategie van de organisatie. In de bijlage bij ISO/DIS 45001 wordt aangegeven dat de externe en interne "issues" betrekking kunnen hebben op:

- Externe issues:
 - Culturele, sociale, politieke, juridische, financiële, economische en natuurlijke omgevingsfactoren; concurrentie op internationaal, nationaal, regionaal of lokaal niveau en komst van nieuwe concurrenten, nieuwe technologieën, nieuwe wetgeving en nieuwe beroepen.
 - Relatie met, en gewaarwording en waarden van, de externe belanghebbenden.
 - Veranderingen in een van de voornoemde aspecten.

Interne issues:

- Bestuur, organisatiestructuur, rollen en verantwoordelijkheden.
- Beleid, doelen en de strategie om dit te bewerkstelligen.
- Mogelijkheden in termen van middelen en kennis (bijvoorbeeld kapitaal, tijd, mensen, processen, systemen en technologieën).
- Informatiesystemen, informatiedeling en het nemen van beslissingen (zowel formeel als informeel).
- Introductie van nieuwe producten en uitrusting.
- Relatie met en perceptie en waarden van de interne belanghebbenden.
- Organisatiecultuur.
- Standaarden, richtlijnen en modellen die door de organisatie worden gebruikt.
- Vorm en mate van contractuele betrekkingen.

- Afspraken over de werktijden.
- Veranderingen in een van de voorgenoemde aspecten.

Het resultaat van deze contextanalyse moet door de organisatie worden gebruikt om het toepassingsgebied van het arbomanagementsysteem vast te stellen, risico's en kansen te beoordelen, het arbobeleid te ontwikkelen of te optimaliseren, doelen te formuleren en de effectiviteit van de gekozen aanpak te bepalen om zo te blijven voldoen aan geldende wettelijke en andere eisen. Belanghebbenden van het arbomanagementsysteem zijn onder andere:

- Medewerkers.
- Wettelijke en regelgevende autoriteiten (lokaal, regionaal, provinciaal, nationaal of internationaal).
- Moederorganisaties.
- Toeleveranciers, aannemers en onderaannemers, externe dienstverleners.
- Eigenaren, aandeelhouders, klanten, lokale gemeenschap, media, wetenschappers, brancheverenigingen, non-gouvernementele organisaties.
- Gezondheids- en veiligheidsorganisaties en arboartsen.

Hoofdstuk 5: Leiderschap, participatie en consultatie van de medewerkers

"Commitment", actieve steun en feedback van het topmanagement van de organisatie, is van cruciaal belang voor het succes van het arbomanagementsysteem. Daarom heeft het specifieke persoonlijke verantwoordelijkheden die zijn beschreven in hoofdstuk 5. Leiderschap is niet alleen communiceren van wat er gedaan moet worden, maar ook waarom dit gedaan moet worden. Dit zorgt voor een breder draagvlak en betere implementatie van het arbomanagementsysteem. Participatie van medewerkers is een belangrijke succesfactor voor een arbomanagementsysteem. Het topmanagement moet deze participatie stimuleren in de ontwikkeling, implementatie en onderhoud van dit systeem, inclusief suggesties voor verbeteringen van het systeem zonder dat de medewerkers zich onveilig voelen door risico op ontslag of andere represailles. Raadpleging van medewerkers is communicatie in twee richtingen. Medewerkers moet bijvoorbeeld gevraagd kunnen worden hoe zij denken dat arbeidsrisico's verminderd kunnen worden.

Hoofdstuk 6: Planning

Het doel van planning, zo staat in hoofdstuk 6, is het in kaart brengen van gevaren en daarmee verbonden arborisico's en de risico's en kansen vanuit de context van de organisatie die invloed kunnen hebben op het arbomanagementsysteem, het bepalen van de van toepassing zijnde wettelijke en overige eisen en het bepalen hoe de organisatie met deze risico's en eisen om moet gaan. De organisatie moet plannen hoe de benodigde acties en maatregelen in het arbomanagementsysteem en de bedrijfsprocessen worden geïmplementeerd.

Hoofdstuk 7: Ondersteuning

In hoofdstuk 7 worden eisen gesteld aan de voor het arbomanagementsysteem benodigde ondersteunende processen en middelen, zoals communicatieprocessen en systeemdocumentatie. Onder de hulpmiddelen vallen menselijke vaardigheden en kennis, natuurlijke hulpbronnen, infrastructuur (zoals informatietechnologie, communicatiesysteem, kantoorgebouw), technologie en financiële middelen. Er worden eisen gesteld aan het bewustzijn en competentie van werknemers. Iedere medewerker in een organisatie moet in staat zijn om arbeidsrisico's in te schatten tijdens het werk. Er moet worden bepaald of medewerkers hiervoor de juiste competenties hebben. Wanneer dit niet het geval is moet worden gezorgd voor additionele opleiding en training of het inzetten van meer ervaren mensen. Ook dienen medewerkers op de hoogte zijn van de processen die in gang moeten worden gezet bij een noodsituatie, van de gevolgen van hun handelen en gedrag op arbeidsrisico's en de gevolgen van het niet navolgen van de eisen en procedures van het arbomanagementsysteem.

Hoofdstuk 8: Uitvoering

Hoofdstuk 8. De kern van een arbomanagementsysteem is het beheersen van de bedrijfsprocessen die gevaren voor werknemers met zich kunnen brengen. De in hoofdstuk 6 geplande acties en maatregelen vormen daarbij het uitgangspunt. Operationele beheersmaatregelen kunnen op verschillende manieren worden vormgegeven, zoals de introductie van procedures en systematische aanpakken, waarborgen van competenties, inspectieprogramma's, specificaties voor aanbestedingen, werken volgens voorgeschreven instructies en administratieve aanduidingen (bijvoorbeeld waarschuwingen, pictogrammen en alarmeringen). Er wordt aangegeven dat bij de introductie van beheersmaatregelen de zogenoemde arbeidshygiënische strategie moet worden gevolgd. Dit houdt in dat bij voorkeur de bron van gevaren moet worden weggenomen en pas in laatste instantie moet worden gekozen voor gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Er worden in dit hoofdstuk aparte paragrafen gewijd aan beheersing van wijzigingen (*management of change*), uitbestede activiteiten, inkoop en aanbesteding, het omgaan met contractors en het voorbereid zijn en reageren op noodsituaties.

Hoofdstuk 9: Evaluatie van de prestaties

Hoofdstuk 9 bevat eisen aan alle meet- en evaluatieprocessen in het arbomanagementsysteem. Er wordt op drie verschillende niveaus beoordeeld of het arbomanagementsysteem goed functioneert. Allereerst moeten metingen en monitoring plaatsvinden om te bepalen of gevaarlijke bedrijfsprocessen binnen de vastgestelde criteria verlopen. Bijvoorbeeld werkplek atmosferemetingen en toezicht op het (juiste) gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. De frequentie van meten en monitoren moet passen bij de omvang en aard van de organisatie, de aard van de gevaren, de prestaties op het gebied van gezondheid en veiligheid en eventu-

ele veranderingen in arbeidsrisico's. Ook arbeidsgezondheidskundig onderzoek is een vorm van meten en monitoren. De verkregen data moet worden geanalyseerd en geëvalueerd en zo nodig moeten acties worden ondernomen, zoals beschreven in hoofdstuk 10. Er is een aparte paragraaf gewijd aan het monitoren en beoordelen van de naleving van de wettelijke en overige eisen die in het kader van arbomanagement aan de organisatie worden gesteld. Het tweede niveau van beoordeling van het arbomanagementsysteem bestaat uit het uitvoeren van interne audits, waarbij wordt nagegaan of de vastgestelde maatregelen, procedures, werkinstructies en dergelijke goed zijn geïmplementeerd en effectief zijn voor het beheersen van de risico's en naleving van de eisen. Ten slotte moet de directie periodiek door het uitvoeren van managementreviews beoordelen of het gehele systeem geschikt, toereikend en effectief is, bijdraagt aan de realisering van het arbobeleid en leidt tot de gewenste arboprestaties.

Hoofdstuk 10: Verbetering

Hoofdstuk 10 gaat onder andere over verbeteringen van het systeem via corrigerende maatregelen die volgen op geïdentificeerde afwijkingen bij de meet- en monitorprocessen (zoals beschreven in hoofdstuk 9). Daarnaast zullen de meeste organisaties een apart proces hebben ingevoerd voor onderzoek van incidenten en ongevallen. Voor het analyseren van afwijkingen en ongevallen moet de organisatie de juiste aanpak kiezen die past bij de aard van deze afwijkingen en ongevallen. Het resultaat van deze analyse kan meervoudig falen van het systeem aantonen in bijvoorbeeld communicatie, competenties, vermoeidheid, uitrusting of procedures. Behalve het reageren op afwijkingen, incidenten en (bijna)ongevallen moet de organisatie zoeken naar mogelijkheden om het arbomanagementsysteem te verbeteren.

Verschuiving

Lag het accent in OHSAS 18001 vooral op veiligheid, in de nieuwe norm verschuift de balans wat meer richting gezondheid. Dus ook aandacht voor psychische klachten en stress management. Op basis van ISO 45001 kunnen bedrijven, die dat zelf belangrijk vinden, een certificaat behalen. Het wordt niet verplicht door de overheid. ❌



Lees meer in over HLS in Safety nr 2 2015 in het artikel "NEN neemt gepubliceerde ISO 19600 over". Het artikel is ook te lezen via: www.arbozone.nl/safety

De Draft International Standard van ISO 45001 *Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use (ISO/DIS 45001)* is te bestellen via de NEN.



Stephanie Jansen en Dick Hortensius zijn consultant bij NEN.

