



Leiderschap van het management op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk

EEN PRAKTISCHE GIDS



Europees Agentschap voor
veiligheid en gezondheid
op het werk



BUSINESSEUROPE



Een gezonde werkplek

Inhoud

Voorwoord	4
Inleiding: Waarom is gezondheid en veiligheid op het werk belangrijk?	6
De voordelen van goede veiligheid en gezondheid	9
Een managementaanpak van OSH	10
Zelfbeoordeling OSH-leiderschap	16
Materialen en aanvullende informatie	21
Info	22

‘In de 21e eeuw moet betrokkenheid van het management bij veiligheid en gezondheid worden gezien als een essentieel onderdeel van de bedrijfsvoering binnen iedere onderneming.’



Voorwoord



Christa Sedlatschek,
Directeur, Europees Agentschap voor
veiligheid en gezondheid op het werk



Europese bedrijven in alle categorieën hebben de afgelopen decennia belangrijke stappen gezet ten aanzien van veiligheid en gezondheid op het werk (OSH). Die verbeteringen zijn voor een deel tot stand gekomen doordat managers zijn gaan inzien dat actief leiderschap op het gebied van veiligheid en gezondheid niet alleen om wettelijke of ethische redenen belangrijk is, maar ook vanuit zakelijk oogpunt. Deze leiderschapsgids is onderdeel van de campagne Een gezonde werkplek 2012-2013.

In deze campagne gaat het er vooral om hoe bedrijven, werknemers, werknemersvertegenwoordigers en andere stakeholders kunnen samenwerken om veiligheid en gezondheid te verbeteren. Deze praktische gids — *Leiderschap van het management op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk* — is bedoeld voor managers die leiderschap willen tonen op het gebied van veiligheid en gezondheid. De gids onderstreept de noodzaak om continu de veiligheid en gezondheid te verbeteren en laat zien hoe managers moeten optreden om een voorloperspositie in te nemen.

Een bloeiend bedrijfsleven leidt tot meer banen en meer welvaart; goed management van veiligheid en gezondheid op de werkplek is hiervoor van cruciale betekenis. Veilige werkomstandigheden vormen een essentieel onderdeel van de kwaliteitsvolle productie van goederen en levering van diensten.

Om succesvol te zijn moet een onderneming ingecalculeerde risico's nemen. Preventie is de doeltreffendste aanpak om deze risico's te beperken. Het biedt een bedrijf de mogelijkheid om onzekerheden te beperken. Door de risico's te beoordelen en passende preventieve maatregelen te nemen, kunnen bedrijven hun productiviteit en daarmee ook hun winstmarges verbeteren.

De bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers is voor ons bij BUSINESSEUROPE een absolute noodzaak. Bedrijven vervullen een zeer belangrijke rol in de samenleving en verschaffen banen. Daarom zullen wij deze gids op grote schaal verspreiden en promoten. Ik ben ervan overtuigd dat de gids een nuttige bijdrage zal leveren aan de preventie van veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk en dat werkgevers hierdoor gezondheids- en veiligheidsbeleid meer gaan zien als een integraal onderdeel van hun bedrijfsvoering. Wij doen dan ook een beroep op de werkgevers en hun management om alle kansen te benutten om zich positief te onderscheiden op het terrein van de preventie van gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck,
Algemeen directeur, BUSINESSEUROPE



Inleiding: Waarom is gezondheid en veiligheid op het werk belangrijk?

Jaarlijks komen in de Europese Unie meer dan 5 550 mensen om het leven door ongevallen op het werk. De impact van beroepsziekten in de EU is heel moeilijk te kwantificeren, en er is geen consensus over de gegevens. Desondanks zouden volgens de schatting van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in de EU jaarlijks 159 000 mensen overlijden als gevolg van beroepsziekten. Ondernemingen in de Europese Unie verliezen jaarlijks zo'n 143 miljoen werkdagen door ongevallen op het werk ⁽¹⁾. Hoewel de schattingen uiteenlopen, kosten deze ongelukken en ziektegevallen de economie van de EU minstens 490 miljard EUR per jaar. Om hier verbetering in te brengen, is het van groot belang dat bedrijven anticiperen op risico's, doeltreffende veiligheidsmaatregelen treffen en strikt toezien op de naleving hiervan.

Systemen voor veiligheid en gezondheid op het werk (OSH) zijn ontwikkeld om risico's op het werk te identificeren en zo veel mogelijk terug te dringen. De doeltreffendheid van dergelijke systemen heeft ook gevolgen voor de bedrijfsprestaties, ofwel in negatieve zin als ze omslachtig en bureaucratisch zijn, ofwel in positieve zin als ze goed zijn ontworpen en effectief functioneren. Voor een positieve impact moeten OSH-systemen vlot functioneren en goed passen binnen (dus niet indruisen tegen) het totale management van het bedrijf en binnen het nastreven van productietargets en deadlines.

Hierbij moet ook worden bedacht dat werkgevers wettelijk (en moreel) verplicht zijn de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen, werknemers en/of hun vertegenwoordigers te raadplegen en hen te laten deelnemen aan besprekingen over veiligheid en gezondheid op het werk. Dit kan worden bevorderd door leiderschap van het management op het gebied van veiligheid en gezondheid.

'Voorkomen is beter dan genezen.'



⁽¹⁾ 'Causes and circumstances of accidents at work in the EU' (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=207&furtherPubs=yes>).





Voorkomen is beter dan genezen

Preventie is de hoeksteen van de Europese aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk. In de praktijk betekent dit dat werkprocessen moeten worden geanalyseerd om risico's op korte en lange termijn vast te stellen en dat vervolgens actie moet worden ondernomen om deze risico's zo veel mogelijk te voorkomen of minder ernstig te maken.

De voordelen van goede veiligheid en gezondheid

Het aanpakken van gezondheid en veiligheid biedt kansen voor het verbeteren van de efficiëntie van het bedrijf en het beschermen van werknemers tegen risico's. Deze kansen zijn geanalyseerd in de recente Europese bedrijvenenquête over nieuwe en opkomende risico's (ESENER)⁽²⁾.

Voordelen kunnen onder meer zijn:

- lagere kosten en minder risico's — minder ziekteverzuim en verloop onder werknemers, minder ongevallen en minder kans op gerechtelijke procedures;
- verbetering van de continuïteit van het bedrijf en daardoor verhoging van de productiviteit, doordat incidenten, ongevallen, storingen en procesonderbrekingen worden voorkomen;
- een betere status en reputatie onder toeleveranciers, klanten en andere partners.



'Bij preventie draait alles om het beheersen van risico's. Risico's worden beheerst door mensen te laten samenwerken.'



(2) <http://www.esener.eu>

Een managementaanpak van OSH



Punt 1: Doeltreffend en sterk leiderschap

Leiderschap is een voorwaarde voor succes. Een preventieaanpak heeft slechts een goede kans van slagen wanneer deze door het management wordt ondersteund. Sterk, zichtbaar leiderschap en betrokken managers op alle niveaus kunnen richting geven aan deze aanpak en een duidelijke bijdrage hieraan leveren. Hierdoor wordt het voor iedereen duidelijk dat veiligheid en gezondheid strategische thema's zijn binnen het bedrijf.

In de praktijk betekent dit dat:

- het management veiligheid en gezondheid op het werk als kernwaarde van de organisatie uitroept en dit communiceert naar de werknemers;
- managers een juist beeld hebben van het risicoprofiel van de organisatie;
- het management het goede voorbeeld geeft en integer leiderschap laat zien, bijvoorbeeld door zich altijd aan alle veiligheids- en gezondheidsvoorschriften te houden;
- de taken en verantwoordelijkheden van verschillende actoren bij het voorkomen en beheersen van gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk duidelijk zijn omschreven en vastgelegd en proactief worden gecontroleerd;
- OSH kan worden opgenomen in de duurzaamheidsstrategie van het bedrijf en/of de strategie voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en kan worden gestimuleerd in de volledige toeleveringsketen.

Het management kan blijf geven van leiderschap in het voorkomen van veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk. Drie onderliggende managementbeginselen zijn essentieel voor het verbeteren van veiligheid en gezondheid:

- doeltreffend en sterk leiderschap;
- werknemers bij het proces betrekken en zorgen dat zij constructief deelnemen;
- voortdurende beoordeling en herziening.

Deze drie punten worden hierna meer in detail besproken.

‘Een preventieaanpak kan alleen slagen als deze wordt ondersteund door het management. Sterk, zichtbaar leiderschap en betrokken managers kunnen richting geven aan deze aanpak en een duidelijke bijdrage hieraan leveren.’





Praktijkvoorbeelden van OSH-leiderschap zijn onder meer:

- werklocaties bezoeken om met medewerkers een dialoog aan te gaan over de bezorgdheden op het gebied van gezondheid en veiligheid (werknemers kunnen problemen signaleren, maar ook oplossingen aandragen);
- persoonlijke verantwoordelijkheid nemen en laten zien dat u het belangrijk vindt;
- het goede voorbeeld geven;
- voor zover mogelijk, geld en tijd hiervoor vrijmaken.

VOORBEELD VAN EEN GOEDE PRAKTIJK

Olieraffinaderij in België

De olieraffinaderij van Total in Antwerpen schakelde onderaannemer SPIE Belgium in om te helpen bij het onderhoud van pijpleidingen en machines. Het werd al snel duidelijk dat er sprake was van een botsing tussen bedrijfs- en veiligheidsculturen, en dat deze op één lijn moesten worden gebracht om het aantal ongelukken en het ziekteverzuim aanzienlijk terug te dringen.

Na intensieve inspanningen slaagden de beide bedrijven erin belangrijke verschillen tussen hun organisaties weg te nemen. Vervolgens richtten ze hun aandacht op het gedrag van medewerkers op de werkvloer. Werknemers werden gestimuleerd verantwoordelijk en zelfstandig te werken. Zo kregen ze een training waarin ze leerden een risicobeoordeling uit te voeren voordat ze aan een nieuwe taak begonnen. De bedrijfsculturen werden op één lijn gebracht via intensief, maar grotendeels informeel overleg.

Nadat de beide bedrijven het eens waren geworden over 'beste praktijken', leidden deze verbeteringen tot een daling van het aantal ongevallen tot nul.

Succesfactoren

Dat het is gelukt de veiligheidsculturen van de twee bedrijven op één lijn te krijgen, is te danken aan een open communicatie, goed leiderschap, de actieve betrokkenheid van de werknemers en de innovatieve manieren van preventie. Het senior management liet door zijn participatie aan de werknemers zien dat het bedrijf veel belang hechtte aan alle gezondheids- en veiligheidskwesties.

De belangrijkste acties binnen dit proces waren:

- nieuwsbrieven en informatiebeheer;
- veiligheidsronden;
- toolboxbijeenkomsten (korte presentaties aan de medewerkers van een specifiek aspect van gezondheid en veiligheid);
- uitgebreide trainingen.



Punt 2: Werknemers bij het proces betrekken en zorgen dat zij constructief deelnemen

Het tweerichtingsproces van het betrekken van werknemers en het verkrijgen van hun constructieve deelname is belangrijk voor het succes van managementinitiatieven.

De EU-wetgeving legt werkgevers de verplichting op hun werknemers te raadplegen over gezondheid en veiligheid. Dit omvat het verstrekken van informatie, instructie en training, en het overleggen met werknemers en hun vertegenwoordigers. Afhankelijk van nationale vereisten kunnen werkgevers verplicht zijn veiligheidscomités op te zetten en de functie van werknemersvertegenwoordiger in het leven te roepen.

Werknemersparticipatie helpt een cultuur van dialoog tot stand te brengen. Werknemers en hun vertegenwoordigers worden gestimuleerd om deel te nemen aan de besluitvorming op het gebied van gezondheid en veiligheid. Diverse werkgevers hebben vastgesteld dat het voordelen heeft om verder te gaan dan deze wettelijke verplichtingen. Zij moedigen een actieve dagelijkse betrokkenheid bij gezondheid en veiligheid aan en geven ook werknemers een plaats in aanvullende fora, bijvoorbeeld in werkgroepen die zich met specifieke onderwerpen bezighouden.

Doeltreffende communicatie van de werkvloer naar het management is essentieel — er moet worden geluisterd naar werknemers en er moet ook daadwerkelijk iets worden gedaan met hun input. Even belangrijk is dat werknemers de verantwoordelijkheid aanvaarden om de voorschriften op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk na te leven en dat zij een constructieve en nuttige dialoog voeren met het management. Door dit tweerichtingsproces wordt een cultuur geschapen waarbij de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers zijn gebaseerd op samenwerking, vertrouwen en het gezamenlijk oplossen van problemen. Wanneer deze cultuur eenmaal ontstaan is, biedt zij mogelijkheden om verbeteringen tot stand te brengen ten aanzien van gezondheid en veiligheid.

Directe participatie van werknemers moet niet worden gezien als een alternatief voor een systeem van werknemersvertegenwoordigers. Het zijn twee verschillende paden die doeltreffend kunnen worden gevolgd, afhankelijk van de nationale kaders en de specifieke kenmerken van de werklocatie.

Mogelijke voordelen van deze samenwerkingscultuur zijn onder meer minder ongevallen, rendabele oplossingen en productievere werknemers. Deze kunnen op hun beurt weer leiden tot minder verzuim en een betere beheersing van de risico's op de werkplek.

De input van werknemers is met name van grote waarde voor:

- de risicobeoordeling;
- het bepalen van het beleid en de maatregelen;
- het verkrijgen van relevant commentaar tijdens trainingen en de uitvoering.

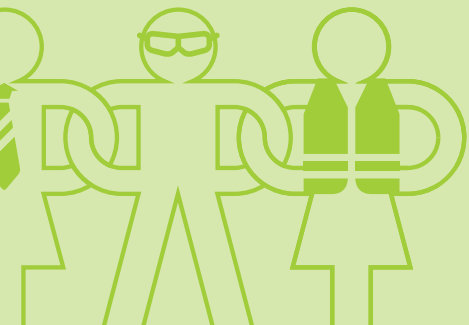
‘Werknemersparticipatie helpt een cultuur van dialoog tot stand te brengen. Werknemers en hun vertegenwoordigers worden aangemoedigd om deel te nemen aan de besluitvorming op het gebied van gezondheid en veiligheid.’



VOORBEELD VAN EEN GOEDE PRAKTIJK

Strategie voor het voorkomen van letsels door naalden van naaimachines in een textiel- en kledingbedrijf

De managers en vakbonden van een Brits kledingbedrijf bespraken hoe ze het hoge aantal gevallen waarbij werknemers een naald in hun vinger kregen, konden terugdringen. De standaardbeveiligingen op de machines boden namelijk geen volledige bescherming. In een van de vestigingen werd een klein team samengesteld, waarin ook twee machinenaaiers zaten. Hun opdracht was een bescherming te ontwerpen waarmee iedereen zou kunnen werken. Vervolgens werden machinenaaiers in de vestiging betrokken bij het testen van de prototypen. Bij de machines waar de bescherming was geïnstalleerd, kwam het niet meer voor dat naaiers een naald in hun vinger kregen. Dit gezamenlijke project had niet alleen een positieve impact op de werknemers, het leverde ook zakelijke voordelen op, omdat de kosten voor de werkgever in termen van verzekeringspremie en claims voor schadevergoeding omlaag gingen.



Punt 3: Voortdurende beoordeling en herziening

Monitoring en rapportering zijn essentiële instrumenten voor de verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk. Managementsystemen waarbij bijvoorbeeld de leden van de raad van bestuur van een bedrijf specifieke rapporten (bijvoorbeeld naar aanleiding van incidenten) en standaard periodieke rapporten ontvangen over de resultaten van gezondheids- en veiligheidsbeleid, kunnen nuttig zijn om problemen onder de aandacht te brengen en uiteindelijk de veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren.

Onderdelen van een goed systeem voor beoordeling en herziening zijn onder meer:

- procedures om zo snel als praktisch haalbaar is, belangrijke incidenten op het gebied van gezondheid en veiligheid te melden aan de leden van de raad van bestuur en de eigenaren;
- systemen voor het snel vastleggen en rapporteren van juiste gegevens over incidenten, zoals cijfers over ongevallen en ziekte;
- systemen om werknemers naar hun mening en ervaringen te vragen en hier gebruik van te maken;
- periodieke verslagen over het effect van preventieprogramma's, zoals trainingen en onderhoudsprogramma's, op OSH;
- regelmatige audits van de doeltreffendheid van risicobeheersingsmaatregelen;
- beoordelingen van het effect van veranderingen, zoals de invoering van nieuwe werkprocessen, -procedures of producten, op veiligheid en gezondheid;
- doeltreffende procedures voor de naleving van nieuwe en gewijzigde wettelijke vereisten.

VOORBEELD VAN EEN GOEDE PRAKTIJK

Verbetering van de beoordelings- en herzieningsprocedures na een ongeluk in de meelindustrie in Italië

Drie werknemers raakten gewond bij een ongeluk tijdens routineonderhoud aan een meelmachine. Bij een eerste onderzoek werd vastgesteld dat de veiligheidsprocedures waren gevolgd en dat de apparatuur niet defect was. Er was sprake van een probleem in het ontwerp van de machine. De fabriek was eigendom van een Frans concern dat 160 mensen in dienst had in de provincie Sienna in Italië.

De werkgever besloot verder onderzoek te doen via de gecombineerde inspanningen van verschillende stakeholders, zoals leidinggevenden in het bedrijf, in gezondheid en veiligheid gespecialiseerde werknemersvertegenwoordigers, de inspectiedienst voor gezondheid en veiligheid, en mensen van het regionale ziekenfonds. De werknemersvertegenwoordigers in het comité voor gezondheid en veiligheid, werknemers en toezichhoudend personeel hielpen de onderliggende oorzaken van het ongeval aan het licht te brengen.

De participatieaanpak ging uit van interviews met de machineoperatoren en hun voorstellen voor verbetering van het machineontwerp. Het collectieve onderzoek liet zien dat het ontwerp van de temperatuurmeter moest worden verbeterd. Ook bleek uit de analyse dat het ongeval voor een deel te wijten was aan onderbezetting en dat er behoefte was aan training op bepaalde terreinen. Het onderzoek leidde er ook toe dat het ministerie van Arbeid een proces heeft opgezet voor het opsporen en vaststellen van tekortkomingen in veiligheidsnormen.



© Fotolia/Richard Villalon



© EU-OSHA/Jim Holmes

'Monitoring en rapportering zijn essentiële instrumenten voor de verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk.'



Zelfbeoordeling OSH-leiderschap

Net zoals een bedrijf niet in één dag kan worden opgebouwd, zijn er ook langdurige inspanningen nodig om een goed preventiebeleid tot stand te brengen.

Het is goed om te beginnen met te onderzoeken hoe het bedrijf ervoor staat op het punt van preventie. Met deze tool voor zelfbeoordeling kunt u de noodzakelijke informatie verzamelen en de mogelijkheden identificeren om de situatie te verbeteren.

Hoe werkt het?

Tijdens de beoordeling wordt gekeken naar een aantal aspecten van de aanpak van het bedrijf op het gebied van veiligheid en gezondheid:

- preventiebeleid
- leiderschap
- preventietools
- informatieverstrekking, training en overleg

Voor elk van deze aspecten worden drie elementen bekeken. U wordt gevraagd om voor elk element een inschatting te geven van het niveau dat uw bedrijf heeft bereikt. Daarbij kunt u kiezen uit vier beschrijvingen. Voor elk element geeft u aan welke beschrijving (A, B, C of D) het best overeenkomt met de situatie in uw bedrijf. De uiteindelijke score wordt berekend aan de hand van een matrix.

Wie moet het doen?

Het is het best wanneer de CEO zelf de beoordeling uitvoert. De beoordeling kan ook door meerdere personen worden uitgevoerd, waarbij de eindscore wordt verkregen door het gemiddelde te berekenen, of nadat onderling is besproken wat de meest passende beschrijving is voor het bedrijf.

Hoe kunnen verbeteringen tot stand worden gebracht?

De score geeft een beeld van het niveau van de preventie. De tool geeft ook inspiratie en concrete mogelijkheden voor verbetering, namelijk in de beschrijvingen waarmee een hogere score kan worden behaald.

'De succesvolle bedrijven van morgen zijn de bedrijven die vandaag de visie en de vooruitziende blik hebben om te investeren in innovatie en in de gezondheid en veiligheid van hun werknemers.'



A B C D

Preventiebeleid				
Doelen preventiebeleid	Er zijn geen doelen gesteld voor veiligheid en gezondheid.	Er zijn algemene doelen gesteld voor veiligheid en gezondheid.	Er zijn specifieke doelen gesteld voor veiligheid en gezondheid, die van tijd tot tijd worden herzien.	Er worden specifieke indicatoren voor veiligheid en gezondheid gemeten. Op basis daarvan wordt het beleid aangepast teneinde voortdurende verbeteringen tot stand te brengen.
Beleidsverklaring	Er is geen beleidsverklaring voor veiligheid en gezondheid.	Er is een algemene en vage beleidsverklaring voor veiligheid en gezondheid.	Er is een duidelijke beleidsverklaring opgesteld waarin de betrokkenheid van het bedrijf tot uitdrukking komt.	Er is een duidelijke beleidsverklaring waarin de betrokkenheid van het bedrijf naar voren komt. Die wordt gecommuniceerd naar werknemers en klanten.
Actieplannen	Er worden af en toe maatregelen genomen op het gebied van veiligheid en gezondheid (naar aanleiding van ongevallen, een inspectiebezoek enz.).	Sommige acties op het gebied van veiligheid en gezondheid worden gepland op basis van een algemene beoordeling van de activiteiten van het bedrijf.	Er is een actieplan voor veiligheid en gezondheid (met vermelding van timing, verantwoordelijkheden en middelen) opgesteld op basis van een risicobeoordeling.	Er is een actieplan voor veiligheid en gezondheid (met vermelding van timing, verantwoordelijkheden en middelen) opgesteld op basis van een grondige risicobeoordeling. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd en aangepast.

A B C D

Leiderschap			
Leiderschap	Niemand toont leiderschap op het gebied van preventie, omdat ervan wordt uitgegaan dat iedereen zelf wel weet hoe belangrijk het is.	De OSH-expert in het bedrijf toont leiderschap op het gebied van preventie. Hij/zij belichaamt het beleid door het goede voorbeeld te geven.	Het management toont leiderschap op het gebied van preventie. Dit wordt duidelijk vermeld in de beleidsverklaring.
Verantwoordelijkheid	Niemand in de organisatie heeft expliciete verantwoordelijkheden op het gebied van veiligheid en gezondheid.	De verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid wordt gedelegeerd aan de OSH-expert in het bedrijf.	Het management geeft het goede voorbeeld en geeft blijik van leiderschap op het gebied van preventie.
Management	Gezondheids- en veiligheidskwesties worden bijna nooit besproken tijdens vergaderingen van het management en/of de raad van bestuur. Ze zijn geen criteria voor de beoordeling van de prestaties van het management.	Gezondheids- en veiligheidskwesties worden alleen na ernstige ongevallen besproken in vergaderingen van het management en/of de raad van bestuur. In die gevallen zijn ze criteria voor de beoordeling van de prestaties van het management.	Gezondheids- en veiligheidskwesties staan standaard op de agenda van vergaderingen van het management en/of de raad van bestuur, net als de follow-up en de communicatie hiervan. Ze vormen belangrijke criteria voor de beoordeling van de prestaties van het management.



Preventietools				
	A	B	C	D
Risicobeoordeling	Na een ernstig ongeval wordt pas begonnen met het beoordelen van risico's gerelateerd aan de activiteiten van het bedrijf.	De OSH-expert van het bedrijf heeft een juist beeld van het risicoprofiel van de organisatie.	Managers hebben een juist beeld van het risicoprofiel van de organisatie.	Alle veiligheids- en gezondheidsrisico's worden beoordeeld, gedocumenteerd en regelmatig geëvalueerd en herzien. Alle werknemers worden hierover geïnformeerd en geïnstrueerd.
Werkplekinspecties	Er worden geen werkplekinspecties uitgevoerd, omdat er genoeg instructies en procedures zijn om de gezondheid en veiligheid te garanderen.	De OSH-expert van het bedrijf verricht af en toe werkplekinspecties om de gezondheids- en veiligheidssituatie op de werkvloer te beoordelen.	De OSH-expert van het bedrijf verricht regelmatig werkplekinspecties samen met de lijnmanager van de desbetreffende afdeling/werklocatie.	Er worden regelmatig werkplekinspecties uitgevoerd door het management, dat passende maatregelen neemt voor elke geconstateerde afwijking.
Aankoop (diensten, toeleveranciers, producten)	Aankoop houdt rekening met verscheidene aspecten, zoals prijs en efficiëntie. Gezondheids- en veiligheidsaspecten worden niet als een specifiek aspect beschouwd.	Aankoop houdt rekening met verscheidene aspecten, zoals prijs en efficiëntie. Bij de aanschaf van 'gevaarlijke' machines wordt rekening gehouden met criteria op het gebied van gezondheid en veiligheid.	Bij de aankoop van machines, goederen en diensten wordt rekening gehouden met specifieke gezondheids- en veiligheidscriteria.	Bij de aankoop van machines, goederen en diensten worden specifieke gezondheids- en veiligheidscriteria gehanteerd. Deze worden geverifieerd bij ontvangst en voor de inbedrijfstelling.

A B C D

Informatieverstrekking, training en overleg

Inwerken en instructies	Nieuwe werknemers (onder wie uitzendkrachten en leerlingen) worden direct aan het werk gezet. Ze krijgen informatie en instructies wanneer daar tijd voor is.	Nieuwe werknemers (onder wie uitzendkrachten en leerlingen) worden aan het werk gezet nadat zij schriftelijke werkinstructies hebben ontvangen.	Voordat nieuwe werknemers (onder wie uitzendkrachten en leerlingen) aan het werk worden gezet, ontvangen zij alle vereiste informatie en instructies en wordt geverifieerd of zij deze hebben begrepen.
Training	Het personeel en het management ontvangen geen training op het gebied van veiligheid en gezondheid. Zij leren door ervaring.	Werknemers krijgen specifieke, op hun functie afgestemde training op het gebied van gezondheid en veiligheid.	Werknemers en management krijgen specifieke, op hun functie afgestemde training op het gebied van gezondheid en veiligheid.
Overleg	De OSH-expert van het bedrijf stelt het preventiebeleid op en communiceert dit aan het management.	Het management stelt het preventiebeleid op. Het resultaat wordt megedeeld aan de werknemers.	Het management waarborgt een continue dialoog met (vertegenwoordigers van) de werknemers over alle OSH-kwesties.

Uw score

Bereken uw score met behulp van het onderstaande scorebord.

Aantal A's =		x 1	=
Aantal B's =		x 3	=
Aantal C's =		x 5	=
Aantal D's =		x 7	=
TOTAAL			=

Uw resultaat

- 61 of meer:** Het OSH-preventiebeleid in uw bedrijf staat op een hoog peil. Ga zo door!
- 37-60:** U zorgt zeker voor preventie, maar er is op verschillende punten ruimte voor verbetering.
- 12-36:** Preventie staat in uw bedrijf nog in de kinderschoenen. Het is dringend noodzakelijk dat u stappen onderneemt om tot meer preventiemaatregelen te komen.



Materialen en aanvullende informatie

Op de website van de campagne 'Een gezonde werkplek' is een speciaal gedeelte opgenomen om managers meer advies en begeleiding te bieden. Er staan links op naar diverse publicaties en websites, evenals onlineversies van deze gids die u kunt downloaden.

Deze informatie is in 24 talen beschikbaar op:
<http://www.healthy-workplaces.eu>

Voor Nederland zie ook:
<http://www.campagne.arboineuropa.nl>

Voor België zie ook:
<http://www.samensterkvoorpreventie.be>

Meer informatie is verkrijgbaar bij de volgende organisaties:

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

- Werknemersvertegenwoordiging en -raadpleging op het gebied van veiligheid en gezondheid — een analyse van de uitkomsten van de Europese bedrijvenenquête over nieuwe en opkomende risico's (ESENER)
- Het management van veiligheid en gezondheid op het werk — een analyse van gegevens die uit ESENER zijn verkregen
- Beheer van psychosociale risico's — een analyse van gegevens die uit ESENER zijn verkregen
- Het beheersen van psychosociale risico's in Europese ondernemingen: een verkenning van positieve en negatieve factoren en behoeften, op basis van de uitkomsten van de ESENER-enquête

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.businesseurope.eu>

Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

<http://www.ilo.org>

Systemen voor het managen van veiligheid en gezondheid op het werk, ILO SafeWork



Info

De campagne **Een gezonde werkplek** wordt gecoördineerd door het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk en zijn partners in meer dan 30 landen, en ondersteunt een groot aantal verschillende activiteiten op nationaal en Europees niveau. De campagne 2012-2013 **‘Samen sterk voor preventie’** heeft als doel mensen bewuster te maken van het belang van leiderschap en participatie van werknemers op het gebied van OSH om werkgerelateerde ongevallen en ziekten te voorkomen.

Belangrijke data

- Lancering van de campagne: 18 april 2012
- Europese weken voor veiligheid en gezondheid op het werk: oktober 2012 en 2013
- Uitreikingsceremonie awards voor goede praktijken: april 2013
- Topbijeenkomst Een gezonde werkplek: november 2013

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Het **Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)** draagt eraan bij dat Europa een veiligere, gezondere en productievere plaats om te werken wordt. Het agentschap verricht onderzoek naar gezondheid en veiligheid, en ontwikkelt en verspreidt betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie hierover. Het organiseert ook pan-Europese bewustmakingscampagnes. Het agentschap, dat in 1996 is opgericht door de Europese Unie en is gevestigd in Bilbao in Spanje, brengt vertegenwoordigers van de Europese Commissie, regeringen van lidstaten, werkgevers- en werknemersorganisaties, en toonaangevende deskundigen uit de EU-27-lidstaten en daarbuiten bijeen.

De leden van **BUSINESSEUROPE** zijn 41 centrale bedrijfs- en werkgeversfederaties uit 35 landen, die samenwerken om groei en concurrentievermogen in Europa tot stand te brengen. BUSINESSEUROPE vertegenwoordigt kleine, middelgrote en grote ondernemingen.

BUSINESSEUROPE speelt een zeer cruciale rol in Europa als de belangrijkste horizontale ondernemingsorganisatie op EU-niveau. Via de 41 federaties die bij haar zijn aangesloten, vertegenwoordigt BUSINESSEUROPE 20 miljoen bedrijven. Haar voornaamste taak is ervoor te zorgen dat de belangen van bedrijven bij de Europese instellingen worden vertegenwoordigd en verdedigd, teneinde het concurrentievermogen van het bedrijfsleven te behouden en te versterken. BUSINESSEUROPE neemt deel aan de Europese sociale dialoog om goed functionerende arbeidsmarkten te bevorderen.

Leiderschap van het management op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk — Een praktische gids

Veilige en gezonde werkplekken helpen bedrijven en organisaties te slagen en succesvol te maken, en komen ook de samenleving als geheel ten goede. Deze gids biedt leiders van bedrijven praktische informatie over de manier waarop zij de veiligheid en gezondheid kunnen verbeteren door doeltreffend leiderschap, betrokkenheid van werknemers en continue beoordeling en herziening, waardoor bedrijven en organisaties voor iedereen veilig en gezond worden. Aan de hand van een diagnose kan een indruk worden verkregen van het niveau van de preventie in een bedrijf en worden ideeën voor verbetering gegeven.



Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANJE

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168

1000 Bruxelles/Brussel

BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22376511

Fax +32 22311445

<http://www.business europe.eu>

ISBN 978-92-9191-629-0



9 789291 916290



Publicatiebureau