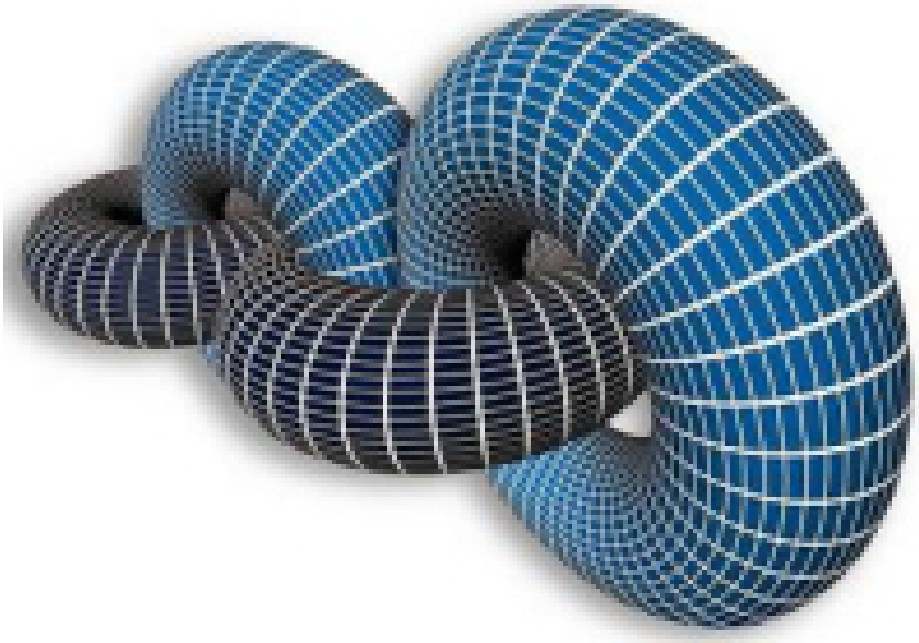
Safety en Security: een samenwerking in het onderwijs?



“Een onderzoek naar samenwerking op lange- en korte termijn tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening.”

Jeannette Smits

Safety en Security: een samenwerking in het onderwijs?

“Een onderzoek naar samenwerking op lange- en korte termijn tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening.”

Auteur	**:**	**Jeannette Smits**
Studentnummer	**:**	**20057773**
Jaar van uitgave	**:**	**2009**
Opdrachtgever	**:**	**Dhr. H. Broeder/ Mw. J.v.d. Plas** **ROC Mondriaan** **Leeghwaterplein 72** **2521 DB Den Haag**
Opleiding	**:**	**Haagse Hogeschool** **Opleiding Facility Management** **Johanna Westerdijkplein 75** **2521 EN Den Haag**
Begeleider	**:**	**Mw. drs. A. van Gent**
Medebegeleider	**:**	**Mw. M. Dressen-Rog**
**Periode onderzoek ` **	**:**	**Februari 2009- April 2009**

Auteursreferaat

ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool hebben in 2007 een convenant ondertekend waarin zij te kennen geven niet alleen op onderwijskundig gebied te willen gaan samenwerken, maar ook op facilitair gebied. Na een verhuizing van ROC Mondriaan naar het Leeghwaterplein in 2008 zijn ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool nu daadwerkelijk “buren”.
Met dit onderzoek wordt er een aanzet gegeven tot samenwerking van de Facilitair Bedrijven van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool. Doel van de implementatie is het tot stand brengen van een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening.
In dit rapport wordt een advies gegeven voor een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool. Daarbij zijn de ervaringen van andere onderwijsinstellingen op dit gebied meegenomen. Het uiteindelijke advies bestaat uit een aantal aanbevelingen en een implementatieplan.

Indexreferaat:

Facilitair, advies, risicomanagement, beveiliging, bedrijfshulpverlening, safety, security. onderwijs, implementatie, samenwerkingsovereenkomst, samenwerkingsverband.

Samenvatting

ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool hebben in 2007 een convenant ondertekend waarin zij te kennen geven niet alleen op onderwijskundig gebied te willen gaan samenwerken, maar ook op facilitair gebied. De facilitair manager van ROC Mondriaan heeft gevraagd de mogelijkheden te onderzoeken om inderdaad te gaan samenwerken op facilitair gebied.
Dit onderzoek richt zich op een mogelijk samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening en de implementatie van deze samenwerkingsvorm met de volgende probleemstelling:

"*Hoe kan het facilitair bedrijf van ROC Mondriaan Leeghwaterplein 72 te Den Haag aantonen dat een samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool op het gebied van beveiliging en bedrijfshulpverlening een meerwaarde kan betekenen en op welke wijze dient invulling te worden gegeven aan een samenwerkingsverband?*"

Om het probleem te onderzoeken is de huidige situatie met haar knelpunten in beeld gebracht, waarna intern- en extern onderzoek heeft plaats gevonden. Het onderzoek heeft zich gericht op de inventarisatie van de huidige organisatiestructuren en de wensen en mogelijkheden voor betrokken partijen.
Op basis van de onderzoeksresultaten zijn aanbevelingen gedaan en is er een implementatieplanning opgesteld.
Onderzoek naar een mogelijk samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool levert de volgende conclusies op:

Conclusie Beveiliging

- Een samenwerking op het gebied van Beveiliging is alleen mogelijk wanneer ROC Mondriaan en de HHS een contract hebben met dezelfde beveiligingsorganisatie;
- Alleen wanneer ROC Mondriaan ingeschreven wordt als dependance van de HHS in de Kamer van Koophandel, kunnen studenten van het Leerbedrijf Veiligheid van ROC Mondriaan werken in de HHS. Aangezien ROC Mondriaan en de HHS wel hetzelfde primaire proces hebben, maar niet dezelfde doelgroep(MBO-HBO) is dit niet waarschijnlijk;
- De beveiligingsorganisatie van ROC Mondriaan is groot;
- ROC Mondriaan heeft geen Beveiligingsbeleid.

Conclusie Bedrijfshulpverlening

Decentrale bedrijfshulpverlening is op dit moment de enige vorm van samenwerking die tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool op dit moment mogelijk is. Deze samenwerkingsvorm zal moeten worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Met het ondertekenen van een samenwerkingsovereenkomst op het gebied van BHV wordt de doelstelling van het convenant nagestreefd, namelijk samenwerking. Dit zal ook de communicatie tussen de beide Facilitaire organisaties van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool bevorderen.
Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de huidige BHV-organisatie van ROC Mondriaan te groot is. De reden hiervan zijn de vele parttimers binnen de BHV-organisatie. De huidige BHV-organisatie van de HHS is te klein voor het aantal medewerkers van de HHS. Wanneer de HHS BHV scholing in zou kopen bij de Contractgroep Mondriaan b.v. zou dit een kostenbesparing kunnen betekenen.

Uit de conclusies zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd:

Aanbevelingen op het gebied van Beveiliging:

- De beveiligingsorganisatie van ROC Mondriaan zou verminderd kunnen worden met twee beveiligers van de beveiligingsorganisatie DSH. Dit zou een besparing betekenen van ca. 125.000,- euro op jaarbasis;

- Voor ROC Mondriaan is het van belang een Beleidsplan Beveiliging te ontwikkelen. Hierin wordt de visie beschreven waarmee Mondriaan richting wenst te geven aan het beheersen van de bedrijfsrisico's.

Aanbevelingen op het gebied van Bedrijfshulpverlening:

- De BHV-organisatie kan teruggebracht worden van 72 BHV-ers naar 25 BHV-ers. Dit zou voor ROC Mondriaan een besparing kunnen betekenen van ca. 30.000,- euro op jaarbasis;

- Inkoop van BHV-opleidingen bij de Contractgroep Mondriaan b.v. zou voor de Haagse Hogeschool een besparing kunnen betekenen van 33.000,- op jaarbasis. Van dit bedrag moeten dan nog wel de ontruimingsoefeningen en de crisismanagementtrainingen georganiseerd worden. Dit budget is daarvoor ruim toereikend.

Voorwoord

Voor u ligt mijn rapport over een samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening.
Dit rapport is geschreven ter afsluiting van de opleiding Facility Management te Den Haag. Vier jaar geleden ben ik voor mijn gevoel het diepe in gesprongen en aan deze studie begonnen. Nu is hier dan het eindresultaat en ik ben dan ook bijzonder trots op deze prestatie.
Bij deze wil ik van de gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken die mij hebben ondersteund bij de uitvoering van mijn onderzoek.

Allereerst wil Hans Broeder bedanken voor zijn medewerking en begeleiding aan deze afstudeeropdracht. Helaas heeft hij niet het gehele traject kunnen meemaken en ik ben dan ook dankbaar dat Jacqueline van der Plas zijn taak verder op zich heeft willen nemen.

Ik wil graag alle collega's van ROC Mondriaan bedanken die hebben meegewerkt en tijd voor mij hebben willen vrijmaken. Met name Henny Wolthuis-de Boer vanuit de Haagse Hogeschool, André Morsman en Adrie van den Kerkhof, vanuit de Universiteit Leiden en Mario de Roy van Zuydewijn vanuit de Technische Universiteit Eindhoven wil ik bedanken voor hun input aan dit onderzoek.

Een speciaal woord van dank gaat uit naar Annemieke van Gent, mijn docentbegeleider, voor de begeleiding, nuttige kritiek, adviezen en interesse met betrekking tot mijn afstudeeropdracht. Tevens wil ik Marlinda Dressen-Rog, bedanken voor haar bijdrage aan het beoordelen van dit rapport.

Verder wil ik mijn vriend, mijn twee geweldige dochters, mijn familie en vrienden ontzettend bedanken voor alle steun en support gedurende de afgelopen vier jaar aan de opleiding Facility Management en in het bijzonder tijdens mijn afstudeeropdracht.

Jeannette Smits,
April 2009.

Inhoudsopgave

INLEIDING 1

HOOFDSTUK 1 ROC MONDRIAAN 2

§1.1.1 HET PRIMAIRE PROCES 2
§1.1.2 MISSIE EN VISIE 2
§1.1.3 ORGANISATIESTRUCTUUR 2
§1.1.4 DIENST MIDDELEN 3
§1.1.5 BEVEILIGING 4
§1.2 HAAGSE HOGESCHOOL 4
§1.2.1 MISSIE 4
§1.2.2 VISIE 4
§1.2.3 ORGANISATIESTRUCTUUR 5
§1.2.4 FACILITAIR BEDRIJF 5
§1.2.5 BEVEILIGING 6
§1.3 SAMENVATTING 6

HOOFDSTUK 2 ONDERZOEKSOPZET 7

§2.1 DOEL VAN HET ONDERZOEK 7
§2.2 PROBLEEMSTELLING 7
§2.2 RELEVANTIE VAN HET ONDERZOEK 8
§2.3 ONDERZOEKSVERANTWOORDING 8
§2.3.1 Theoretisch onderzoek 8
§2.3.2 Empirisch onderzoek 8
§2.3.2 Kwalitatief onderzoek 8
§2.3.3 Beschrijvend onderzoek 9
§2.3.4 Exploratief onderzoek 9
§2.4 DOELGROEP 9
§2.5 VERWERKING VAN DE GEGEVENS 9
§2.6 SAMENVATTING 9

HOOFDSTUK 3 RISICOMANAGEMENT & CONVENANT 10

§3.1 RISICOMANAGEMENT 10
§3.1.1 Definitie Risicomanagement 10
§3.1.2 Indeling risico's 10
§3.1.3 Soorten risico's 11
§3.1.4 Doelstelling Risicomanagement 11
§3.1.5 Risicomanagementcyclus 12
§3.1.6 Beheersmaatregelen 12
§3.1.7 Safety, Security en Arbo-wet 13
§3.2 SECURITY 13
§3.3 SAFETY 15
§3.3.1 Sociale veiligheid 15
§3.3.2 Fysieke veiligheid 16
§3.3.3 Arbeidsveiligheid 16
§3.3.4 Bedrijfshulpverlening 17
§3.3.5 Openbare veiligheid 18
§3.3.6 Wetgeving 18
§3.4 GEZAMENLIJKE AANPAK 18
§3.5 CONVENANT 20
§3.6 SAMENVATTING 20

HOOFDSTUK 4 HUIDIGE SITUATIE 22

§4.1 BEVEILIGING ROC MONDRIAAN 22
§4.2 BEDRIJFSHULPVERLENING ROC MONDRIAAN 22
§4.3 BEVEILIGING HAAGSE HOGESCHOOL 23

§4.4 Bedrijfshulpverlening Haagse Hogeschool 23
§4.5 Beveiliging Universiteit Leiden 24
§4.6 Bedrijfshulpverlening Universiteit Leiden 24
§4.7 Beveiliging Technische Universiteit Eindhoven 25
§4.8 Bedrijfshulpverlening Technische Universiteit Eindhoven 25
§4.9 Benchmark Beveiligings- en BHV-organisaties ROC Mondriaan, HHS, UL en TUE... 26
§4.10 Analyse 28

HOOFDSTUK 5 GEWENSTE SITUATIE 31

§5.1 Preventiewiel 31
§5.2 Samenwerking Beveiliging ROC Mondriaan en HHS 31
§5.3 Samenwerking Bedrijfshulpverlening ROC Mondriaan en HHS 32
§5.3.1 Beleid 32
§5.3.2 Organisatie 34
§5.3.3 Voorzieningen 35
§5.3.4 Cultuur 38
§5.4 Samenvatting 38

CONCLUSIES 39

AANBEVELINGEN 41

IMPLEMENTATIEPLAN DECENTRALE BEDRIJFSHULPVERLENING 42

GERAADPLEEGDE BRONNEN 44

Bijlage 1 Organogram ROC Mondriaan 47
Bijlage 2 Organogram Dienst Middelen ROC Mondriaan 48
Bijlage 3 Organogram Service Unit Facilitair gericht 49
Bijlage 4 Organogram Haagse Hogeschool 50
Bijlage 5 Organogram Facilitaire Dienst Haagse Hogeschool 51
Bijlage 6 Plattegrond ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool 52
Bijlage 7 Convenant ROC Mondriaan met de Haagse Hogeschool 53
Bijlage 8 Organogram Universiteit Leiden 57
Bijlage 9 Organogram Facilitaire Dienst Universiteit Leiden 58
Bijlage 10 Plattegrond Universiteit Leiden 59
Bijlage 11 Organogram Technische Universiteit Eindhoven 60
Bijlage 12 Organogram Dienst Interne Zaken Technische Universiteit Eindhoven 61
Bijlage 13 Plattegrond Technische Universiteit Eindhoven 62
Bijlage 14 OCAI test-online 63

Inleiding

Binnen crisismanagement dient een gezegde “Before the emergency nobody cares. During the emergency nobody knows. After the emergency everyone’s an expert”.
Dit adviesrapport is geschreven naar aanleiding van de afstudeeropdracht, verkregen van de Facility Manager van het Facilitair Bedrijf van ROC Mondriaan, Leeghwaterplein 72 te Den Haag. Met de afstudeeropdracht wordt de opleiding Facility Management aan de Haagse Hogeschool na vier jaar afgerond. Het zelfstandig uitvoeren van een onderzoek op beleidsniveau staat in de afstudeeropdracht centraal. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode februari tot en met april 2009.

Aanleiding voor de opdracht
De Colleges van Bestuur van ROC Mondriaan, Leeghwaterplein 72 te Den Haag en de Haagse Hogeschool, Johanna Westerdijkplein 75 te Den Haag hebben in september 2007 een samenwerkingsconvenant gesloten. De beoogde samenwerking richt zich onder meer op onderwijssamenwerking, doorstroming MBO-HBO, maar ook expliciet op het gebied van facilitaire samenwerking.
De Facility Manager van het facilitair bedrijf i.o. van ROC Mondriaan heeft gevraagd te onderzoeken of de beide facilitair bedrijven een samenwerkingsverband zouden kunnen aangaan op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening, waarbij voor beide scholen een voordeel is te behalen.

De probleemstelling die bij dit onderzoek centraal staat is de volgende:

“Hoe kan het facilitair bedrijf van ROC Mondriaan Leeghwaterplein 72 te Den Haag aantonen dat een samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en De Haagse Hogeschool op het gebied van beveiliging en bedrijfshulpverlening een meerwaarde kan betekenen en op welke wijze dient invulling te worden gegeven aan een samenwerkingsverband?”

Gedurende het onderzoek werden ook mogelijkheden tot kostenbesparing onderzocht.

Hoofdstukverantwoording
In hoofdstuk één wordt een beschrijving gegeven van de organisaties van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool. Gevolgd door hoofdstuk twee dat informatie bevat over de manier waarop het onderzoek is gedaan en de reden waarom daarvoor is gekozen. In hoofdstuk drie is informatie te vinden wat betreft Risicomanagement, de beheersmaatregelen, Safety en Security, de gezamenlijke aanpak en het convenant dat is ondertekend door ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool in 2007. Vervolgens in hoofdstuk vier wordt de huidige situatie beschreven van de Beveiliging en de Bedrijfshulpverlening van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool en wordt er een vergelijking gemaakt met externe organisaties. De resultaten van het onderzoek zijn te vinden in hoofdstuk vijf. De conclusies en de aanbevelingen die zijn getrokken uit de conclusies worden daarna beschreven. Tenslotte bevat het implementatieplan een planning van de te volgen procedure.

Hoofdstuk 1 ROC Mondriaan

In dit hoofdstuk wordt inzicht verschaft in de organisatie van Regionaal Opleidingcentrum Mondriaan te Den Haag en de Haagse Hogeschool. Niet alleen het primaire proces en de organisatiestructuur wordt beschreven, maar ook de missie en de visie komt aan bod. Vervolgens komt de Dienst Middelen van ROC Mondriaan en het Facilitair Bedrijf van de Haagse Hogeschool aan bod en tenslotte wordt beschreven hoe de beveiliging bij beide scholen is geregeld.

§ 1.1.1 Het primaire proces

ROC Mondriaan is een Regionaal opleidingen centrum en verzorgt beroepsonderwijs en volwasseneducatie in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. ROC Mondriaan verzorgt binnen het beroepsonderwijs twee leerwegen, te weten de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). De studenten BOL volgen hun opleiding drie dagen per week op school en lopen twee dagen per week stage. De studenten BBL werken vier dagen per week in de praktijk en komen één dag naar school. De drie beroepsdomeinen, 'Mens en Maatschappij', 'Techniek en ICT' en 'Zakelijke Dienstverlening' verzorgen in totaal 196 MBO-opleidingen op de niveaus één tot en met vier in de leerwegen BOL (beroepsopleidende leerweg) en BBL (beroepsbegeleidende leerweg). Daarnaast bieden zij diverse cursussen en trainingen op contractbasis aan. Mondriaan Educatie biedt een breed pakket educatieve programma's aan, zoals VAVO (voortgezet algemeen volwassenen-onderwijs), alfabetisering, inburgeren en inburgeringexaminering. Bij ROC Mondriaan leren 30.000 studenten en werken 2.284 medewerkers.

§ 1.1.2 Missie en visie

Mondriaan levert een actieve bijdrage aan de economische en sociale ontwikkeling in de regio Haaglanden en omstreken. Mondriaan bevordert de maatschappelijke deelname van zijn studenten door een breed, samenhangend onderwijsaanbod aan te bieden: beroepsopleidingen, volwassenenonderwijs, bedrijfsopleidingen en functiegerichte trainingen. Daarmee vervult Mondriaan een centrale functie in de driehoek arbeidsmarkt-student-onderwijs. Een goede afstemming met bedrijven, instellingen, overheden en maatschappelijke groeperingen is daarvoor een absolute voorwaarde.

§ 1.1.3 Organisatiestructuur

Mondriaan is een regionaal opleidingencentrum (ROC). De statutaire naam luidt: Stichting EBC regio Haaglanden en omstreken. Mondriaan is enig aandeelhouder van de Mondriaan Groep Holding, waaronder twee werkmaatschappijen (BV's) vallen, die contractactiviteiten uitvoeren. Mondriaan wordt geleid door een College van Bestuur van twee leden, dat wordt ondersteund door het Bestuursbureau. ROC Mondriaan kent vier onderwijsdomeinen: Educatie, Mens en Maatschappij, Techniek en ICT en Zakelijke Dienstverlening. Deze domeinen hebben dezelfde organisatorische opbouw en directiestructuur: een directievoorzitter, een directeur Onderwijs en een directeur Beheer en Organisatie. Ieder domein is onderverdeeld in opleidingenclusters (bij de beroepsdomeinen) of productgroepen (bij Educatie), die onder leiding staan van een onderwijsmanager. De totale organisatie wordt ondersteund door vier stafdiensten: Human Resource Management, Middelen, het Mondriaan Servicecentrum en het Strategisch Beleidscentrum. Voor het organogram zie bijlage 1.

De Raad van Toezicht moet erop toezien dat ROC Mondriaan op een heldere, transparante manier verantwoording aflegt over de activiteiten en de besteding van de aan het ROC toevertrouwde middelen. De taken van de raad zijn wettelijk en statutair vastgelegd. Elk domein van ROC Mondriaan heeft een Raad van Advies. Per domein hebben gemiddeld acht deskundigen en professionals uit het bedrijfsleven zitting. Mondriaan wil met de instelling van deze raden de band met arbeidsmarkt verstevigen. Daarbij komt de vervlechting van het onderwijs met de beroepspraktijk en een goede kennisuitwisseling met het bedrijfsleven op de eerste plaats. Bij ROC Mondriaan zijn 2284 mensen werkzaam. 61% hiervan is vrouw.

§ 1.1.4 Dienst Middelen

De dienst Middelen van ROC Mondriaan is gevormd in 2004 (als uitvloeisel van de reorganisatie die de elf onderwijscolleges samenbracht in vier domeinen) door het samenvoegen van de diensten Vastgoed & Facilitaire Zaken, Informatisering & Automatisering en Financiën. Met de vorming van de dienst Middelen is een stafdienst ontstaan van ± 100 medewerkers die een veelheid van taken en werkzaamheden verricht voor de onderwijsorganisatie op de aandachtsgebieden ICT, Vastgoed, Facilitair en Financiën. De dienst Middelen werkt centraal voor alle locaties van ROC Mondriaan. Momenteel is er binnen ROC Mondriaan sprake van een Facilitair Bedrijf in oprichting. Hiervoor is de dienst Middelen uitgesplitst in drie onderdelen: de Financiële administratie, de afdeling Planning, Control & Auditing en de Service unit.
Deze Service unit bestaat onder andere uit de volgende facilitair gerichte onderdelen: de Servicedesk, de afdeling Facilitaire Zaken en de Afdeling Vastgoed.
De servicedesk is een belangrijke schakel in het contact van de dienst Middelen met de onderwijsorganisatie en de andere diensten. Het doorgeven van storingen en het doen van aanvragen en meldingen op het gebied van ICT en telefonie (zowel vast als mobiel), facilitaire- en vastgoed zaken verlopen via de servicedesk. Ook biedt zij eerste lijnsondersteuning op het gebied van software en ICT.
De afdeling Vastgoed is verantwoordelijk voor het groot onderhoud en de aanpassingen c.q. verbouwingen van de gebouwen van Mondriaan met uitzondering van de nieuwbouw, die in een aparte projectorganisatie is ondergebracht. De afdeling stelt de meerjaren planning op voor groot onderhoud en begeleidt verbouwingen. Zij is ook verantwoordelijk voor het onderhoud en beheer van de technische installaties in de gebouwen, zoals verwarming en klimaatbeheersing en de brandveiligheid van de panden. De afdeling Vastgoed werkt centraal voor alle locaties.
De afdeling facilitaire zaken coördineert de implementatie van het facilitaire beleid in overleg met de decentrale facilitair adviseurs van de domeinen en de vertegenwoordiger(s) van het facilitair bedrijf i.o. De afdeling draagt bij aan het formuleren van (nieuw) facilitair beleid. Daarnaast is zij belast met het beheer van de Mondriaan breed afgesloten mantelcontracten met de diverse facilitaire leveranciers (kantoorartikelen, schoonmaak, afvalverwerking, papier, kopiëren/printen, school- en kantoorinventaris, catering, energie etc.) De afdeling Facilitaire Zaken werkt centraal voor alle locaties. Bij ROC Mondriaan is er sprake van gedwongen winkelnering. De klant moet bij de “eigen” facilitaire dienst afnemen. Kostenbeheersing gebeurt bij ROC Mondriaan door centrale financiering.
Bij de Dienst Middelen van ROC Mondriaan is er sprake van een gecompliceerde organisatiestructuur.[1] Het gebouw aan het Leeghwaterplein heeft een bruto vloeroppervlak van 30.550 m² en heeft een half open structuur, d.w.z. dat er beperkte toegangscontrole is. Op dit moment zijn binnen ROC Mondriaan Leeghwaterplein (centraal) uitbesteed: de catering bij Albron, de schoonmaak bij ISS Cleaning Services en de beveiliging door DSH bv.

[1] Zie bijlage 2 en 3 organogram Dienst Middelen

§ 1.1.5 Beveiliging

ROC Mondriaan heeft de beveiliging uitbesteed aan beveiligingsbedrijf DSH BV. Dit is een kleinschalig beveiligingsbedrijf dat met zijn meer dan 85 medewerkers geregeld ingezet word voor diverse beveiligingsdoeleinden. De medewerkers van DSH BV zijn door de jaren heen experts op het gebied van orde en veiligheid geworden. Zij beschikken over een speciaal team van beveiligingsmedewerkers die getraind zijn op personen te verwijderen uit grote mensenmassa's zonder overlast en problemen voor het overige publiek of gasten van een uitgaansgelegenheid of evenement. DSH BV is een gerenommeerd beveiligingsbedrijf dat actief is onder de toekenning van het ministerie van Justitie onder nummer ND-1623.[2]
De beveiliging van ROC Mondriaan Leeghwaterplein telt momenteel vijf beveiligers op de dag en in de avonduren twee. Voor alarmopvolging/keyholding heeft ROC Mondriaan een contract met Westvliet bewaking.
Het cluster Veiligheid beschikt over een "leerbedrijf Veiligheid." De student Veiligheid kan door middel van een stage van ca. twintig weken kennis maken met het werkveld. Op het Leeghwaterplein zijn er veertien studenten van het leerbedrijf Veiligheid werkzaam naast de vijf beveiligers van beveiligingsbedrijf DSH BV Hierdoor is de leeromgeving van de student op het Leeghwaterplein ook een werkomgeving.
ROC Mondriaan is bezig met een nieuwe Europese aanbesteding voor de Beveiliging.

§ 1.2 Haagse Hogeschool

De Haagse Hogeschool (HHS), gevestigd aan het Johanna Westerdijkplein 75 te Den Haag is een school voor Hoger Beroepsonderwijs. De HHS biedt 40 hbo-opleidingen in voltijd, deeltijd en duale (combinatie van leren en werken) vorm aan, 11 masteropleidingen, bijna 60 post-hbo-opleidingen, een groot aanbod van om- en bijscholingscursussen, masterclasses en contractonderwijs, meer dan 30 cursussen op hbo-niveau voor senioren onder de noemer Hoger onderwijs voor ouderen (HOVO). Er studeren 17.000 studenten aan de HHS en er werken 1500 medewerkers[3]. De HHS heeft een vloeroppervlak van 90.000 m² en een open structuur, d.w.z. er is geen toegangscontrole. Voor het organogram van de Haagse Hogeschool zie bijlage 4.

§ 1.2.1 Missie

De hogeschool biedt haar studenten door kwalitatief hoogwaardig en innovatief hoger beroepsonderwijs de mogelijkheid hun talenten maximaal te ontwikkelen.
Zij leidt haar studenten op tot gekwalificeerde en onafhankelijke professionals voor de maatschappij en de arbeidsmarkt. De hogeschool is een gewaardeerde kennisinstelling in de regio Leiden, Zoetermeer, Delft en Den Haag. De regio ervaart de hogeschool als een instelling die haar kennis graag deelt.

§ 1.2.2 Visie

Bij het formuleren van ambities hanteert de HHS een aantal strategische kernwaarden van waaruit zij opereert: studentgericht, omgevingsgericht, innovatiegericht en kwaliteitsgericht. Met de trits 'talentontwikkeling-binding-belevenis' geven zij uitdrukking aan hun ambitie om de student in zijn ontwikkeling centraal te stellen en zijn studiemotivatie positief te stimuleren. Omgevingsgericht wordt breed opgevat: de hogeschool hecht veel betekenis aan

[2] www.dshsecurity.com
[3] Jaarverslag Haagse Hogeschool 2007

partnerships met bedrijven en instellingen zowel in de regio als (inter)nationaal. De innovatiegerichtheid uit zich niet alleen in de ontwikkeling van lectoraten en onderzoek, maar ook in de wijze waarop binnen academies wordt omgegaan met ontwikkelingen in de diverse opleidingsdomeinen. Kwaliteitsgericht is de kernwaarde die betrekking heeft op alles wat De Haagse doet. Het in 2007 herziene Haags Kader geeft de hogeschool houvast bij het optimaliseren van het interne kwaliteitszorgsysteem.

§ 1.2.3 Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van de hogeschool is opgebouwd uit twee lagen: het bestuur en het management. De bestuurlijke verhoudingen in de hogeschool zijn vastgelegd in het Bestuurskader. Het bestuur bestaat uit het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de totstandkoming van het hogeschoolbeleid en coördineert de dagelijkse leiding van de hogeschool. Zoals wettelijk verplicht bestaat het College uit maximaal 3 leden(de voorzitter en de 2 CvB leden). Binnen het kader van meerjaren beleidsplannen en de Raad van Toezicht ziet toe op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken. Het management bestaat uit academies en diensten. De opleidingen zijn geclusterd in academies onder leiding van academiedirecteuren. De hogeschoolorganisatie, het College van Bestuur en het management worden ondersteund door diensten en het bestuursbureau, onder leiding van dienstdirecteuren. Aan de hogeschool zijn negen lectoraten verbonden.

§ 1.2.4 Facilitair Bedrijf

Het facilitair bedrijf van de HHS doet alle werkzaamheden in de Haagse Hogeschool die FM gerelateerd zijn. Het ondersteunt waar mogelijk. Het werkterrein behelst alles wat de klant (student, medewerker, management) vraagt op het gebied van Facilitaire dienstverlening. Dit kan breder zijn dan de huidige facilitaire diensten (onder meer eerstelijns diensten op het gebied van ICT en P&O). Daarnaast wordt binnen het Facilitair Bedrijf de centrale inkoop voor de Hogeschool geregeld. De organisatiestructuur bij het Facilitair Bedrijf is opgedeeld in units en deelunits. Voor een globaal organogram van het Facilitair Bedrijf zie bijlage 5. Bij het Facilitair Bedrijf werken 88 medewerkers verspreid over alle units en deelunits. Er is sprake van gedwongen winkelnering bij de HHS.
Het Facilitair Bedrijf wil een belangrijke rol spelen in het primaire proces van de hogeschool. Door het inrichten van een leerbedrijf wordt studenten de mogelijkheid geboden om door middel van stages, keuzeactiviteiten, onderzoek, afstudeeropdrachten en dergelijke, ervaring op te doen in alle aspecten van het Facilitair Bedrijf. De in 2006 gestarte samenwerking met de opleiding Facility Management heeft in 2007 geleid tot een samenwerkingsovereenkomst tussen het Facilitair Bedrijf, de Academie voor Facility Management en Sodexho.
In 2007 is het Facilitair Bedrijf gestart met het project Reconnect, gericht op een dienstverleningsconcept dat de klant centraal stelt. Gebaseerd op het principe van "customer intimacy"[4], een wijze van klantbenadering, aanbieden van producten en diensten en de nazorg dat er voor gaat zorgen dat de klanttevredenheid blijvend vergroot wordt, wordt het toekomstige dienstverleningsconcept uitgewerkt. In 2007 is de ontwikkelfase van het dienstverleningsconcept afgerond. In 2008 wordt de voorbereidende fase uitgevoerd van de implementatie, die in het najaar van start gaat. Het ligt in de bedoeling het dienstverlenings-concept in 2009 geheel te hebben ingevoerd.[3] Kostenbeheersing gebeurt bij HHS door geringe doorbelasting per academie. De organisatiestructuur van de Facilitaire dienst van de HHS heeft het regiemodel. Op dit moment zijn op de locatie Johanna Westerdijkplein uitbesteed: de catering bij Sodexo, ISS Cleaning Services en de beveiliging door CSU Security Services.

[4] Maas G.W.A. en Pleunis J.W.: *Facility Management, 2006.*

§ 1.2.5 Beveiliging

De Haagse Hogeschool heeft de beveiliging uitbesteed aan CSU Security Services. CSU is één van de grootste ondernemingen in Nederland op het gebied van schoonmaak en beveiliging. Met 10.000 vaste medewerkers en vanuit meer dan 30 vestigingen bieden zij hun diensten landelijk aan. CSU is ISO 9001- en VCA**-gecertificeerd en heeft het milieucertificaat ISO 14001. Om de kwaliteit te kunnen borgen worden heldere, meetbare afspraken gemaakt die worden vastgelegd in een Service Level Agreement (SLA). Iedere maand wordt een evaluatierapport opgesteld over de geleverde prestaties, die wordt besproken met de opdrachtgever.[5]
De Haagse Hogeschool telt drie beveiligers op de dag en in de avonduren ook drie. Voor alarmopvolging/keyholding heeft de HHS een contract afgesloten met Westvliet bewaking bv.

§ 1.3 Samenvatting

ROC Mondriaan en de HHS hebben allebei als primair proces het onderwijs. ROC Mondriaan is gericht op Middelbaar Beroeps onderwijs en de HHS op Hoger Beroepsonderwijs. Bij ROC Mondriaan werken 2284 medewerkers en bij de Haagse Hogeschool 1500 medewerkers. De facilitaire organisatie is zowel centraal als decentraal georiënteerd. Bij beide scholen is er sprake van gedwongen winkelnering.
Geografisch liggen ROC Mondriaan Leeghwaterplein en de HHS Johanna Westerdijkplein ca. 0.3 km uit elkaar. Zie de plategrond in bijlage 6. Het gebouw van ROC Mondriaan aan het Leeghwaterplein heeft een bruto vloeroppervlak van 30.550 m² en heeft een halfopen structuur. Het gebouw van de Haagse Hogeschool een bruto vloeroppervlak van 90.000 m² en heeft een open structuur. ROC Mondriaan heeft 21 locaties onder haar beheer en de HHS 5. Kostenbeheersing gebeurt bij ROC Mondriaan door centrale financiering en bij de HHS door geringe doorbelasting. De organisatiestructuur van de Facilitaire dienst van ROC Mondriaan is gecompliceerd en die van de HHS heeft het regiemodel.
Op dit moment zijn binnen ROC Mondriaan Leeghwaterplein (centraal) uitbesteed: de catering bij Albron, de schoonmaak bij ISS Cleaning Services en de beveiliging door DSH BV en bij de HHS zijn dit Sodexo voor de catering, ISS Cleaning Services en de beveiliging door CSU Security Services.

Organisatie	ROC Mondriaan	Haagse Hogeschool
Primair proces	MBO onderwijs	HBO onderwijs
Aantal medewerkers	2284	1500
Bruto vloeropp.hoofdgebouw	30.550 m²	90.000 m²
Aantal gebouwen	21	5
Structuur	Half open	Open
Organisatiestructuur Fac.Dienst	Gecompliceerd	Regiemodel
Oriëntatie Facilitaire Dienst	Centraal/decentraal	Centraal/decentraal
Gedwongen winkelnering	Ja	Ja
Kostenbeheersing	Centrale financiering	Geringe doorbelasting
Uitbesteding	Catering: Albron Schoonmaak: ISS Beveiliging: DSH BV	Catering: Sodexo Schoonmaak: ISS Beveiliging: CSU

[5] www.csu.nl

Hoofdstuk 2 Onderzoeksopzet

Dit hoofdstuk geeft de doelstelling en de probleemstelling weer voor het onderzoek naar de mogelijke meerwaarde van een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool. De probleemstelling wordt in dit hoofdstuk samen met de bijbehorende subprobleemstellingen beschreven. Vervolgens volgt er beschrijving van de onderzoeksmethoden die bij de uitvoering van het onderzoek worden gebruikt en tenslotte komt de doelgroep en de verwerking van de gegevens aan de orde.

§ 2.1 Doel van het onderzoek

Het onderzoek is gericht op een mogelijke meerwaarde van een samenwerking tussen ROC Mondriaan en de HHS op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening en te komen tot een implementatieplan voor een eventueel samenwerkingsverband. Het verwachte eindproduct is een rapport waarin advies wordt gegeven over de meerwaarde van een eventuele samenwerking op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening. Dit rapport is in eerste instantie bedoeld voor de Facility Manager van ROC Mondriaan, welke opdrachtgever is van dit onderzoek. Daarnaast is dit rapport bedoeld voor de opleiding Facility Management van de Haagse Hogeschool en alle studenten die het willen raadplegen.

§ 2.2 Probleemstelling

De probleemstelling[6] die bij dit onderzoek centraal staat is de volgende:

"Hoe kan het facilitair bedrijf van ROC Mondriaan Leeghwaterplein 72 te Den Haag aantonen dat een samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en De Haagse Hogeschool op het gebied van beveiliging en bedrijfshulpverlening een meerwaarde kan betekenen en op welke wijze dient invulling te worden gegeven aan een samenwerkingsverband?"

Deze probleemstelling is opgedeeld in kleinere subvragen die ieder een antwoord geven op een deelaspect van de probleemstelling. De volgende subvragen zijn opgesteld:

- Hoe ziet de organisatie van het facilitair bedrijf van ROC Mondriaan eruit?
- Hoe ziet de organisatie van het facilitair bedrijf van de Haagse Hogeschool eruit?
- Wat houdt het convenant tussen ROC Mondriaan en HHS precies in?
- Wat is BHV en waar moet een BHV organisatie aan voldoen?
- Wat is beveiliging en waar moet beveiliging aan voldoen?
- Hoe ziet de Beveiliging eruit bij ROC Mondriaan?
- Hoe ziet de Beveiliging eruit bij de Haagse Hogeschool?
- Welke modellen bestaan er voor samenwerkingsverbanden op het gebied van BHV en beveiliging?
- Welke modellen bestaan er voor implementatie van een samenwerkingsverband?

Het beantwoorden van bovenstaande vragen zorgt ervoor dat de doelstelling van dit rapport behaald kan worden.

[6] Baarda D.B. en de Goede M.P.M.: *Basisboek Methoden en Technieken*, 2001

§ 2.2 Relevantie van het onderzoek

In het convenant tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool wordt er niet alleen gesproken over een intentie tot samenwerken op het gebied van onderwijs, maar ook op facilitair gebied. Dit is dan ook de reden dat ROC Mondriaan wil onderzoeken of er een samenwerkingsverband mogelijk is op gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening (BHV).

§ 2.3 Onderzoeksverantwoording

Om een antwoord te kunnen geven op de probleemstelling en de subprobleemstellingen is het doen van onderzoek noodzakelijk. De twee vormen van onderzoek, namelijk theoretisch onderzoek en empirisch onderzoek zijn beide gebruikt in dit onderzoek.

§ 2.3.1 Theoretisch onderzoek

Het theoretisch onderzoek heeft zich gericht op het onderzoeken van een mogelijk samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en BHV tussen ROC Mondriaan en de HHS. Voor de uitvoering van het theoretische onderzoek is gebruik gemaakt van deskresearch: internet, informatiefolders, afstudeerscripties en boeken. Hierbij is er gebruik gemaakt van zowel de methode van de constante vergelijking als de inhoudsanalyse. Daarnaast is er gekeken naar organisaties die reeds een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en BHV tot stand hebben gebracht. Hiermee is een basis gelegd waarmee de overige deelvragen en de probleemstelling beantwoord kunnen worden.

§ 2.3.2 Empirisch onderzoek

Er kan gestart worden met het empirisch onderzoek zodra het theoretische onderzoek afgerond is. Het empirisch onderzoek vindt plaats door middel van vragen, interviews en observaties.[7] Het doel van het empirisch onderzoek in dit advies is het vastleggen van de huidige situatie, de cultuur en organisatiekenmerken, de ervaringen met de samenwerking en de beoogde veranderingen op het gebied van Beveiliging en BHV.
Om in kaart te kunnen brengen wat de huidige situatie is, zijn gesprekken met betrokkenen belangrijk. Er is gekozen voor half gestructureerde interviews, om de mogelijkheid door te vragen tijdens het interview open te houden. Er zijn interviews gehouden met de Arbo- en BHV-coördinator, Hoofd Servicedesk, de manager Veiligheid, Beveiliging en BHV, hoofden BHV, een medewerker Serviceteam HRM Arbo, de eigenaar van een beveiligingsorganisatie, de coördinatoren leerbedrijf Veiligheid en Veiligheid en Integriteit. Om een beeld te krijgen hoe andere organisaties de Beveiliging en BHV hebben georganiseerd is fieldresearch een belangrijke methode. Door interviews te houden met de manager Beveiliging, de manager Services en een commandant van de Brandweer van andere onderwijsorganisaties kan deze informatie dienen voor een implementatie van een gezamenlijke aanpak.

§ 2.3.2 Kwalitatief onderzoek

Onderzoek kan ook als kwantitatief of kwalitatief en beschrijvend of explorerend of toetsend getypeerd worden.[7] In dit advies is er gekozen voor kwalitatief onderzoek. Het gaat hierbij om het in kaart brengen van de aard en eigenschappen van het onderzochte verschijnsel en niet zozeer om de hoeveelheid, omvang of frequentie.[8]

[7] Genet, drs. C.M.:Methoden van Onderzoek en de markt., 2006

§ 2.3.3 Beschrijvend onderzoek

Het onderzoek is beschrijvend en explorerend uitgevoerd. Bij het uitvoeren van een beschrijvend onderzoek gaat het om de wat is er aan de hand vraag. Men beschikt nog niet over een theorie, maar beschrijft de situatie en onderzoekskenmerken. In dit geval wordt de huidige situatie bij ROC Mondriaan en de HHS beschreven en wordt er een vergelijking gemaakt met de situatie van externe organisaties. De informatie die gegenereerd wordt bij beschrijvend onderzoek is geordend en dient als achtergrond bij het explorerend onderzoek.

§ 2.3.4 Exploratief onderzoek

Met exploratief onderzoek wordt de “waarom”-vraag beantwoord. Voor dit rapport is onderzocht wat de huidige situatie is, waar een samenwerkingsverband mogelijk is en hoe dit geïmplementeerd kan worden. Met de informatie die verkregen wordt uit het explorerende onderzoek kunnen verschil- en samenhangsanalyses gemaakt worden, waarna vervolgens conclusies en aanbevelingen geformuleerd kunnen worden.[8]

§ 2.4 Doelgroep

De inhoud van dit rapport is in eerste instantie relevant voor de Facilitaire Diensten van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool. Daarnaast kunnen de resultaten van het onderzoek gebruikt worden door andere organisaties die een vergelijkbaar samenwerkingsverband willen implementeren in hun organisatie.

§ 2.5 Verwerking van de gegevens

Naar aanleiding van de vragenlijst zijn de interviewgegevens verwerkt. Hierbij is gebruik gemaakt van een functionele benchmark. Een functionele benchmark is het proces waarbij je je eigen prestaties en de wegen daar naartoe vergelijkt met die van andere organisaties uit dezelfde sector met als doel je eigen processen en prestaties te verbeteren. Benchmarking kan door elke organisatie op ieder moment gebruik worden om zich te verbeteren.[9] De gegevens ROC Mondriaan en de HHS zijn ondergebracht in een datamatrix met twee vergelijkbare onderwijsinstellingen. De interviews zijn opvraagbaar bij de auteur van dit stuk.

§ 2.6 Samenvatting

Het rapport is gebaseerd op theoretisch en empirisch onderzoek, waarbij het theoretische onderzoek een basis vormt om het empirische onderzoek goed uit te kunnen voeren. Het doel van het onderzoek is het uitbrengen van een advies voor een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en BHV tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool. Het empirische onderzoek zal bestaan uit het houden van half gestructureerde interviews en observaties. De resultaten van het onderzoek zijn beschrijvend en explorerend van aard. In eerste instantie wordt er een beschrijving gegeven van de theoretische achtergronden en vervolgens wordt het onderzoek voortgezet door de achterliggende gedachten en ervaringen te onderzoeken en in een benchmark de resultaten met elkaar te vergelijken.

---

[8] Baarda D.B. en de Goede M.P.M.: *Basisboek kwalitatief onderzoek*, 2005
[9] Cuyvers,G.: *Zorgen voor kwaliteit: handboek kwaliteitsontwikkeling voor non-profit organisaties*, 2007

Hoofdstuk 3 Risicomanagement & Convenant

In dit hoofdstuk wordt ondersteunende theorie weergegeven die betrekken heeft op het onderzoek. Er wordt een beschrijving gegeven van het begrip Risicomanagement en de deelprocessen Security en Safety. Vervolgens wordt er gekeken naar een gezamenlijke aanpak en tenslotte komt het convenant aan de orde.

§ 3.1 Risicomanagement

Organisaties krijgen in deze moderne samenleving te maken met risico's die steeds complexer van aard zijn en die steeds ingrijpender gevolgen hebben. Als antwoord hierop is een speciale managementdiscipline tot ontwikkeling gekomen: Risicomanagement.

§ 3.1.1 Definitie Risicomanagement

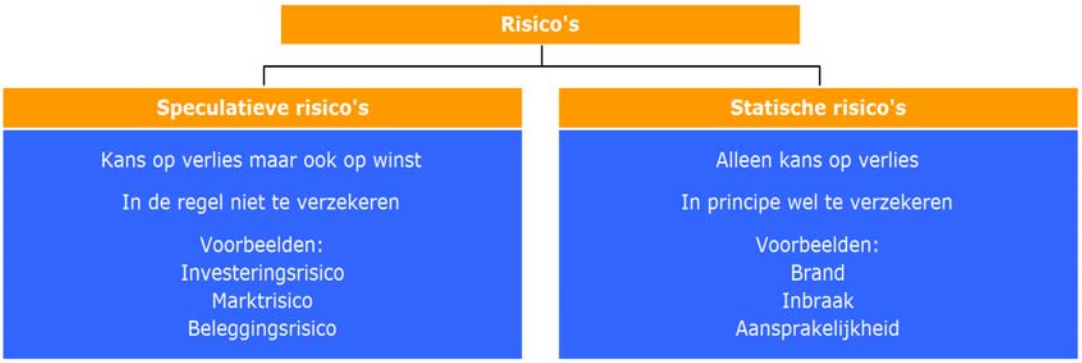
"Risicomanagement is een systematisch en regelmatig onderzoek naar de risico's die mensen, materiële en immateriële belangen en activiteiten bedreigen en de formulering en de implementering van een geïntegreerd beleid met betrekking tot risicoreductie, risico-overdracht en risicofinanciering "(Claes, 2008, p.13). Deze definitie brengt ons direct op de vraag wat we onder een risico verstaan. Volgens van Dale[10] is een risico het gevaar van schade of verlies. Claes formuleert risico als "de mogelijkheid dat in een gegeven periode en situatie, positieve verwachtingen niet in vervulling gaan". Wanneer een positieve verwachting niet in vervulling gaat ontstaat er een negatief effect. Wanneer een positieve verwachting wel in vervulling gaat of zelfs wordt overtroffen spreken we niet van een risico.

§ 3.1.2 Indeling risico's

Risico's kunnen op verschillende manieren worden ingedeeld. Ten eerste bestaan er speculatieve risico's, ook wel dynamisch – of ondernemersrisico genoemd. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kans op winst of verlies bij kansspelen, investeringsrisico, beleggingsrisico en marktrisico. Speculatieve risico's zijn in het algemeen niet verzekerbaar. Naast de kans op nadeel of verlies kan er bij speculatieve risico's namelijk ook sprake zijn van voordeel of een positieve uitkomst. Ten tweede hebben we te maken met statische risico's. Dit worden ook wel zuivere of natuurlijke risico's genoemd. Hieronder vallen alleen kansen op verlies, bijvoorbeeld bij brand, inbraak en aansprakelijkheid. Statische risico's zijn in principe verzekerbaar (zie figuur 1). Er is hier geen sprake van kans op voordeel.[11]
Risico's kunnen naast de indeling statisch/speculatief ook worden ingedeeld in groot/klein. Deze laatste indeling kan dan betrekking hebben op de kans dat het risico tot schade leidt. Een groot risico is bedreigend voor de continuïteit van de onderneming. Een middelgroot risico is niet continuïteitsbedreigend, maar reduceert de rentabiliteit. Een klein risico kan worden gefinancierd uit lopende middelen. En tenslotte is een bagatel risico zo klein dat het verwaarloosbaar is.[11] Alle beslissingen in een organisatie komen tot stand op basis van inschattingen van risico's. Daarom zijn risico's van belang voor alle aspecten van de bedrijfsvoering waarover wordt beslist. Elke manager is daarom in feite ook risicomanager. Risicomanagement behoort dan ook tot het "normale management".[12]
Risico kan ook uitgedrukt worden in een formule die door de verzekeringswereld al jaren gehanteerd wordt: Risico= Kans x Schade. Risico wordt dus gedefinieerd als het product van

[10] www.vandale.nl
[11] Claes P.F.: *Risicomanagement, 2008*
[12] Steens, H.B.A., Louwman,J.H.G.: *Risicomanagement, een beheersingsmodel*, 1994

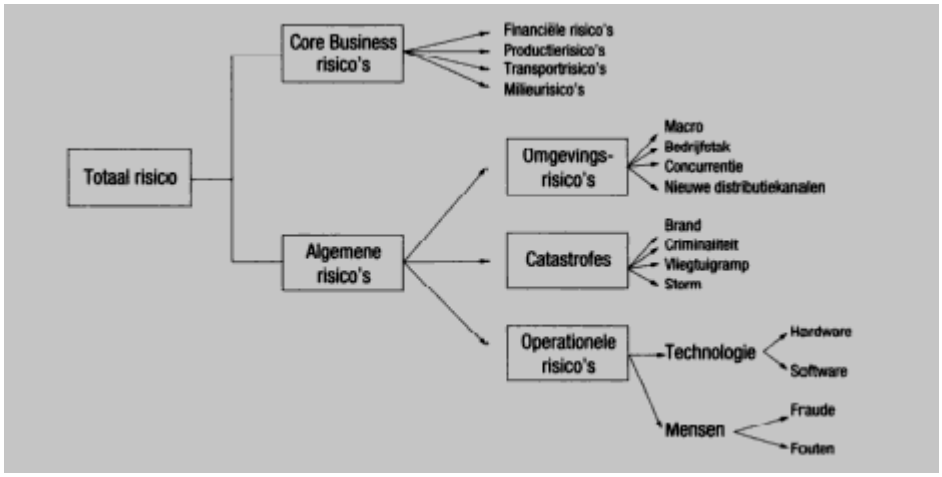
de kans dat een ongeval zich voordoet en de eventuele schade die daarvan het gevolg is Huls 1992).[13]



Figuur 1: Indeling risico's

§ 3.1.3 Soorten risico's

Figuur 2 toont de mogelijke rangschikking van risico's die kan worden gebruikt om de relevante risico's voor een organisatie te onderscheiden. Voor elk deelgebied kan worden bepaald welke risico's voor de betreffende organisatie van belang zijn of moeten worden uitgewerkt.[14]



Figuur 2: Mogelijke classificaties van risico's

§ 3.1.4 Doelstelling Risicomanagement

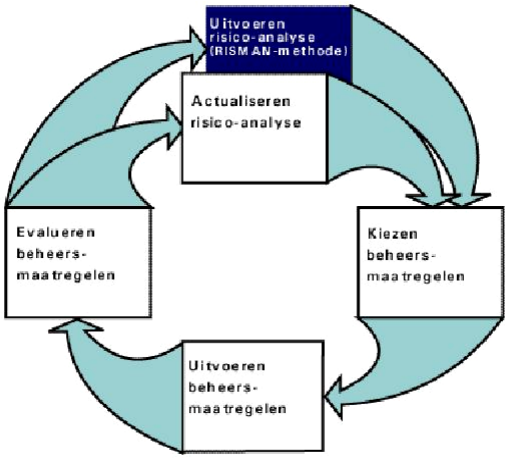
De doelstelling van risicomanagement is dat de organisatie bij het realiseren van haar doelstellingen niet door risico's en de gevolgen daarvan wordt gestoord. Het primaire proces moet kunnen doorgaan en zal daarom bestuurd moeten worden. Een onderdeel van deze besturing bestaat uit het managen van de risico's die aan de primaire processen verbonden zijn.[15] Een andere doelstelling is het terugbrengen van de risicokosten. De risicokosten bestaan uit een totaal van de optelsom van kosten van schade voor eigen rekening, kosten van risico-reductiemaatregelen, kosten van risico-overdracht en kosten van verzekering.[16]

---

[13] Muller, E.R.: *Veiligheid: studies over inhoud, organisatie en maatregelen*, 2004
[14] Coumou, C.: *Risicomanagement voor security- en facility managers*, 2003
[15] van Dam N., Marcus, J.: *Een praktijkgerichte benadering van organisatie en management*, 2005
[16] Claes, P. Vroom, L..: *Risicomanagement: een nieuwe visie op het verzekeringsadvies : hoe adviseer ik het MKB over risicomanagement?*, 2000

§ 3.1.5 Risicomanagementcyclus

Risicomanagement kan het doel bereiken door zoveel mogelijk ongewenste risico's te elimineren of te verminderen. Hierbij maakt risicobeheer gebruik van een risico-analyse. De risicomanagementcyclus ziet er als volgt uit: de cyclus start aan het begin van een projectfase met het uitvoeren van een risico-analyse. Een risico-analyse geeft inzicht in de elementen, de dreigingen en hun frequentie en mogelijke gevolgen, de maatregelen en de relatie die er bestaat tussen maatregel en dreiging. Tijdens de periode worden de overige stappen doorlopen (zie figuur 3). Hierna worden beheersmaatregelen in kaart gebracht en wordt daaruit een keuze gemaakt. Deze maatregelen worden vastgelegd in de risico-inventarisatie. Werkgevers zijn op grond van de Arbo-wet verplicht een schriftelijke risico-inventarisatie en risico-evaluatie te maken op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn[17].



Figuur 3. Risicomanagementmodel

§ 3.1.6 Beheersmaatregelen

Op basis van risico-inventarisatie en risico-evaluatie moet de werkgever maatregelen treffen om risico's te voorkomen of te beperken.[17] Deze maatregelen kunnen bestaan uit:
-Bouwkundige maatregelen bijv. het gebruik van materialen die ruimten afscheiden waardoor afzonderlijke compartimenten ontstaan.
-Elektronische maatregelen: apparatuur en hulpmiddelen die gebruikt kunnen worden ter beveiliging van objecten en personen.
-Organisatorische maatregelen: bijv. regelingen en afspraken over het te volgen gedrag, ook ten aanzien van bouwkundige- of technische maatregelen.[18]

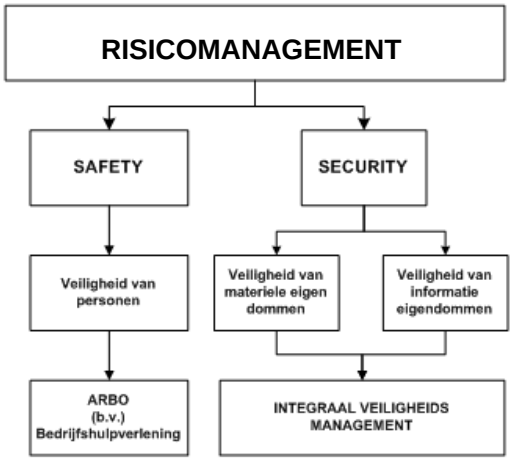
Deze maatregelen worden vervolgens uitgevoerd. Na enige tijd wordt in de risico-evaluatie aangegeven of de maatregelen ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd en het gewenste effect hebben gehad. Aansluitend hierop vindt een update van de risico-analyse plaats. Een nieuwe fase begint weer met een nieuwe risico-analyse.[19]
De mix van maatregelen bestaat in de praktijk enerzijds uit preventieve- (beperken van het risico van optreden) en repressieve maatregelen (beperken van de schade) en anderzijds uit de bouwkundige- elektronische- en organisatorische maatregelen.

---

[17] de Zwart, A.: *Integraal veiligheidszorgmanagement: een integratie van safety en security management*, 2005
[18] Coumou. C.: *Risicomanagement voor security- en facility managers*, 2003
[19] S van Kinderen, S., van Well-Stam,D.: *Risicomanagement binnen projecten, de RISMANmethode toegepast*, 2003

§ 3.1.7 Safety, Security en Arbo-wet

Safety, Security en de Arbo-wet zijn aandachtsgebieden die vallen onder het Risicomanagement. Safety heeft te maken met veiligheid, gezondheid en welzijn en heeft een sterke relatie met de arbeidsomstandighedenwet. Security gaat om beveiliging van mensen, roerende- en onroerende goederen. Binnen de Arbo-wet zijn veiligheid, gezondheid en welzijn de aandachtspunten. De Arbo-wet is dan ook de bindende factor tussen safety, security en risicomanagement.[20] Schematisch ziet dat er als volgt uit, zie figuur 4:



Figuur 4: Aspecten bij risicomanagement[21]

§ 3.2 Security

Als we praten over “security”, praten we over “beveiligingen”. Daarbij is dit vaak beveiliging tegen ongewenste incidenten. Beveiliging kan worden gedefinieerd als:
“Het totaalpakket van getroffen maatregelen om de continuïteit van de organisatie te waarborgen tegen ongewenste incidenten door menselijk handelen beïnvloed”.[22]
Beveiligen is een verzamelnaam voor alle beveiligingsmaatregelen waaruit een onderneming of instelling kiest om zich te beschermen tegen schadelijke invloeden die van binnenuit of van buitenaf komen. Het doel van beveiligen is de kans dat de hoofddoelstelling wordt gehaald zo groot mogelijk te maken.
Beveiligen kan door middel van menskracht, technische middelen of een combinatie van beiden. Beveiligingen is iets anders dan bewaken. Bewaken is een onderdeel van beveiligen en betekent een persoon of object dat men in zijn geheel kan overzien voortdurend in de gaten houden. Daarbij is alle aandacht gericht op een bepaald object of op één of meerdere personen.[20]
Een gedegen risicoanalyse is altijd het startpunt om tot en goed gefundeerd security-management te komen. Het gaat erom een helder inzicht van het risicoprofiel (de reële bedreigingen) te krijgen, omdat anders geld uitgeven aan beveiliging onverantwoord zou zijn. Kostenbesparing is dus een essentieel uitgangspunt.
Zoals geformuleerd in de definitie richt beveiligen zich op risico’s die het gevolg zijn van ongewenst menselijk handelen. Dit worden ook wel criminele risico’s genoemd en deze risico’s staan bij beveiligen centraal. Criminele risico’s kunnen veroorzaakt worden door eigen medewerkers (interne criminaliteit) en door derden (externe criminaliteit). Voorbeelden hiervan zijn diefstal (intern/extern), inbraak, sabotage, brandstichting, agressie en geweld, vernielingen, binnendringen.

---

[20] De Schrijverij: *Beveiliger, bronnenboek 1*, 2006
[21] www.managementkennisbank.nl.
[22] Appelman, A.: *Integrale beveiliging in de zorgsector*

Het is belangrijk een goede inschatting te maken van de waarschijnlijkheid dat risico's zich zullen voordoen. Nadat is geïnventariseerd of incidenttypes (zoals inbraak, diefstal, agressie etc.) inderdaad zouden kunnen voorkomen, is het van belang de mogelijke schadelijke gevolgen financieel in kaart te brengen. Deze combinatie van waarschijnlijkheid en schadelijke consequenties van incidenten kan als onderbouwing worden gebruikt om preventieve maatregelen te treffen.[22] De te volgen strategieën van risicobeheersing kunnen worden geplaatst in een matrix waarin de waarschijnlijkheid op de x-as en de mate waarin schade wordt geleden op de y-as wordt uitgezet. Zie onderstaande tabel.

Hoog **schade**	Verzekeren	Vermijden
	Aanvaarden	Beveiligen/ Schade beperken
Laag	*Klein*	***waarschijnlijkheid*** *Groot*

Tabel 1. Strategieën van risicobeheersing

Uit een onderzoek uitgevoerd door het NIPO in opdracht van de ministeries van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties blijkt dat de helft van alle bedrijven en instellingen in Nederland in 2001 te maken heeft gehad met criminaliteit. Dit kan zijn inbraak, diefstal, vernieling, fraude, computercriminaliteit, geweldsdelicten, overval of andere criminaliteit. De totale schade die onder alle bedrijven en instellingen wordt geleden door criminaliteit wordt geraamd op ruwweg 1,3 miljard euro.[23] Deze incidenten zijn ongewenst voor een onderneming en leveren schade op. Om een herhaling te voorkomen zal een organisatie moeten anticiperen op de incidenten die haar treffen. Daarbij geldt ook dat criminaliteit zichzelf aantrekt en zichzelf versterkt.[22] Daarom is het voor een organisatie van belang een incidentenregistratie bij te houden. Deze registratie geeft inzicht in de incidenten en de incidentenpatronen.

Beveiliging is niet alleen noodzakelijk om de continuïteit van de bedrijfsprocessen te waarborgen. Wet en regelgeving zijn binnen bepaalde sectoren van kracht die de mate en vorm van beveiligen voorschrijven. Zo is de Wet bescherming persoonsgegevens van belang. In deze wet wordt in artikel 13 gesteld dat de verantwoordelijke passende technische- en organisatorische maatregelen uitvoert om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking.[24] De Arbo-wet richt zich op de verplichting die de werkgever heeft zijn werknemers een veilige werkomgeving te bieden (artikel 3). Hieronder vallen ook maatregelen op het gebied van tegengaan van agressie en geweld. Ook verzekeraars kunnen eisen stellen aan de beveiliging. Hierbij gaat het meestal om verzekeringen voor brand en diefstal. Naast de noodzaak om te beveiligen op grond van de wet of de eis van een verzekeraar kunnen ook organisaties waarmee wordt samengewerkt eisen stellen aan beveiliging.[22]

Particuliere Beveiligingsbedrijven

In Nederland zijn ruim 32.000 beveiligingsprofessionals.[25] Deze worden ingezet voor manbewaking (daaronder valt onder meer winkel- en mobiele surveillance, portiers- en receptiediensten, arrestantenverzorging) geld- en waardetransport, particuliere alarmcentrales, advies- recherche- en schadeonderzoekbureaus (ARS).[26]

---

[23] Visser J., Frederikse, R., Hermans, E.: *Slachtofferschap criminaliteit bij bedrijven en instellingen, Nipo consult2002*

[24] www.wetten.overheid.nl

[25] www.vpb.nl

[26] www.vpb.nl

De Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (WPBR) uit 1999 is een specifieke wet die van toepassing is op de beveiligingsbranche. Deze wet kent vijf soorten organisaties (art. 3, WPBR):
- Particulier beveiligingsbedrijf;
- Bedrijfsbeveiligingsdienst;
- Particuliere alarmcentrale;
- Particuliere overige beveiligingsorganisaties;
- Particulier geld- en waardetransportbedrijf.

Om voor een vergunning in aanmerking te komen moet een particulier beveiligingsbedrijf aan de volgende voorwaarden voldoen:
• alle leidinggevende functionarissen van de onderneming dienen justitieel te zijn gescreend via het ministerie van Justitie;
• van alle medewerkers met uitvoerende beveiligingstaken dienen de antecedenten te zijn onderzocht door de regiopolitie in de vestigingsplaats van de beveiligingsorganisatie;
• alle medewerkers van de onderneming dienen over een geldig legitimatiebewijs te beschikken;
• de onderneming moet beschikken over een goedgekeurd protocol met voorbeeldinstructies voor het uitvoerend beveiligingspersoneel;
• alle persoonsgegevens en overige daaraan gerelateerde bestanden van de onderneming dienen te zijn aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens.

Een particuliere beveiliger of rechercheur heeft geen opsporingsbevoegdheden. In de publieke ruimte mogen particuliere beveiligers en rechercheurs wel een verdachte aanhouden “op heterdaad” of verdachte voorwerpen of bewijsmateriaal in beslag nemen, maar zij moeten dan onmiddellijk een opsporingsambtenaar inschakelen die de zaak verder afhandelt. Op particulier terrein kan een particuliere beveiliger op privaatrechtelijke gronden gezag uitoefenen namens en in opdracht van de eigenaar van het terrein en kan hij of zij iemand de toegang tot een complex weigeren als diegene weigert zich te laten fouilleren, op basis van het reglement van de beheerder van het complex.[27]

§ 3.3 Safety

Veiligheid is de effectieve bescherming van mensen tegen persoonlijk leed; tegen de aantasting van hun lichamelijke en geestelijke integriteit.[27] Safety betekent “veiligheid” en is als term meer gericht op de veiligheid van medewerkers. Merendeel gaat het dan om de fysieke veiligheid, maar steeds meer wordt er ook aandacht besteed aan de sociale veiligheid.

§ 3.3.1 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is de mate waarin mensen beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen persoonlijk leed door misdrijven, overtredingen en overlast door andere mensen. Sociale veiligheid gaat om leefbaarheid en criminaliteit. Leefbaarheid is de mate waarin de directe sociale omgeving van mensen hen in staat stelt om te voorzien in hun levensbehoeften, waaronder veiligheid. Leefbaarheid in relatie tot veiligheid heeft vooral te maken met hinderlijk gedrag en kleine overtredingen, waardoor mensen zich niet veilig voelen in hun leefomgeving. De vijf I’s spelen bij sociale veiligheid een grote rol:
Individualisering: mensen worden minder afhankelijk van hun directe omgeving. Gezinnen worden steeds kleiner en eenpersoonshuishoudens vormen een groter risico voor bijvoorbeeld inbraak. Daarnaast neemt de sociale controle af, waardoor criminaliteit een grotere kans van slagen heeft;

[27] Stol, W.: *Basisboek Integrale Veiligheid*, 2006

• *Informalisering*: mensen gaan losser met elkaar om. De gezagsverhoudingen tussen burgers en bijv. de politie zijn daardoor minder vanzelfsprekend;
• *Internationalisering*: door het opheffen van landsgrenzen ontstaat meer verkeer van goederen en mensen tussen landen. Criminele organisaties maken hier gebruik van;
• *Informatisering*: door nieuwe informatietechnieken ontstaan nieuwe vormen van criminaliteit (internet), maar voor opsporingsdiensten ook mogelijkheden om criminaliteit beter op te kunnen sporen;
• *Intensivering*: door een grotere nadruk op het eigen gevoel, wordt criminaliteit voor steeds meer personen een uitlaatklep (voetbalvandalisme, uitgaansgeweld).

§ 3.3.2 Fysieke veiligheid

Fysieke veiligheid is de mate waarin mensen beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen persoonlijk leed door ongevallen, bijvoorbeeld in het verkeer of in de industrie, en tegen onheil van niet-menselijke oorsprong. In Nederland denken we dan vooral aan overstromingen en stormschade, en soms blikseminslag. Hoofdthema's in fysieke veiligheid zijn externe veiligheid, interne veiligheid en natuurrampen. Externe veiligheid is de effectieve bescherming van personen die zich bevinden buiten het systeem van een bedrijf, tegen persoonlijk leed als gevolg van een ongewoon voorval binnen dat systeem. De vuurwerkramp in Enschede in 2000 is een voorbeeld van externe onveiligheid. Interne veiligheid is de effectieve bescherming van personen die gebruikmaken van of zich bevinden in het systeem van een bedrijf (zowel werknemers als bezoekers), tegen persoonlijk leed door een ongewoon voorval binnen dat systeem. De cafébrand in Volendam in 2001 is een belangrijk voorbeeld van interne onveiligheid. Bij natuurrampen moeten we in Nederland vooral denken aan onveiligheid door hoogwater en storm.

§ 3.3.3 Arbeidsveiligheid

Zoals in §3.1.1 al ter sprake is gekomen is de werkgever verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden voor zijn werknemers, zodat er geen nadelige invloed is op hun veiligheid, gezondheid en welzijn. Dit is de zogeheten zorgplicht.
Sinds 1994 is het Besluit Bedrijfshulpverlening van kracht. Dit besluit verplicht de werkgever de Bedrijfshulpverlening (BHV) te organiseren. Eind 1999 is de Arbo-wet ingrijpend herzien. De uitwerking van de wettelijke voorschriften, onder meer op het gebied van BHV is nu opgenomen in het Arbobesluit en de Arbobeleidsregels.
Door de inwerkingtreding van de Arbo-wet en het Arbobesluit was het noodzakelijk geworden om de regelingen over de diverse arbo-onderwerpen aan te passen. Deze regelingen zijn omwille van de overzichtelijkheid in één regeling de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling) onderbracht.
De arbeidsinspectie is belast met de controle op de naleving van de Arbo-wet. De Arbeidsinspectie is bevoegd zich toegang te verschaffen tot de arbeidsorganisaties en woningen, en daar onderzoek te verrichten. Een ondernemingsraad (OR), een personeelsvertegenwoordiging (PVT), maar ook de vakbond kunnen de Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. De arbeidsinspectie is dan verplicht het gevraagde onderzoek zo snel mogelijk in te stellen. Individuele werknemers kunnen ook een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie.[28]
De Arbo-wet eist dat de risico's die de werknemers kunnen tegenkomen bij de uitvoering van het werk worden vastgelegd in een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E). Deze RI&E bevat tevens de maatregelen die worden getroffen om de risico's te beperken. De restrisico's die dan nog overblijven, vormen de basis voor de organisatie van de bedrijfshulpverlening. Voorbeelden van restrisico's die in elk bedrijf voorkomen zijn brand, acute ziekten en

[28] *Praktijkgids Arbeidsomstandigheden*, 2008

aandoeningen, vallen en struikelen, aanrijdingen of beknelling. De werkgever is verantwoordelijk voor de interpretatie van de RI&E en voor de daaraan te verbinden conclusies en acties.[29]
Het uitgangspunt voor het opzetten van de BHV-organisatie is dat deze is afgestemd op de eigen situatie van het bedrijf of de instelling. Op grond van artikel 15 van de Arbo-wet dient een werkgever één of meer werknemers aan te wijzen als bedrijfshulpverlener. Deze werknemers hebben de taak om in een situatie met gevaar voor de veiligheid of de gezondheid maatregelen te nemen die de schade zoveel mogelijk beperken. Het aantal BHV-ers dat in een bedrijf aanwezig moet zijn is verschillend. De overheid heeft een minimumeis opgelegd, elk bedrijf moet over tenminste één BHV-er beschikken. Alle bedrijfshulpverleners van een bedrijf of instelling vormen samen de BHV-organisatie. De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor de BHV en de veiligheid in het bedrijf.[29]

§ 3.3.4 Bedrijfshulpverlening

Voordat de bedrijfshulpverlening opgezet kan worden moeten de volgende stappen ondernomen worden: risico-inventarisatie en -evaluatie, overleg met de OR, aanwijzen van BHV-ers, opleiden van BHV-ers, een BHV/ontruimingsplan opstellen, regelen van de communicatie met medewerkers en bezoekers en het houden van ontruimingsoefeningen.
In het Arbobesluit staat beschreven dat er rekening gehouden moet worden met de aard, grootte, ligging van het bedrijf, het aantal medewerkers en andere personen en de tijdstippen waarop zij normaliter aanwezig zijn, het aantal niet-zelfredzame personen (invaliden) en de aanwezige gevaren en risico’s (uit de RI&E).[29] Onder alle omstandigheden zal de invulling van de bedrijfhulpverlenerstaken gewaarborgd moeten zijn. Dat betekent dat er een goede vervangingsregeling moet zijn. De taken van de bedrijfshulpverlener, de opleiding die past bij de geïnventariseerde risico's in het bedrijf en de uitrusting zijn omschreven in artikel 15 van de Arbo-wet.
De wijze waarop de bedrijfshulpverlening is georganiseerd en de maatregelen die in dat verband zijn getroffen, moeten schriftelijk worden vastgelegd. Dit kan in een ontruimingsplan, bedrijfshulpverleningsplan of bedrijfsnoodplan. Hierin worden de taken van de BHV organisatie beschreven, de opleiding/en en herhalingscursussen van de BHV-er(s), instructies voor de medewerkers: wat moeten zij doen bij een incident, welke BHV-materialen noodzakelijk zijn, noodkaarten en plattegronden en de oefencyclus.[30] De BHV-er heeft een voorpost- en een gidsfunctie voor de professionele hulpverleningsdiensten, zoals politie, brandweer en ambulancedienst.
Binnen de BHV-organisatie kunnen verschillende functies worden onderscheiden: BHV-er, ploegleider BHV en Coördinator/Hoofd BHV. In sommige bedrijven vervult ook de beveiligingsdienst BHV-taken. Na een melding moet de BHV binnen enkele (3-4) minuten starten met het uitvoeren van haar taken. [31] Daarnaast moet elke BHV-er minimaal acht uur per twee jaar besteden aan oefening en opleiding. Tenslotte is het belangrijk dat er regelmatig een ontruimingsoefening plaatsvindt. Eén keer per jaar is aan te raden. Een planmatige aanpak van de BHV wordt omschreven in NEN 4000. Deze norm beschrijft het proces dat loopt van de directieverantwoordelijkheid en de afstemming met de medewerkers en BHV-ers naar het BHV-plan, de BHV-organisatie het evalueren (directiebeoordeling) en waar nodig het bijstellen. Daarmee blijft het bedrijf of de instelling optimaal voorbereid op een noodsituatie.

[29] *Brochure Informatie Bedrijfshulpverlening en VCA*, uitgave van NIBHV, 2006
[30] www.mkbservicedesk.nl/1985/wat-bhv-plan.htm
[31] *Basisopleiding Bedrijfshulpverlener*, NIBH, 2006

§ 3.3.5 Openbare veiligheid

In openbare gebouwen heeft men behalve met de arbeidsveiligheid ook te maken met de openbare veiligheid. De grenzen van de verantwoordelijk van de werkgever (op basis van de Arbo-wet) moeten in overleg met de plaatselijke overheid worden vastgesteld, omdat deze verantwoordelijk is voor de openbare veiligheid. Het is van belang dat alle aanwezige werknemers en overige personen snel en goed worden geholpen bij ongevallen, brand of andere incidenten of calamiteiten.

§ 3.3.6 Wetgeving

Gemeenten, vaak geadviseerd door brandweer of Bouw- en Woningtoezicht, houden toezicht op het brandveilig gebruik van gebouwen. Naast de gebruikseisen bandveiligheid die voor elk gebouw gelden, is soms ook een gebruiksvergunning op grond van de gemeentelijke bouwverordening verplicht.[32] De gemeente Den Haag hanteert Artikel 6.1.1, lid 1 van de Bouwverordening.
In de Arbo-wet en het Arbo-besluit zijn verschillende certificatieverplichtingen opgenomen. Voorbeelden zijn de veiligheidschecklist Aannemers (VCA) in de chemische industrie en het VCA-B voor baggerbedrijven. De Arbodiensten dienen ook gecertificeerd te zijn.

§ 3.4 Gezamenlijke aanpak

Samenwerken heeft alle eigenschappen van organiseren. Er is sprake van doelgerichtheid, het vraagt om de inzet van resources, het leidt tot resultaten. Een samenwerking ontwikkelt een eigen doelstelling en strategie, vraagt specifieke besturing, richt processen in, vraagt om toedeling van resources en ontwikkelt een eigen managementstijl.[33]
Het is mogelijk voor afzonderlijke werkgevers om samen een BHV-organisatie op te zetten. Voor bedrijven die samen een gebouw delen of bedrijven in elkaars nabijheid zoals winkeliers in een winkelcentrum of werkgevers op eenzelfde bedrijventerrein is dit een oplossing. Ook hier geldt dat het aantal BHV-ers vooral moet zijn afgestemd op het aantal werknemers en derden dat in de bedrijven aanwezig is en op de risico's. Werkgevers die de BHV samen met andere bedrijven organiseren moeten de afspraken daarover schriftelijk vastleggen.
De uiteindelijke samenwerkingsvorm moet een product zijn van een goede inventarisatie en uitwerking van de maatgevende factoren bij alle deelnemende werkgevers. In grote lijnen kunnen vier samenwerkingsvormen worden onderscheiden. Door de diversiteit, de aard, de grootte, de ligging en het risico van het bedrijf of de inrichting zal er altijd maatwerk geleverd moeten worden.

1. Decentrale bedrijfshulpverlening met een samenwerkingsovereenkomst;
2. Centrale en gezamenlijke bedrijfshulpverlening met een samenwerkingsovereenkomst;
3. Gezamenlijke bedrijfshulpverlening met een samenwerkingsovereenkomst over deeltaken;
4. Professionele bedrijfshulpverleningsorganisatie met een rechtsvorm met of zonder rechtspersoonlijkheid.

Bij decentrale bedrijfshulpverlening gaat het om één BHV-organisatie per werkgever, waarvan de samenwerking bestaat uit het alarmeren en informeren van de overige werkgevers binnen het bedrijf of inrichting. Elke werkgever organiseert zijn eigen BHV

[32] Hohmarow,G.: *Bedrijfshulpverlening? Gewoon doen!,* Haagse Hogeschool, 2004
[33] www.twynstraengudde.nl

conform de eisen die hiervoor gelden. Wanneer er incidenten gebeuren waar de andere werkgever ook last van heeft of kan hebben wordt deze werkgever gewaarschuwd. Hoewel elke werkgever zelfstandig is in het organiseren, moeten deze afspraken wel worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Hierin binden alle werkgevers zich aan hun verplichting tot wederzijdse alarmering en voorziening van relevante informatie. Deze vorm is met name geschikt voor bedrijfsverzamelgebouwen of verzamelgebouwen met een wisselende samenstelling of een groot bedrijventerrein waar (onder)aannemers eigen verblijven of werkplaatsen hebben. De bedrijfsculturen en organisatievormen zijn vaak te verschillend dat een andere vorm van samenwerking op het gebied van BHV niet mogelijk is.

Bij centrale bedrijfshulpverlening gaat het om een gezamenlijke BHV-organisatie die wordt gestuurd en bemand door personeel uit alle deelnemende bedrijven of inrichtingen. De verschillende werkgevers voeren hun BHV taken gezamenlijk uit. Hiervoor wordt het hele gebouw of de hele locatie als één risicogebied beschouwd, waarvoor één BHV-organisatie verantwoordelijk is gesteld. De maatgevende factoren gelden dus voor het totaal en niet per werkgever. Voor de bemensing en organisatie levert elke werkgever zijn eigen bijdrage aan personeel, middelen en financiën. Deze werkgeversbijdrage moet zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Buiten een goed BHV-plan moet een degelijk financieel plan uitgewerkt worden. Werkgevers die kiezen voor deze samenwerking zullen dan ook vaak op het gebied van beveiliging en receptiedienstverlening willen samenwerken.
Deze vorm van samenwerking is vooral toepasbaar als bedrijven en instellingen binnen één gebouw of locatie eenzelfde cultuur hebben.

Bij gezamenlijke bedrijfshulpverlening met een samenwerkingsovereenkomst over deeltaken gaat het om twee varianten:
1. een gezamenlijke ontruimingsorganisatie en per werkgever een BHV-organisatie die het overige risico dekt, zoals het bestrijden van een beginnende brand en eerste hulp bij ongevallen, of;
2. een gezamenlijke BHV-organisatie die het overige dekt, zoals het bestrijden van een brand en eerste hulp bij ongevallen en een per werkgever georganiseerde ontruimings-organisatie. Deze organisatievorm ontstaat vaak door de fysieke kenmerken van een gebouw of locatie. Ook deze samenwerkingsvorm moet in een samenwerkingsovereenkomst worden vastgelegd.

Tenslotte gaat het bij de professionele bedrijfshulpverleningsorganisatie met een rechtsvorm met of zonder rechtspersoonlijkheid om een centrale BHV-organisatie die geheel of gedeeltelijk wordt uitbesteed aan één van de werkgevers of is georganiseerd in een vereniging, stichting of besloten vennootschap. Deze organisatievorm komt neer op het volledig uitbesteden van de zorg voor de bedrijfshulpverlening. De samenwerking gaat nog een stap verder, er wordt namelijk een rechtsvorm aangegeven. De financiële constructie is afhankelijk van de rechtsvorm. Met deze samenwerkingsvorm is de werkgever dus niet ontslagen van zijn verplichtingen en verantwoordelijkheden en is dus ook volledig aansprakelijk voor de kwaliteit van de bedrijfshulpverlening. In een dergelijk geval is het voor de werkgevers raadzaam een prestatiecontract af te sluiten met de rechtsvorm van de BHV-organisatie.
In de voorbereiding van of in de aanloop naar een samenwerking is het raadzaam om ook de kans van slagen te toetsen. Meer bindende factoren tussen de verschillende werkgevers zullen bijdragen aan een vruchtbare en zelfs economisch interessante samenwerking.[34]

De gebruiksvergunning kan een onderdeel zijn waarom organisaties een samenwerkingsovereenkomst aangaan. Voor de gebruiksvergunning eist de brandweer vaak dat de aanvrager een ontruimingsplan heeft dat voldoet aan de systematiek van NTA 8112-4 “Leidraad voor een ontruimingsplan. Deel 4 Gebouwen met een publieksfunctie” (uitgave

[34] V.d. Minne, S.M, Zaners, A.: *Gids Bedrijfshulpverlening*, 2008

NEN).[35] Om haar toezichtstaak goed te kunnen uitoefenen en een goede samenwerking tussen de politie en beveiligingsorganisaties te bevorderen moet de politie weten waar een beveiligingsorganisatie actief is.[36] Beveiligingsorganisaties dienen dan ook de politie te informeren over de werkzaamheden die zij verrichten.
Behalve deze samenwerking zijn er vanuit de overheid meerdere initiatieven voor een gezamenlijke aanpak van agressie, geweld en criminaliteit. (Nationaal Platform Criminaliteitsbeheersing, Platform Geweld op straat, Keurmerk Veilig Ondernemen etc.).
Van de samenwerking tussen Particuliere Beveiligingsorganisaties onderling is niets bekend. Dit ligt waarschijnlijk in het feit dat zij concurrenten zijn in dezelfde markt.

§ 3.5 Convenant

Op 17 september 2007 hebben de voorzitters van het College van Bestuur van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool een convenant[37] ondertekend waarin zij te kennen geven, dat ze vanuit hun betrokkenheid bij de beroepskolom en het loopbaandenken, de bestaande samenwerking willen uitbreiden en van nieuwe impulsen voorzien. De wens tot intensivering en vernieuwing voor het onderwijs en het loopbaandenken, richt zich niet alleen op het onderwijs, maar ook op het gebied van facilitaire zaken en bibliothecaire- en mediavoorzieningen. Verder heeft men aangegeven de onderlinge kennisuitwisseling te willen bevorderen. Voor studenten door middel van een regionaal loket voor Erkenning van Verworven Competenties (EVC's), overleg en afstemming over de Associate degree's en een centrum voor ondernemerschap. Voor personeel door middel van docentencafés en een lectorentafel, uitwisseling voor gastcolleges en een bedrijfsopdracht, uitgevoerd door een gemengde groep studenten en docenten van beide instellingen.
Verder doen de beide instellingen een gezamenlijke aanvraag ter verkrijging van subsidie voor het innovatie-arrangement ter stimulering en versterking van expertise-uitwisseling en het innovatief vermogen en doen zij aan gezamenlijke beleidsverkenning van strategische terreinen en onderwerpen met als doel het bevorderen van onderlinge kennisuitwisseling. Jaarlijks zal ook gezamenlijk een symposium georganiseerd worden waarop de activiteiten en resultaten gepresenteerd worden van de inspanningen van het afgelopen jaar om uitval tegen te gaan en doorstroom te vorderen. Verder zal minstens twee keer per jaar bestuurlijk overleg plaats vinden tussen de voorzitters van de Colleges van Bestuur.
Tenslotte is de samenwerking ook gericht op het gebruik van elkaars voorzieningen. Hierbij worden in ieder geval de facilitaire- en bibliothecaire voorzieningen genoemd.

§ 3.6 Samenvatting

Organisaties krijgen in deze moderne samenleving te maken met risico's die steeds complexer van aard zijn en die steeds ingrijpender gevolgen hebben. Hiervoor is een speciale managementdiscipline ontwikkeld: Risicomanagement. Risicomanagement is een systematisch en regelmatig onderzoek naar de risico's die mensen, materiële en immateriële belangen en activiteiten bedreigen en de formulering en implementering van een geïntegreerd beleid met betrekking tot risicoreductie, risico-overdracht en risicofinanciering. Risico's worden ingedeeld in speculatieve- en statische risico's en in grote en kleine risico's. Organisaties houden zich met name bezig met statische risico's. Dit zijn risico's die te verzekeren zijn. De doelstelling van risicomanagement is dat de organisatie bij het realiseren van haar doelstellingen niet door risico's en de gevolgen daarvan wordt gestoord. Het proces van risicobeheersing is erop gericht het ongestoord functioneren van de organisatie te bevorderen door het beheersen van deze risico's. Hierbij maakt risicobeheer gebruik van een

[35] *Praktijkgids Arbeidsrecht*, 2007
[36] http://www.justitie.nl/onderwerpen/opsporing_en_handhaving/particuliere_beveiliging
[37] Bijlage 7 Convenant ROC Mondriaan en Haagse Hogeschool

risico analyse. Beheersmaatregelen worden in kaart gebracht en er wordt hieruit een keuze gemaakt. Deze worden vastgelegd in de risico-inventarisatie. Vanuit overheidswege zijn werkgevers op grond van de Arbo-wet verplicht een schriftelijke risico-inventarisatie en risico-evaluatie (RI&E) te maken op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.
Op basis van deze RI&E treft de werkgever bouwkundige-, elektronische en organisatorische maatregelen om risico's te vermijden of te beperken. De restrisico's die dan nog overblijven, vormen de basis voor de organisatie van de BHV. Voordat de BHV opgezet kan worden moet er eerst een risico-inventarisatie en -evaluatie gemaakt worden, overleg zijn geweest met de OR, BHV-ers worden aangewezen en ook opgeleid. De wijze waarop de BHV is georganiseerd en de maatregelen worden schriftelijk vastgelegd in een ontruimingsplan, BHV-plan of bedrijfsnoodplan. In de risico-evaluatie wordt aangegeven of de maatregelen ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd en het gewenste effect hebben gehad.
Safety, Security en de Arbo-wet zijn aandachtsgebieden van Risicomanagement.
Safety heeft te maken met veiligheid, gezondheid en welzijn en heeft een sterke relatie met de arbeidsomstandighedenwet. Merendeel gaat het dan om de fysieke veiligheid, maar steeds meer wordt er ook aandacht besteed aan de sociale veiligheid. De Arbo-wet is dan ook de bindende factor tussen safety, security en risicomanagement. De arbeidsinspectie is belast met de controle op de naleving van de Arbo-wet.
In openbare gebouwen heeft men behalve met de arbeidsveiligheid ook te maken met de openbare veiligheid. Naast de gebruikseisen brandveiligheid die voor elk gebouw gelden, is soms ook een gebruiksvergunning op grond van de gemeentelijke bouwverordening verplicht. Verder is er een certificeringverplichting binnen de Arbowet.
Afzonderlijke werkgevers kunnen samen een BHV-organisatie opzetten. Met name voor verzamelgebouwen kan dit een goede oplossing zijn. Ook bedrijven in elkaars nabijheid kunnen dit doen. Ook hier geldt dat het aantal BHV-ers vooral moet zijn afgestemd op het aantal werknemers en derden dat in de bedrijven aanwezig is en op de risico's. Werkgevers die de BHV samen met andere bedrijven organiseren moeten de afspraken daarover schriftelijk vastleggen. Er zijn vier vormen van een samenwerkingsovereenkomst:
Met Security bedoelen we "beveiligingen". Beveiligen is een verzamelnaam voor alle beveiligingsmaatregelen waaruit een onderneming of instelling kiest om zich te beschermen tegen schadelijke invloeden die van binnenuit of van buitenaf komen. Het doel van beveiligen is de kans dat de hoofddoelstelling wordt gehaald zo groot mogelijk te maken. Beveiligen kan d.m.v. menskracht, technische middelen of een combinatie van beiden. Een goede risico-analyse is altijd het startpunt om tot en goed gefundeerd security management te komen. Criminele risico's zoals diefstal, inbraak, sabotage, brandstichting, vernielen, binnendringen, agressie en geweld kunnen veroorzaakt worden door eigen medewerkers en door derden. Om een herhaling van incidenten te voorkomen zal een organisatie moeten anticiperen op de incidenten die haar treffen. Een incidentenregistratie geeft inzicht in de incidenten en de incidentenpatronen. Particuliere beveiligingsbedrijven worden ingezet voor manbewaking (winkel- en mobiele surveillance, portiers- en receptiediensten, arrestantenverzorging) en bij geld- en waardetransport, particuliere alarmcentrales, advies- recherche- en schadeonderzoek-bureaus (ARS).
Wet en regelgeving zijn binnen bepaalde sectoren van kracht die de mate en vorm van beveiligen voorschrijven. (Wet bescherming persoonsgegevens artikel 13 en de Arbo-wet). Niet alleen de Arbo-wet, maar ook verzekeraars en organisaties waarmee wordt samengewerkt kunnen eisen stellen aan beveiliging.
Buiten een samenwerking met de politie en initiatieven voor gezamenlijke aanpak van agressie, geweld en criminaliteit is er niets bekend over een samenwerkingsverband van beveiligingsorganisaties onderling.
Tenslotte hebben in 2007 de voorzitters van het College van Bestuur van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool een convenant ondertekend. Zij geven daarin te kennen dat ze de bestaande samenwerking willen uitbreiden en voorzien van nieuwe impulsen, niet alleen gericht op het onderwijs, maar ook op het gebied van facilitaire zaken en bibliothecaire- en mediavoorzieningen.

Hoofdstuk 4 Huidige situatie

In dit hoofdstuk wordt de huidige situatie wat betreft de organisatie van de Beveiliging en de Bedrijfshulpverlening binnen ROC Mondriaan Leeghwaterplein en de Haagse Hogeschool Johanna Westerdijkplein beschreven met haar overeenkomsten en de knelpunten.

§ 4.1 Beveiliging ROC Mondriaan

De afdeling Beveiliging van ROC Mondriaan valt organisatorisch onder het Hoofd Servicedesk van de Dienst Middelen. Uit de interviews met hoofd Servicedesk en de coördinator Leerbedrijf Veiligheid blijkt dat er destijds speciaal is gekozen voor Beveiligingsbedrijf DSH BV omdat ROC Mondriaan al ervaring had opgedaan met DSH aan de Brasserskade in Delft. Dit beveiligingsbedrijf heeft veel ervaring als evenementbeveiliger en is bekend met de doelgroep 16-20 jarigen. Sinds enkele jaren bestaat er een samenwerkingsverband tussen DSH en het cluster Veiligheid. Hieruit voortvloeiend is het leerbedrijf Veiligheid opgezet. Een project waarin studenten Veiligheid ingezet worden als stagiaires binnen de gebouwen van ROC Mondriaan. Dagelijks lopen de studenten mee met de DSH-beveiligers, zowel op de dag als in de avond, onder leiding van een praktijkopleider van ROC Mondriaan. Op deze wijze doen de studenten ervaring op in de praktijk. Het leerbedrijf Veiligheid heeft een vergunning als een bedrijfsbeveiligingsdienst (WPBR). Dit is dan ook de reden waarom zij alleen in gebouwen van Mondriaan kunnen werken.
DSH heeft inbreng gehad in de opzet van de beveiligingsstructuur en de beveiligings-processen van ROC Mondriaan op het Leeghwaterplein. Voor alarmopvolging en mobiele surveillance heeft ROC Mondriaan een contract met Westvlietbewaking b.v. ROC Mondriaan heeft een eigen incidentenregistratie. Uit de interviews met hoofd Services, de stafmedewerker Arbo en de Medewerker Serviceteam HRM Arbo blijkt dat ROC Mondriaan niet in het bezit is van een Beleidsplan op het gebied van Beveiliging. Een ontruimingsplan en een noodplan heeft Mondriaan wel. Het pand aan het Leeghwaterplein heeft aan technische voorzieningen een ontruimingssignaal (slow whoop), handmelders, blusmateriaal, een sprinklerinstallatie, er wordt gebruik gemaakt van een camerasysteem via het glasvezelnet en er is een elektronische toegangscontrole. Deze toegangscontrole is er vanwege de sociale veiligheid, maar is ook noodzakelijk in verband met de bewijslast die ROC Mondriaan heeft aan de onderwijsinspectie. De onderwijsinspectie controleert of ROC Mondriaan daadwerkelijk aan de 850-urennorm van lesgeven voldoet. Ook is de 850-urennorm bepalend voor het feit of een student recht heeft op studiefinanciering en een tegemoetkoming in de schoolkosten.[38]
Naast de vijf beveiligers van DSH werken er dagelijks nog veertien studenten van het leerbedrijf Veiligheid aan het Leeghwaterplein. De aanwezigheid van veel “blauw” in het pand heeft zijn weerslag op de cultuur. Er zijn duidelijke regels waar men zich aan moet houden (gedragscode). ROC Mondriaan doet veel aan sociale veiligheid.
Momenteel is ROC Mondriaan bezig met een aanbesteding voor de Beveiliging. Hierin is een voorkeur kenbaar gemaakt voor gastheerschap van het beveiligingsbedrijf en de expliciete eis dat er samengewerkt moet worden met het Leerbedrijf Veiligheid.

§ 4.2 Bedrijfshulpverlening ROC Mondriaan

De totale BHV organisatie van ROC Mondriaan bestaat uit 300 personen. De BHV-organisatie op het Leeghwaterplein telt 72 BHV-ers. Er werken ca. 400 medewerkers op het Leeghwaterplein. Deze BHV-organisatie is een samengevoegde BHV-organisatie na een de

[38] www.mbo2010.nl

verhuizing in 2008. Meerdere clusters met hun eigen BHV-organisatie kwamen toen samen in dit nieuwbouwpand. De nieuwe BHV-organisatie bestaat uit: een Arbocoördinator Zakelijke Dienstverlening, een BHV-coördinator, een Hoofd BHV, ploegleiders per etage en BHV-ers. Verder is er een Medewerker Serviceteam HRM Arbo belast met de organisatie van de BHV-opleidingen. De BHV-organisatie is in de aanloopfase met behulp van een stafmedewerker van HRM opgezet. De BHV-opleidingen worden bij ROC Mondriaan verzorgd door de Contractgroep Mondriaan b.v. Dit is een werkmaatschappij (b.v.'s) die contractactiviteiten uitvoert. Zij bieden diverse cursussen en trainingen aan, waaronder dus de BHV-opleidingen. De opleidingen worden verzorgd door gecertificeerde en gediplomeerde docenten uit het werkveld. De organisatie van de BHV- opleidingen werkt naar volle tevredenheid van de Arbocoördinator Zakelijke Dienstverlening.
ROC Mondriaan heeft een bedrijfsnoodplan bestaande uit een ontruimingsplan en een BHV-plan. De BHV-coördinator geeft aan dat er twee personen zijn opgeleid voor de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E). Mondriaan heeft een crisisteam en een veiligheidsteam. De catering, de schoonmaak en DSH leveren geen BHV-ers. DSH is hier wel voor opgeleid. Jaarlijks worden er ontruimingsoefeningen gehouden. De samenwerking met beveiligingsorganisatie DSH is goed. In geval van een calamiteit zorgt de Beveiliging ervoor dat er geen mensen het pand verlaten met goederen van ROC Mondriaan. De BHV-ers krijgen een jaarlijkse vergoeding van 500 euro bruto per jaar. BHV-ers die ook EHBO gediplomeerd zijn ontvangen een vergoeding van 608 euro bruto per jaar.

§ 4.3 Beveiliging Haagse Hogeschool

De afdeling Beveiliging valt organisatorisch onder het hoofd Veiligheid, Beveiliging en BHV (V/B/BHV) van de HHS. Het Hoofd V/B/BHV geeft aan dat het samenwerkingsverband met CSU beveiliging na een Europese Aanbesteding gecontinueerd is. De HHS heeft bewust gekozen voor het gastheerschap van beveiligingsorganisatie CSU. De HHS maakt net als ROC Mondriaan gebruik van Westvlietbewaking b.v. voor de alarmopvolging en mobiele surveillance. De HHS heeft een Beleidsplan op het gebied van Beveiliging, evenals een ontruimingsplan en een noodplan. Het pand aan het Johanna Westerdijkplein heeft aan technische voorzieningen een ontruimingssignaal (slow whoop), handmelders, blusmateriaal, verder is er een sprinklerinstallatie aanwezig en wordt er gebruik gemaakt van een camerasysteem. Bij de HHS is er sprake van een open structuur. Dat wil zeggen dat geen toegangscontrole is. De bewijslast aan de onderwijsinspectie geldt niet voor het HBO-onderwijs. Op de HHS zijn dagelijks drie beveiligers van CSU aanwezig. Het Hoofd V/B/BHV geeft aan dat het door de "open" cultuur van de Haagse Hogeschool moeilijk in te schatten is hoeveel studenten en bezoekers er in het pand aanwezig zijn en daarom is het lastig om hier een goed beveiligingsbeleid op te zetten. Om een klankbord te hebben heeft zij het initiatief genomen in de oprichting van het Platvorm Veilig HBO. De opleiding Integrale Veiligheidszorg van de HHS, heeft een handleiding calamiteitenplan geschreven getiteld "Safe School". De HHS heeft een eigen incidentenregistratie. Het gevoel van veiligheid wordt binnen de HHS regelmatig onderzocht in een tevredenheidonderzoek.

§ 4.4 Bedrijfshulpverlening Haagse Hogeschool

De BHV organisatie van de HHS bestaat uit 46 BHV-ers. Er werken 1500 mensen op het Johanna Westerdijkplein. In het contract van de HBO-docent is opgenomen dat in geval van calamiteit de docent verantwoordelijk is voor de groep waar hij op dat moment les aangeeft. Het Hoofd V/B/BHV beschouwt de docent in geval van calamiteit dan ook als ontruimer. De BHV-organisatie bestaat uit een Hoofd BHV, vier plaatsvervangend hoofden BHV, locatiehoofden, ploegleiders en BHV-ers. De beveiliging CSU levert wel BHV-ers, de

schoonmaak en de catering niet. De samenwerking van de BHV-organisatie met beveiligingsorganisatie CSU is goed.
De BHV-opleidingen worden bij de HHS verzorgd door een externe partij die gespecialiseerd is in bedrijfshulpverlening. Hoofd V/B/BHV geeft aan hoge eisen te stellen aan de BHV-opleiding. De beveiliging participeert in de BHV-trainingen die in de HHS worden gegeven. Vier keer per jaar organiseert de HHS een nieuwe Medewerkerdag. De nieuwe medewerkers worden dan wegwijs gemaakt in het gebouw, met de vluchtroutes en op de hoogte gebracht van de taken van de BHV-organisatie.
De HHS heeft een bedrijfsnoodplan bestaande uit een ontruimingsplan en een BHV-plan. De HHS heeft zowel een veiligheidsteam als een crisisteam. De RI& E wordt jaarlijks uitgevoerd. Ontruimingsoefeningen worden in de maand september gehouden, omdat er dan geen tentamens/examen zijn binnen de school. In geval van een nationale calamiteit dient het gebouw van de HHS vanuit de gemeente als eerste opvang. Hoofd V/B/BHV geeft aan dat in geval van een calamiteit in de HHS er niet verzameld wordt op een verzamelplaats, maar dat alle aanwezigen naar huis worden gestuurd. De Beveiliging zorgt ervoor dat er geen mensen het pand verlaten met goederen van de HHS.

§ 4.5 Beveiliging Universiteit Leiden

De afdeling Beveiliging valt organisatorisch onder de Manager Beveiliging van de dienst Vastgoedontwikkeling en Beheer van de Universiteit Leiden (UL). Zie voor het organogram bijlagen 8 en 9. Overdag zijn de faculteiten van de UL zelf verantwoordelijk voor de beveiliging. De portiers hebben behalve een receptiefunctie ook in hun takenpakket het bezorgen van de post. Daarnaast dragen zij ook de verantwoording voor de veiligheid van het pand. Zij zijn in het bezit van een beveiligingsdiploma. ’s Avonds neemt een extern beveiligingsbedrijf het over. Dit is een mobiele surveillance- en alarmopvolgingsdienst. De UL maakt gebruik van de Particuliere Alarm Centrale van Trigion, hierop zijn alle inbraakinstallaties aangesloten. Er is een resultaatcontract afgesloten. Dit betekent dat er een vast tarief is afgesproken, ongeacht de service die verleend moet worden. De Manager Beveiliging geeft aan een samenwerkingsverband gezocht en gevonden te hebben met de ondernemersvereniging van bedrijventerrein Leeuwenhoek. De samenwerking bestaat uit gezamenlijke inkoop van Beveiliging na sluitingstijd.
De Manager Beveiliging heeft een Beleidsplan op het gebied van Beveiliging gemaakt. Een ontruimingsplan en een noodplan zijn ook aanwezig. De faculteiten hebben aan technische voorzieningen een ontruimingssignaal (slow whoop), handmelders, blusmateriaal, een sprinklerinstallatie en er wordt gebruik gemaakt van een camerasysteem via het glasvezelnetwerk dat alle universiteit gebouwen verbindt. Bij de UL is er sprake van een open structuur. Dat wil zeggen dat geen toegangscontrole is. De bewijslast aan de onderwijsinspectie geldt niet voor het wetenschappelijk onderwijs. De UL heeft een eigen incidentenregistratie. Sinds de UL de leerstoelen Terrorismebestrijding en de leerstoel Islam faciliteert is er meer aandacht gekomen voor de beveiliging van de panden van de Universiteit Leiden. De cultuur van de UL staat bekend als “bolwerk van vrijheid”. Dit is bepaald geen beveiligingscultuur te noemen.

§ 4.6 Bedrijfshulpverlening Universiteit Leiden

De BHV organisatie van Universiteit Leiden bestaat uit 42 BHV-ers. Het (LAK)theater van de Universiteit, dat is gevestigd in het Lipsiusgebouw, levert tien BHV-ers van het totaal van 42. Er werken ca. 800 mensen op het Lipsiuscomplex. Dit zijn zeventien gebouwen, die verdeeld zijn in zeven clusters. Zie plattegrond bijlage 10. Het Lipsiusgebouw is het grootste gebouw en hier is ook het LAK- theater gevestigd. De zeventien gebouwen werken samen als één BHV-organisatie. De BHV-organisatie bestaat uit een Hoofd BHV, ploegleiders en BHV-ers

die bijna allemaal door de Facilitaire Dienst worden geleverd. De schoonmaak en de catering leveren geen BHV-ers. Er is een aanbesteding geweest voor BHV-opleidingen en BHV-materiaal. Dit komt omdat de UL over alle panden verspreid ca. 200-250 BHV-ers heeft. Uit de Europese Aanbesteding is een externe partij gekomen die een totaalpakket levert van advisering, opleidingen, trainingen en producten inzake arbeidsomstandigheden, BHV e brandveiligheid. De Arbodienst is intermediair in de aan- en afmeldingen voor de BHV opleidingen. Er is regelmatig overleg tussen de BHV-coördinatoren van de UL met de Arbodienst. De servicemanager WSD van de Universiteit Leiden geeft aan dat gebouwverkenning van essentieel belang is in de samenwerking van de bedrijfshulpverlening. Omdat de BHV-ers elkaar ook in andere panden moeten ondersteunen wordt er twee keer per jaar een gebouwverkenning gedaan. De servicemanager WSD geeft aan dat drie keer per jaar aan te bevelen is. In geval van calamiteiten is het van belang is dat de BHV-organisatie “geautomatiseerd” reageert. Dit houdt in dat de routine bekend zal moeten zijn. De UL heeft een bedrijfsnoodplan bestaande uit een ontruimingsplan en een BHV-plan. De UL heeft zowel een veiligheidsteam als een crisisteam. De RI&E wordt jaarlijks uitgevoerd. Ontruimingsoefeningen worden in september gehouden, omdat er deze maand geen tentamens/examen zijn binnen de universiteit.

§ 4.7 Beveiliging Technische Universiteit Eindhoven

De afdeling BHV-Beveiliging valt organisatorisch onder de Facilitaire Dienst van de Dienst Interne Zaken van de Technische Universiteit Eindhoven (TUE). Zie bijlagen 11 en 12. De 31 beveiligers zijn allen gediplomeerd, gecertificeerd en in dienst van de TUE. Dagelijks zijn er minimaal drie beveiligers aanwezig. De centrale meldpost is 24 uur per dag, het hele jaar bemand. De TUE heeft een Beleidsplan op het gebied van Beveiliging gemaakt. Een ontruimingsplan en een noodplan zijn ook aanwezig. De faculteiten hebben aan technische voorzieningen een ontruimingssignaal (slow whoop), handmelders, blusmateriaal, een sprinklerinstallatie en er wordt gebruik gemaakt van een camerasysteem. Er is een elektronische toegangscontrole. Er zijn niet in alle gebouwen tourniquets. Dit houdt in dat de toegangscontrole niet waterdicht is. De TUE heeft een eigen incidentenregistratie. De cultuur van deze technische universiteit is geen beveiligingscultuur te noemen. De commandant van de Brandweer geeft aan bij evenementen wel eens gebruik te maken van een externe beveiligingsorganisatie.

§ 4.8 Bedrijfshulpverlening Technische Universiteit Eindhoven

De BHV-organisatie is ondergebracht bij de afdeling Dienst Interne Zaken/BHV.
Deze afdeling heeft zich met diverse deskundigen uit de faculteiten en diensten ingezet om te komen tot één BHV. De BHV is vanaf 1998 een professionele organisatie voor de gehele TUE. De BHV-organisatie is ontstaan uit samenvoeging van de Brandweer, de Beveiliging, en de decentrale BHV en Eerste Hulp Verleners. De BHV- organisatie van de TUE bestaat uit 300 BHV-ers en achttien medewerkers bij de Brandweer. Alle gebouwen op de campus zijn d.m.v. loopbruggen met elkaar verbonden. Onder het takenpakket van de Brandweer valt het coördineren en uitvoeren van de diverse BHV- en Eerste Hulp-opleidingen, het controleren van de apparatuur en de inzet bij evenementen. Het totale TUE complex telt 30 gebouwen, zie de plattegrond in bijlage 13. Het totale aantal medewerkers bedraagt ca. 3000. Elk gebouw heeft een eigen BHV-ploeg, aangestuurd door een BHV-coördinator, één-twee ploegleiders. Centraal is er een Hoofd BHV.
De BHV-organisatie van Natuurkunde laag telt 25 BHV-ers en twee ploegleiders. Dit zijn vier gebouwen: Natuurkunde laag, Spectrum, Cascade en Cyclotron. Omdat de BHV-ers elkaar ook in andere panden moeten ondersteunen wordt er twee keer per jaar een gebouwverkenning gedaan. De TUE heeft een bedrijfsnoodplan bestaande uit een

ontruimingsplan en een BHV-plan. De TUE heeft zowel een veiligheidsteam als een crisisteam. De commandant van de brandweer geeft aan dat het streven is om de RI&E jaarlijks uit te voeren, maar dat dit voor 30 panden een tijdrovend proces is.
De BHV-organisatie doet twee tot drie keer per jaar een inzetoefening. Het is verplicht voor de BHV-ers er tenminste twee te volgen. Er wordt getraind in eerste hulp en incidentnabootsing. Op de faculteit Technische Scheikunde wordt gewerkt met brandbare stoffen en materialen. Hiervoor is het noodzakelijk vaker te trainen: zes tot acht keer per jaar, waarvan er zes verplicht zijn.

§ 4.9 Benchmark Beveiligings- en BHV-organisaties ROC Mondriaan, HHS, UL en TUE

De gegevens van de vier organisaties worden schematisch gegeven in de datamatrix.

Datamatrix

Organisatie	**ROC Mondriaan**	**Haagse Hogeschool**	**Universiteit Leiden (verspreid over stad)**	**Technische Universiteit Eindhoven (één campus)**
Primair proces	MBO onderwijs	HBO onderwijs	WO onderwijs	WO onderwijs
Aantal gebouwen	21	5	17 Lipsiuscomplex: 7	30 N-laag: 4
Aantal medewerkers	2284	1688	4015	2978
Bruto Vloeroppervlak	30.550 m²	90.000 m²	400.000 m²	330.000 m2
Gebouwen eigendom	Ja	Ja	Ja	ja
Locatie	**Leeghwater-plein**	**J. Wester-dijkplein**	**Cleveringa-plaats**	**N-laag**
Aantal medewerkers per locatie	400	1500	800	Ca. 800
Toegangscontrole	Ja	Nee	Nee	Ja/Nee
Openingstijden ma t/m do Vr	7.00-21.30 uur 7.00-18.00 uur	8.00-23.00 uur 8.00-19.00 uur	7.30-23.30 uur 7.30-23.30 uur LAK-theater (Lipsius) 7.30-0.45 uur	24-uurs universiteit
Openingstijden za/zo	Nee	Ja, 15 x per jaar	Ja 10.00-17.00 uur Lipsius 9.00-0.45 uur	24-uurs universiteit
Open vakanties	Ja	Ja/ Kerst en zomer 3 weken niet	Ja, Kerst en zomer 3 weken niet	ja
BHV organisatie	Ja	Ja	Ja	Ja
Aantal BHV-ers	72 (300 totaal)	46	42 (250 totaal)	25 (300 totaal)
Ploegleiders	5	8	6	2 (totaal 30)
BHV opleiding 1 x per jaar	Ja	Ja	Ja	Ja, zelfs 3 x per jaar
BHV Aanwezigheids-registratie/planning	Ja	Ja	Ja	ja
Oefencyclus BHV	Jaarlijks: 2 2 ontruimingsoef. 5 x BHV basis 28 x BHV	Jaarlijks: 1 1 ontruimingsoef. 5 groepen 2 x per jaar	Jaarlijks: 2-3 ontruimingsoef. 1 x 2 uur theorie 1 x 4 uur BHV	3 x per jaar Inzetoefening (incidentnabootsing/EHBO) 2 x verplicht

	herh.certificaat 1 x EHBO basis 6 x EHBO herh.certificaat	oefenen op HHS 1 x BHV herh. op locatie 4 x per jaar nieuwe mede-werkersdag	herh.certificaat 2 x gebouw-verkenning	
Gebouwverkenning	Ja	Ja	Ja 2 x per jaar	Ja 2 x per jaar
Beveiligings-bedrijf	DSH BV	CSU	geen	TUE zelf
Manbeveiliging	Ja, tijdens openingstijden	Ja, tijdens openingstijden	Mobiele surveillance + alarmopvolging tijdens avond/nacht	TUE zelf
Soort beveiliging	Evenement-beveiliger	Gastheerschap	Gastheerschap	TUE zelf
Alarmopvolging	Westvliet	Westvliet	ja	n.v.t.
Dagbezetting beveiliging	5 DSH+ 14 studenten	3	portier	21
Avondbezetting beveiliging	2 DHS+ 7 studenten	3	Mobiele surveillance+ alarmopvolging	21
SLA beveiliging	Ja	Ja	Ja	n.v.t.
Beveiligings-procedures	Ja	Ja	Ja	Ja
Europese aanbesteding Beveiliging nadruk	Loopt	Kwaliteit/ partner-ship, prijs, opleiding	n.v.t.	n.v.t.
Incidenten-registratie	Ja	Ja	Ja	Ja
SMIS	Nee	Nee	Nee	Nee
Samenwerking BHV/Beveiliging	Goed	Goed	n.v.t.	Goed
Samenwerkende BHV-organisatie	Nee	Nee	Ja	Ja
Samenwerking met andere Beveiligingsorg.	Nee	Nee	Nee	Ja, bij evenementen
Facilitaire Dienst Centraal/ Decentraal	Centraal/ Decentraal	Centraal/ Decentraal	Centraal	Centraal
Kosten-doorbelasting	Centrale financiering	Geringe doorbelasting	Geringe doorbelasting	Geringe doorbelasting
Gedwongen winkelnering FD	Ja	Ja	Ja	Ja
Uitbesteding	Schoonmaak Catering/ Beveiliging	Schoonmaak Catering Beveiliging	Schoonmaak	Schoonmaak Catering
Beleid	**ROC Mondriaan**	**Haagse Hogeschool**	**Universiteit Leiden**	**Technische Universiteit Eindhoven**
Beleidsplan	Nee	Ja	Ja	Ja
BHV plan	Ja	Ja	Ja	Ja
BHV procedures	Ja	Ja	Ja	Ja
Crisisteam	Ja	Ja	Ja	ja
Ontruimingsplan/ noodplan	Ja	Ja	Ja	ja
Procedure bij	Ontruimen en	Ontruimen en	Ontruimen en	Ontruimen en

calamiteit	naar verzamel-plaats	naar huis	naar verzamelplaats	naar verzamel-plaats naast hoofdgebouw
RIE jaarlijks	Ja	Ja	Ja	Ja
Sociaal veiligheidsbeleid	Ja	Ja	Ja	Ja
Veiligheidsteam	Ja	Ja	Ja	ja
Voorzieningen	**ROC Mondriaan**	**Haagse Hogeschool**	**Universiteit Leiden**	**Technische Universiteit Eindhoven**
Beveiligings-maatregelen: -organisatorisch	Mobiele surveillance+ alarmopvolging + leerbedrijf Veiligheid	Mobiele surveillance+ alarmopvolging	Mobiele surveillance+ alarmopvolging	Eigen personeel
-bouwkundig	Onruimings-signaal, handmelders, blusmateriaal	Ontruimings-signaal, handmelders, blusmateriaal	Onruimings-signaal, handmelders, blusmateriaal	Ontruimings-signaal, handmelders, blusmateriaal
-elektronisch	Camera-Systeem, elek.toegangs-controle	Camera-systeem	Camera-systeem	Camera-Systeem, elek.toegangs-controle

§ 4.10 Analyse

Wanneer we de huidige situatie qua Beveiliging en Bedrijfshulpverlening van ROC Mondriaan, de HHS, de UL en de TUE naast elkaar leggen hebben zij de volgende overeenkomsten op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening:

Overeenkomsten Beveiliging

Overeenkomsten	ROC	HHS	UL	TUE
Externe Beveiligingsorg	+	+	-	Intern bedrijf
Samenw. Beveiliging	+	+	+	+
Alarmopvolging	Westvliet	Westvliet	Extern bedrijf	Intern bedrijf
Beleidsplan	+	+	+	+
Incidentregistratie	+	+	+	+
Open structuur	-	+	+	-
Elektronische toegang	+	-	-	+
Beveiligingsmaatregelen Bouwkundig	+	+	+	+
Beveiligingsmaatregelen Elektronisch	+	+	+	+
SIMS	-	-	-	-

- ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool hebben op de dag beide een externe Beveiligingsorganisatie. Er is op alle scholen sprake van een goede samenwerking tussen de Beveiligingsorganisaties en de BHV-organisatie;
- ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool maken beide gebruik van Westvlietbewaking b.v. voor de alarmopvolging na sluitingstijd;
- Avondonderwijs geldt zowel voor de HHS als voor ROC Mondriaan;
- Alle vier de onderwijsinstellingen hebben een beleidsplan Beveiliging, een incidentenregistratie, maar geen Security Management Informatie systeem;
- De Haagse Hogeschool en de UL hebben een open structuur en zijn vrij toegankelijk;

- ROC Mondriaan en de TUE hebben beide een elektronische toegangscontrole;
- Alle vier de onderwijsinstellingen hebben zij dezelfde technische- en elektronische voorzieningen gericht op beveiliging en BHV;
- Alle vier de onderwijsinstellingen maken gebruik van een camerasysteem.

Overeenkomsten BHV: :

Overeenkomsten BHV

Verschillen	ROC	HHS	UL	TUE
BHV organisatie	+	+	+	+
BHV structuur	+	+	+	+
ARBO	+	+	+	+
Gebouwverkenning	+	+	+	+
Samenwerking BHV	-	-	+	+

- ROC Mondriaan, de HHS, UL en de TUE hebben alle vier een duidelijk gestructureerde BHV-organisatie;
- Zij voldoen alle vier aan de eisen die wet stelt wat betreft aantallen, opleidingen en ontruimingen voor bedrijfshulpverlening;
- Alle vier de BHV-organisaties doen aan gebouwverkenning;
- ROC Mondriaan en de TUE hebben een elektronische toegangscontrole;
- De UL en TUE hebben een samenwerkingsverband in BHV-organisatie tussen verschillende gebouwen;

De verschillen tussen ROC Mondriaan, de HHS, de UL en de TUE zijn de volgende:

Verschillen Beveiliging

Verschillen	ROC	HHS	UL	TUE
Externe Beveiligingsorg	+	+	Intern (portier)	Intern bedrijf
Samenw. Beveiliging	+	+	+	+
Soort Beveilig.org.	Evenement	Gastheer	n.v.t.	gastheer
Alarmopvolging	Westvliet	Westvliet	Extern bedrijf	Intern bedrijf
Dagbezetting Bev.	5+ leerbedrijf 14= 19	3	n.v.t.	Minimaal 3-21
Avondbezetting	2+ leerbedrijf 7= 9	3	n.v.t.	Minmaal 3-21
Beleidsplan	-	+	+	+
Incidentregistratie	+	+	+	+
SMIS	-	-	-	-
Elektr. toegang	+	-	-	+
Beveiligingsmaat-regelen Bouwkundig	+	+	+	+
Beveiligingsmaat-regelen Elektronisch	+	+	+	+

Verschillen Beveiliging:

- Bij de Universiteit Leiden hebben de portiers een beveiligingsdiploma;
- ROC Mondriaan, de HHS en de UL hebben mobiele surveillance en alarmopvolging na sluitingstijd;
- De TUE heeft eigen beveiligingsmedewerkers;
- ROC Mondriaan heeft een evenementbeveiliger, de HHS gastheerschap;
- De dagbezetting en avondbezetting van de Beveiliging van ROC Mondriaan is hoger dan de avondbezetting en dagbezetting van de HHS. ROC gebouw is kleiner en met minder medewerkers;

- Voor ROC Mondriaan is een toegangscontrole noodzakelijk voor de sociale veiligheid, maar ook in verband met de bewijslast die ROC Mondriaan heeft aan de onderwijsinspectie;
- ROC Mondriaan heeft geen Beleidplan Beveiliging gemaakt;
- Dagbezetting ROC Mondriaan vijf beveiligers van DSH en veertien studenten van het leerbedrijf Veiligheid.

Verschillen BHV:

Verschillen BHV

Verschillen	ROC	HHS	UL	TUE
BHV organisatie	72	46	42 (250)	25 (300)
Brandweer	-	-	-	18
BHV samenwerking	-	-	+	+
BHV structuur	+	+	+	+
Gebouwverkenning	+	+	+ (min. 2x)	+ (3 x)
BHV opleiding	Intern	Extern	Extern	Intern

Bedrijfshulpverlening

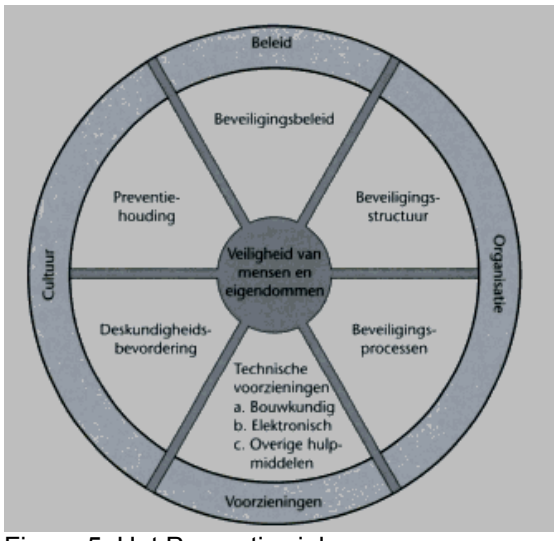
- De BHV organisatie van ROC Mondriaan is groter dan de BHV-organisatie van de HHS. Het gebouw is kleiner met minder medewerkers;
- De BHV-organisaties van de UL en de TUE werken samen in verschillende gebouwen;
- De UL en de TUE doen gedurende het jaar één tot twee keer vaker gebouw-verkenningen én vaker ontruimingsoefeningen dan ROC Mondriaan en de HHS;
- De TUE heeft een professionele BHV-organisatie;
- De BHV opleiding wordt door ROC Mondriaan en de TUE zelf georganiseerd. De HHS en de UL besteden dit uit.

Hoofdstuk 5 Gewenste Situatie

In dit hoofdstuk worden wordt de gewenste situatie wat betreft een mogelijk samenwerkingsverband van de Beveiliging en de Bedrijfshulpverlening van ROC en de Haagse Hogeschool beschreven op het gebied van Beleid, Organisatie, Voorzieningen en Cultuur.

§ 5.1 Preventiewiel

In het risicomanagement wordt er gebruik gemaakt van het preventiewiel. Het preventiewiel is als hulpmiddel ontwikkeld om de objectieve en subjectieve veiligheid van mensen en middelen te realiseren. Dit geldt zowel voor Beveiliging als voor BHV. De vier hoofdaspecten in de buitenste ring bepalen de kwaliteit van het beveiligingssysteem en staan in verbinding met de as die de veiligheid van mensen en eigendommen weergeeft. Een aantal segmenten zorgt voor verbinding. Omdat verandering in een segment gevolgen heeft voor de andere segmenten, moet er altijd naar het totaal worden gekeken.[39]
In het kader van het externe onderzoek is contact gelegd met twee onderwijsinstellingen die al een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en BHV hebben ontwikkeld. Aan de hand van het preventiewiel zal de gewenste situatie wat betreft een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en Bedrijfshulpverlening beschreven worden.



Figuur 5: Het Preventiewiel

§ 5.2 Samenwerking Beveiliging ROC Mondriaan en HHS

Het Hoofd Beveiliging, Veiligheid en BHV van de HHS heeft expliciet de mogelijkheid van een samenwerkingsverband op het gebied van beveiliging met ROC Mondriaan laten opnemen in de gunningcriteria van de laatste Europese Aanbesteding die werd gedaan voor de HHS. Er was destijds al sprake van een convenant waarin ROC Mondriaan en de HHS hadden aangegeven samen te gaan werken, niet alleen op onderwijskundig gebied, maar ook op facilitair gebied. Momenteel is ROC Mondriaan ook bezig met de voorbereiding van een Europese Aanbesteding Beveiliging. Uit de interviews komt naar voren dat de samenwerking met de HHS hierin niet is meegenomen. In de literatuur was het niet mogelijk om organisaties te achterhalen met een samenwerkingsverband op het gebied van

[39] de Zwart, A..: *Integraal veiligheidszorgmanagement: een integratie van safety en security management*, 2005

Beveiliging. Uit het interview met de eigenaar van een beveiligingsorganisatie wordt duidelijk dat er niet alleen sprake is van concurrentie tussen de beveiligingsorganisaties onderling, maar dat er ook sprake is van verschillende bedrijfsculturen. Samenwerking ligt dan niet snel voor de hand. Uit het onderzoek kwam wel naar voren dat de TUE wel eens samenwerkt met een externe beveiligingsorganisatie bij het organiseren van evenementen. Hier is echter geen sprake van concurrentie, maar van inhuur op incidentele basis. De samenwerking bestaat dan uit "wie betaalt, bepaalt".

Een andere onderzochte mogelijkheid om te gaan samenwerken op gebied van beveiliging is de inzet van studenten van het leerbedrijf Veiligheid van ROC Mondriaan in de HHS. Dit zou voor de HHS geen extra kosten, maar wel extra mankracht betekenen en voor Mondriaan het behalen van de leerdoelen. ROC Mondriaan heeft echter alleen een vergunning voor het leerbedrijf als een bedrijfsbeveiligingsdienst (WPBR). Hiermee is het niet mogelijk om in andere gebouwen dan in die van Mondriaan te werken.

Een andere mogelijkheid zou zijn wanneer de huidige beveiligingsorganisatie van de HHS, CSU, als stagebedrijf zou fungeren voor de studenten Veiligheid. De kosten van de screening van de studenten in combinatie met de kosten van de legitimering en de aanschaf van een uniform zijn echter zo hoog dat de investering hoger zou zijn dan de opbrengst.

De twee mogelijkheden om te gaan samenwerken zijn ten eerste de inhuur van dezelfde beveiligingsorganisatie, omdat er dan gebruik gemaakt kan worden van de huidige regeling. Ten tweede zouden studenten van het Leerbedrijf Veiligheid kunnen werken in de HHS wanneer ROC Mondriaan zich inschrijft in de Kamer van Koophandel als dépendance van de HHS. Aangezien ROC Mondriaan en de HHS wel hetzelfde primaire proces hebben, maar niet dezelfde doelgroep (MBO-HBO) is dit niet waarschijnlijk.
Verder is nog uit het onderzoek naar voren gekomen dat ROC Mondriaan niet in het bezit is van een beveiligingsbeleid. In dit beleid wordt de visie beschreven waarmee Mondriaan richting wenst te geven aan het beheersen van de bedrijfsrisico's.

§ 5.3 Samenwerking Bedrijfshulpverlening ROC Mondriaan en HHS

Bij ROC Mondriaan en de HHS is er sprake van twee verschillende organisaties met ieder hun eigen BHV-organisatie. De onderwijsinstellingen zijn gevestigd in verschillende gebouwen op een gezamenlijk bedrijventerrein. De gebouwen liggen fysiek 350 meter van elkaar, gescheiden door een weg (Leeghwaterplein). De loopafstand is ca. 3 minuten.
Als eerste is onderzocht of er organisaties waren die gezamenlijk de BHV organiseerden. Daarna is onderzocht of er onderwijsinstellingen waren die al een samenwerkten op het gebied van BHV. Deze onderwijsinstellingen dienden fysiek in elkaars omgeving gevestigd te zijn. De onderzochte externe organisaties hebben een gezamenlijke BHV-organisatie binnen hun eigen organisatie. De gegevens van zowel de externe organisaties als die van ROC Mondriaan en de HHS zijn in een benchmark naast elkaar gezet. De externe organisaties voldoen aan de voorwaarde dat de gebouwen fysiek uit elkaar liggen.

§ 5.3.1 Beleid

Alvorens een facilitaire strategie te formuleren is het van belang een goed inzicht te hebben in de omgeving van de organisatie.[4] Om te komen tot een samenwerkingsverband van ROC Mondriaan en de HHS is er allereerst een interne en externe omgevingsanalyse gemaakt door middel van een SWOT analyse.[4] Door de interne sterkten en zwakten vervolgens te confronteren met de externe kansen en bedreigingen in de Confrontatiemix[4] worden er denkbeeldige situaties geschetst waarvoor scenario's kunnen worden ontwikkeld.

De uitkomsten van de SWOT en de Confrontatiemix bepalen in hoge mate de uiteindelijke kans van slagen van het samenwerkingsverband op het gebied van BHV tussen ROC Mondriaan en de HHS.

SWOT Analyse Samenwerking BHV

Interne factoren:	
Sterktes: ▪ Samenwerking in geval van calamiteit; ▪ Altijd voldoende BHV-ers; ▪ Gebruik maken van gezamenlijk expertise en faciliteiten; ▪ Ontwikkelen visie en beleid; ▪ Uniformiteit door methoden en procedures; ▪ Gezamenlijk Europees aanbesteden; ▪ Gedeelde investering in tijd en middelen.	**Zwaktes:** ▪ Elektronische toegangscontrole (BHV-ers vanuit HHS hebben ook een pasje nodig); ▪ Afspraken noodzakelijk; ▪ Gezamenlijke beleidsvisie noodzakelijk; ▪ Kosten moeten inzichtelijk gemaakt worden; ▪ Facilitair bedrijf in oprichting bij Mondriaan; ▪ Bij grote bedragen moet er Europees aanbesteed worden; ▪ Communicatie noodzakelijk.
Externe factoren:	
Kansen: ▪ ROC Mondriaan organiseert de eigen BHV opleidingen; ▪ Gezamenlijke inkoop BHV-materialen; ▪ Communicatie komt op gang; ▪ Kostenbesparing; ▪ Efficiencyverbetering; ▪ Imagoverbetering	**Bedreigingen:** ▪ Geen (gezamenlijke) beleidsvisie; ▪ Inrichting organisatorische structuur; ▪ Kosten Preventiehouding; ▪ Verlies autonomie.

In de confrontatiematrix worden de factoren uit de SWOT-analyse met elkaar gecombineerd tot opties die kunnen worden toepast op de bedrijfsvoering.

Confrontatiemix Samenwerking BHV

Sterkte + kans	**Zwakte + kans**
▪ Kostenbesparing door gedeelde investering in personeel, tijd en middelen; ▪ Efficiencyverbetering; ▪ Maatwerk bieden in geval van calamiteit d.m.v. opleiding bij Contractgroep; ▪ Voldoende BHV-ers in geval van calamiteit; ▪ Expertise uitwisseling;	▪ Door noodzaak om afspraken te moeten maken komt de communicatie op gang; ▪ Expertise ▪ Inzichtelijk maken kosten BHV kan kostenbesparend werken.
Sterkte + bedreiging	**Zwakte + bedreiging**
▪ Geen overeenstemming bereiken over beleid, methodes en procedures; ▪ Angst voor verlies autonomie kan weerstand oproepen; ▪ Gezamenlijke Europese aanbestedingen nemen meer tijd; ▪ Andere organisatorische structuur noodzakelijk.	▪ HHS BHV-ers toegang binnen ROC Mondriaan staakt haaks op visie ROC Mondriaan (elektr. Toegangscontrole); ▪ Verlies autonomie maakt afspraken maken moeilijk; ▪ Facilitaire bedrijf in oprichting ROC Mondriaan wordt onderdeel van Facilitair Bedrijf HHS; ▪ Geen consensus w.b.t. Preventiehouding

Uit de confrontatiemix blijkt dat een samenwerkingsverband op het gebied van BHV een kostenbesparing op termijn zou kunnen betekenen. ROC Mondriaan en de HHS zouden door effectiever en efficiënter samen te werken kosten kunnen besparen op de inzet van personeel, tijd en middelen. Dit geldt ook voor een gezamenlijk Europese aanbesteding, hoewel dit ook meer tijd kan nemen voordat er overeenstemming is bereikt.
De Contractgroep van ROC Mondriaan organiseert BHV-opleidingen. Wanneer er gezamenlijk opgeleid zou worden, kan er maatwerk geleverd worden, toegespitst op beide

scholen. Uit interviews met de arbocoördinator en de servicemedewerker HRM is gebleken dat de opleidingen onder de markprijs worden gegeven. In geval van een calamiteit is de BHV-organisatie op maat getraind en heeft men altijd voldoende BHV-ers. Bijkomend voordeel is dat het inzichtelijk maken van de kosten op het gebied van BHV en gezamenlijke inkoop kostenbesparend kan werken. Bovendien komt de communicatie op gang, omdat er onderling afspraken gemaakt moeten worden. Een bedreiging voor een gezamenlijke BHV zou kunnen zijn dat men bang is de autonomie te verliezen of dat er geen overeenstemming bereikt kan worden over het beleid of de organisatiestructuur. Wat niet ondenkbaar is dat, wanneer de Facilitair Bedrijven van beide organisaties met elkaar gaan samenwerken, dit mogelijk zou kunnen leiden tot één Facilitair Bedrijf. Verder is het elektronische toegangsbeleid van ROC Mondriaan een probleem: de BHV-ers van de HHS zullen ook toegelaten moeten worden in het pand.

§ 5.3.2 Organisatie

Organisatiestructuur

Nu een gezamenlijke BHV-organisatie van ROC Mondriaan en de HHS tot de mogelijkheden behoort, zal er gekeken moeten worden naar de organisatiestructuur die het in de toekomst zal moeten hebben. Er is sprake van vier organisatiestructuren:

BHV organisatie-structuren	**ROC Mondriaan**	**HHS**	**Taken**	**Voordelen**	**Nadelen**
Decentrale BHV	Eigen BHV	Eigen BHV	Alarmering/ Incidenten-melding	Eigen organisatie-structuur	
Centrale en gezamenlijke BHV	Gezamenlijke BHV Inzet eigen personeel, middelen en financiën	Gezamenlijke BHV Inzet eigen personeel, middelen en financiën	Uitvoeren als 1 BHV organisatie	Eventueel in toekomst Samen-werking Receptie/ Beveiliging	Financieel plan maken
Gezamenlijke BHV met deeltaken	1. Gezamenlijke BHV + Eigen Ontruimingsorg. 2.Gezamenlijke Ontruimingsorg.+ Eigen BHV organisatie	1. Gezamenlijke BHV + Eigen Ontruimingsorg. 2.Gezamenlijke Ontruimingsorg.+ Eigen BHV organisatie	1. Uitvoeren als 1 BHV organisatie + Eigen Ontrui-mingsorg. 2.Uitvoeren als 1 ontruimingsorg.+ Eigen BHV org.	1. gezamen-lijke BHV-organisatie 2. gezamen-lijke Ontruimings-organisatie	1. Ontrui-mingorg. Zelf 2. BHV org Zelf
Professionele BHV met rechtsvorm	Gezamenl. BHV in stichting	Gezamenl. BHV in stichting	Uitbesteden BHV organisatie	Professio-nele BHV	Financieel plan hangt af van rechtsvorm

In bovenstaande tabel met samenwerkingsvormen van BHV is de meest professionele vorm van een BHV organisatie die met een rechtsvorm (een stichting) die voor beide onderwijsinstellingen de BHV gaat organiseren. Dit zou uitbesteding betekenen. De minst ingrijpende vorm van samenwerking is die van decentrale BHV organisatie, waarin ROC Mondriaan en de HHS ieder hun eigen organisatiestructuur houden, maar elkaar wel op de hoogte stellen van incidenten/ alarmering. De centrale en gezamenlijke BHV zou alleen mogelijk zijn als ROC Mondriaan en de HHS dezelfde cultuur hebben. De gezamenlijke BHV met deeltaken is een mixvorm.

Personele consequenties

De personele consequentie zijn in onderstaande tabel in kaart gebracht. Hierin vindt u een overzicht van het aantal medewerkers dat zich momenteel bezig houdt met BHV en de minimale inzet van medewerkers in de toekomst in een BHV-samenwerkingsvorm in FTE:

Aantal medewerkers BHV	ROC huidig	HHS* huidig	ROC nieuw	HHS nieuw
Arbocoördinator	0.2	0.2*	0.2	0.2*
Stafmedewerkers Arbo	0.1			
Servicemedewerker HRM	0.1			
Coördinator BHV	0.1		0.5	0.5
Hoofd BHV	0.1	0.5*	0.5	0.5*
Hoofd Veiligheid, Beveiliging en BHV**		(is hoofd BHV)	(is hoofd BHV)	(is hoofd BHV)
Implementatie ca. 6 mnd			0.3	0.3
Totaal	**0.6**	**0.7**	**1.5**	**1.5**
Totaal na 1 jaar			**1.2**	**1.2**

* geschat aantal FTE
**functie bij ROC niet bestaand: Hoofd BHV komt in takenpakket Hoofd Services

Het personeel van beide organisaties brengt inhoudelijk de risico's gezamenlijk in kaart en bedenkt welke maatregelen getroffen kunnen gaan worden. Naast de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor risico's kan een ondersteuningsfunctie in de vorm van een coördinator BHV (0.5 fte) ten behoeve van risicomanagement aangesteld worden in beide organisaties. Deze biedt ondersteuning, zoals het verzorgen van integrale rapportages en het verzorgen van de opleidingen. Er zal ook aandacht moeten zijn voor de verspreiding en stimulering van het gedachtegoed van risicomanagement bij de diverse verantwoordelijken. Ook zal er kwaliteitsbewaking moeten plaatsvinden van de methode waarmee risico's en maatregelen worden geïnventariseerd en uitgevoerd. De implementatie van de nieuwe organisatie zal gedurende 6 maanden extra kosten met zich meebrengen voor het ontwikkelen van visie en beleid. De functie Hoofd Veiligheid, Beveiliging en BHV is een bestaande functie bij de HHS, die ook geïmplementeerd zal moeten worden bij ROC Mondriaan. Momenteel heeft het facilitair hoofd Services van ROC Mondriaan de Beveiliging al in het pakket. Een uitbreiding naar Hoofd BHV zou een logische stap zijn. Dit brengt geen extra kosten met zich mee. De functie van coördinator BHV voor de HHS zou toegevoegd moeten worden aan de organisatiestructuur.

§ 5.3.3 Voorzieningen

Om de organisatorische voorzieningen, het aantal BHV-ers, van de huidige BHV organisaties in kaart te kunnen brengen is er gekeken naar het huidige aantal BHV-ers. ROC Mondriaan heeft op de locatie Leeghwaterplein de beschikking over 72 BHV-ers. De HHS heeft de beschikking over 46 BHV-ers. De oude richtlijn voor een BHV-organisatie was:
1-50 personen= per 10 personen→ 1 BHV-er
50 > = per 25 personen →1 BHV-er[40]
Hoewel deze richtlijn niet meer wordt gehanteerd, zijn de huidige aantallen BHV-ers van de onderzochte organisaties getoetst aan de oude norm:

[40] www.euronorm.net

	ROC	HHS	UL	TUE
Aantal medewerkers	400	1500	4015	2978
Huidige BHV-ers	72	46	250	300
Advies oude richtlijn	16	60	161	120
Factor	4.5	0.8	1.5	2.5
Nieuw bij factor 1.5	24	90		

Wanneer we de aantallen BHV-ers vergelijken met de resultaten van de oude norm blijkt dat de UL en TUE kunnen beschikken over 1.5-2.5 x het aantal BHV-ers dan zij nodig hebben. ROC Mondriaan heeft in verhouding 4.5 x zo veel BHV-ers.
De HHS heeft te weinig BHV-ers. Dit betekent dat het aantal BHV-ers bij ROC Mondriaan omlaag kan en voor de HHS omhoog zou moeten. Wanneer we een gemiddelde van factor 1.5 hanteren zou dit voor ROC Mondriaan betekenen: *24 BHV-ers* en de HHS *90 BHV-ers*. Dit betekent een verdubbeling van de huidige BHV-organisatie van de HHS. Bij een grotere BHV-organisatie is de aanstelling van een BHV-coördinator noodzakelijk.
Bij voorzieningen horen natuurlijk ook de bouwkundige- en elektronische maatregelen en de BHV- materialen, maar omdat het hier om bestaande BHV-organisaties gaat, wordt aangenomen dat deze voorzieningen geen extra kosten met zich mee zullen brengen.

Financiële consequenties

De HHS heeft aangegeven dat de bestaande BHV-organisatie 40.000 euro op jaarbasis kost. Dit komt neer op 40.000/46 BHV-ers= 870 euro per persoon. De HHS zou het aantal BHV-ers moeten ophogen naar 90. Beschikbaar budget: € 40.000,-/90 BHV-ers= 445 euro per persoon.
In onderstaande tabel zijn de kosten voor de BHV opleidingen en de BHV vergoedingen weergegeven:

Kosten opleiding EHBO Contractgroep	Kosten cursus BHV Contractgroep
Basiscursus EHBO (7 dagdelen incl. examen) € 350,00 per persoon	Basiscursus BHV (4 dagdelen incl. Examen) € 230,00 per persoon
Herhalingscursus EHBO (4 dagdelen) € 195,00 per persoon	Herhalingscursus BHV (2 dagdelen.) €145,00 per persoon
Kosten EHBO vergoeding	**Kosten BHV vergoeding**
EHBO vergoeding 608 euro per persoon per jaar.	BHV vergoeding 500,- euro per persoon per jaar
8 EHBO-ers*608,-= 4.864,- euro op jaarbasis	72 BHV-ers*500,-= 32.000,- euro op jaarbasis

In de gewenste situatie is het mogelijk dat de Mondriaan Contractgroep de BHV-opleidingen ook voor de HHS gaat organiseren:

Haagse Hogeschool kosten op jaarbasis (inkoop bij Contractgroep Mondriaan)

1e jaar HHS:	Kosten	Totaal
40 BHV herhaalcurssussen* €145,00=	5.800.-	
6 EHBO herhaalcurssussen* €195,00=	1.170,-	
40 Basiscursus BHV* € 230,00=	9.200,-	
4 Basiscursus EHBO*) € 350,00=	1.400,-	
Totaal BHV-opleidingen voor 90 BHV-ers		17.570,-
Implementatiekosten nieuwe organisatie 0.8 fte		26.400,-
Totaal		43.970,-
Beschikbaar BHV budget	40.000,-	
Totaal BHV-opleidingen/implementatiekosten	-43.970,-	
Budget beschikbaar voor ontruimingsoefeningen, CMT-training, standaardontruiming etc.	**-3.970,-**	

Kosten 2e jaar HHS		
80 BHV herhaalcurssussen* €145,00=	11.600,-	
10 EHBO herhaalcurssussen* €195,00=	1.950,-	
BHV coördinator 0.5 fte		16.500,-
Totaal BHV-opleidingen voor 90 BHV-ers		13.550,-
Totaal		30.050,-
Beschikbaar BHV budget	40.000,-	
	-30.050,-	
Budget beschikbaar voor ontruimingsoefeningen, CMT-training, standaardonruimingsoef. Etc.	9.950,-	

Een samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en de HHS kost de HHS dus in het eerste jaar geld. Daarbij komen nog de kosten voor ontruimingsoefeningen etc. Het tweede jaar is er wel budget beschikbaar om dit te organiseren. Kanttekening hierbij is wel dat er bij een grotere BHV-organisatie ook een groter budget noodzakelijk zal zijn.

Huidige situatie ROC Mondriaan kosten op jaarbasis

ROC Mondriaan		Totalen
Opleiden BHV *		47.704
BHV herhalingscursus* 64 BHV-ers	9.280	
EHBO herhalingscursus* 8 EHBO-ers	1.560	
Vergoeding BHV* 64 BHV-ers	32.000	
Vergoeding EHBO* 8 EHBO-ers	4.864	

Nieuwe situatie ROC Mondriaan kosten op jaarbasis

1e jaar ROC Mondriaan	Kosten	Totaal	Baten Contractgroep	Totaal
Opleiden BHV*		16.744,-		17.570,-
BHV opleiden*16 BHV-ers	2.320,-		17.570,-	
EHBO opleiden*8 EHBO-ers	1.560,-			
BHV vergoeding*16 BHV-ers	8.000,-			
EHBO vergoeding*8 EHBO-ers	4.864			
Implementatiekosten nieuwe organisatie 0.9 fte	30.000,-	30.000,-		
Totaal		46.744,-		
Kosten huidige situatie		47.704,-		
Kosten nieuwe situatie		-46.774,-		
Totaal		930,-		17.570,-
2e jaar ROC Mondriaan	**Kosten**	**Totaal**	**Baten Contractgroep**	**Totaal**
Opleiden BHV*		16.744,-		13.550,-
BHV opleiden*16 BHV-ers	2.320,-		13.550	
EHBO opleiden*8 EHBO-ers	1.560,-			
BHV vergoeding*16 BHV-ers	8.000,-			
EHBO vergoeding*8 EHBO-ers	4.864			
BHV coördinator 0.6 fte		19.800,-		
Totaal		36.574,-		
Kosten huidige situatie		47.704,-		
Kosten nieuwe situatie		-36.574,-		
Totaal vermindering		11.130,-		

Voor ROC Mondriaan levert de nieuwe samenwerkingsvorm in het eerste jaar een kleine kostenbesparing op en in het tweede jaar een iets grotere kostenbesparing. De organisatie van de BHV-opleidingen voor de HHS levert een positief resultaat op voor de Contractgroep. Bij deze kosten zijn nog niet de voordelen van een gezamenlijke inkoop en gezamenlijk Europees aanbesteden opgenomen.

§ 5.3.4 Cultuur

Als ROC Mondriaan en de HHS willen gaan samenwerking op het gebied van BHV zal er ook gekeken moeten worden naar de organisatiecultuur. "Organisatiecultuur wordt omschreven als het feitelijke gedrag van medewerkers van een organisatie, dat voortkomt uit een stelsel impliciete en expliciete veronderstellingen, waarden en normen. De cultuur dient als basis van waaruit situaties worden verklaard en is richtinggevend voor de wijze waarop activiteiten in de organisatie worden aangepakt" (Maas en Pleunis, 2001: p172).
Het "Organizational Culture Assessment Instrument" (OCAI) van Cameron en Quinn is een gevalideerde onderzoeksmethode om de organisatiecultuur in kaart te brengen.[41] Het model telt vier concurrerende waarden, die corresponderen met vier typen organisatiecultuur. De unieke mix van deze vier typen organisatiecultuur bij een organisatie is te bepalen aan de hand van een vragenlijst. Hier moeten respondenten telkens 100 punten verdelen over een aantal uitspraken die met de vier cultuurtypen overeenkomen. Zo wordt gemeten in welke mate de huidige organisatie- of teamcultuur een mix is van de vier cultuurtypen of dat er bijvoorbeeld één cultuur domineert. Door dezelfde test af te nemen gericht op de gewenste of noodzakelijk geachte organisatiecultuur voor de toekomst, zijn belangrijke actiepunten tot verandering te herkennen.[42] De OCAI-test online[43] is zowel door personeel van ROC Mondriaan als door personeel van de HHS ingevuld. Hieruit komt naar voren gekomen dat zij qua organisatiecultuur sterk op elkaar lijken. Beide organisatieculturen hebben een mix van een hiërarchiecultuur en een familiecultuur. Dit komt overeen met wat er in de onderwijs-sector algemeen is gescoord. Het gaat dus om een mix van een zeer geformaliseerde en gestructureerde werkomgeving met een vriendelijke werkomgeving waar mensen veel met elkaar gemeen hebben, gericht op efficiëntie. Voor de resultaten van de test zie bijlage 14.

§ 5.4 Samenvatting

Uit de confrontatiemix blijkt dat een samenwerkingsverband op het gebied van BHV door effectiever en efficiënter samen te werken kosten zou kunnen besparen op de inzet van personeel, tijd en middelen. Bijkomende voordelen zijn: inzichtelijk maken van de kosten, gezamenlijke inkoop en de communicatie komt op gang. Een bedreiging voor een gezamenlijke BHV zou kunnen zijn dat men bang is de autonomie te verliezen of dat er geen overeenstemming bereikt kan worden over het beleid of de organisatiestructuur. Beide organisatieculturen hebben een mix van een hiërarchiecultuur en een familiecultuur, die goed zouden kunnen samengaan. Het aantal BHV-ers bij ROC Mondriaan is te veel en bij de HHS te weinig voor het aantal medewerkers dat zij hebben. Dit heeft financiële voordelen voor ROC Mondriaan en nadelen voor de HHS. Uit de financiële paragraaf blijkt dat een samenwerkingsverband op het gebied van BHV momenteel niet rendabel is. De HHS zal het in het eerste jaar in deze samenwerking moeten investeren. Het tweede jaar zou het budget net uitkomen, omdat er ook nog ontruimingsoefeningen en CMT-trainingen georganiseerd moeten worden. De nieuwe gezamenlijke organisatiestructuur zou uitgebreid moeten met ca. 0.5 fte met alle financiële consequenties van dien. De HHS zou de BHV-opleidingen kunnen inkopen bij ROC Mondriaan, dit zou in ieder geval een kostenbesparing betekenen.

---

[41] Cameron, K.S. & Quinn, R.E.: *Onderzoeken en Veranderen van organisatiecultuur*, 2006
[42] www.kikkergroep.nl
[43] www.ocai-online.nl

Conclusies

In dit hoofdstuk worden de conclusies beschreven naar aanleiding van een onderzoek naar de meerwaarde van een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en BHV tussen ROC Mondriaan en de HHS. Eerst zullen de conclusies ten aanzien van een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging behandeld worden. Vervolgens komen de conclusies van een samenwerkingsverband op het gebied van BHV aan de orde.

In dit onderzoek wordt antwoord gegeven op de volgende vraagstelling:
"Hoe kan het facilitair bedrijf van ROC Mondriaan Leeghwaterplein 72 te Den Haag aantonen dat een samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en De Haagse Hogeschool op het gebied van beveiliging en bedrijfshulpverlening een meerwaarde kan betekenen en op welke wijze dient invulling te worden gegeven aan een samenwerkingsverband?"

Het onderzoek is gericht op een mogelijke meerwaarde van een samenwerkingsverband tussen ROC Mondriaan en de HHS op het gebied van Beveiliging en BHV en te komen tot een implementatieplan voor een eventueel samenwerkingsverband. Door het uitvoeren van theoretisch- en empirisch onderzoek kunnen verschillende conclusies worden getrokken wat betreft de meerwaarde van een samenwerkingsverband op het gebied van Beveiliging en BHV.

Conclusies Beveiliging:

- Uit de SWOT analyses blijkt dat een samenwerking op het gebied van Beveiliging meerwaarde kan hebben op het gebied van Europees Aanbesteden, het ontwikkelen van visie en beleid en de uniformiteit in methoden en procedures. Dit zou zowel een efficiencyverbetering als een kostenbesparing kunnen betekenen.
- Uit het onderzoek is gebleken dat een samenwerking tussen verschillende Particuliere Beveiligingsbedrijven niet voorkomt in de beveiligingsbranche. Een samenwerking op het gebied van Beveiliging tussen ROC Mondriaan en de HHS is dus alleen mogelijk wanneer zij gebruik maken van dezelfde beveiligingsorganisatie;
- Uit het interview met de coördinator leerbedrijf Veiligheid van ROC Mondriaan is naar voren gekomen dat de studenten van het leerbedrijf Veiligheid op dit moment alleen ingezet kunnen worden in gebouwen van ROC Mondriaan. Alleen wanneer ROC Mondriaan ingeschreven zou worden als dependance van de HHS in de Kamer van Koophandel zou er tegemoet gekomen worden aan de wens van de HHS om stagiaires van het cluster Veiligheid in te zetten binnen de HHS. Aangezien ROC Mondriaan en de HHS wel hetzelfde primaire proces hebben, maar niet dezelfde doelgroep (MBO-HBO), is dit niet waarschijnlijk.
- Uit het benchmark onderzoek is gebleken dat de beheersmaatregelen op het gebied van Beveiliging bij ROC Mondriaan in vergelijking met de andere onderwijsorganisaties groot te noemen zijn. Met de inzet van beveiligingorganisatie DSH én de inzet van studenten Veiligheid beschikt ROC Mondriaan over een grote beveiligingsorganisatie, terwijl het gebouw aan het Leeghwaterplein over het minste vloeroppervlak van de onderzochte onderwijsinstellingen beschikt;
- Uit de gehouden interviews is gebleken dat ROC Mondriaan niet in het bezit is van een Beveiligingsbeleid. Beleid is één van de hoofdaspecten van Risicomanagement en bepaalt de kwaliteit van het beveiligingssysteem. In een beleidsvisie staat de richting beschreven waarmee Mondriaan richting wenst te geven aan het beheersen van de bedrijfsrisico's.

Conclusies Bedrijfshulpverlening:

- Uit de OCAI-test, een onderzoeksmethode om de organisatiecultuur in kaart te brengen, is gebleken dat de organisatieculturen van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool samen zouden kunnen werken;
- Uit de financiële paragraaf van het onderzoek komt naar voren dat de minimale personele bezetting van een samenwerkingsvorm op het gebied van BHV een investering betekent voor beide organisaties, die misschien niet rendabel is. De HHS zal het in het eerste jaar in deze samenwerking moeten investeren. Het tweede jaar zou het budget net uitkomen, omdat er ook nog ontruimingsoefeningen en CMT-trainingen georganiseerd moeten worden. De nieuwe gezamenlijke organisatiestructuur zou uitgebreid moeten met ca. 0.5 fte aan personeel, met alle financiële consequenties die hieraan verbonden zijn;
- De decentrale bedrijfshulpverlening is de enige vorm van samenwerking die tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool op dit moment een meerwaarde kan betekenen. Bij decentrale bedrijfshulpverlening behouden ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool elk hun BHV-organisatie. De meerwaarde van deze samenwerking bestaat uit het elkaar alarmeren en informeren bij een incident. Hoewel zowel ROC Mondriaan als de Haagse Hogeschool zelfstandig is in het organiseren van de BHV moeten deze afspraken wel worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Hierin binden beide organisaties zich aan hun verplichting tot wederzijdse alarmering en voorziening van relevante informatie;
- Met het ondertekenen van een samenwerkingsovereenkomst op het gebied van BHV wordt de doelstelling van het convenant nagestreefd, namelijk samenwerking. Bovendien laat de SWOT analyse zien dat een samenwerking op het gebied van BHV een kans betekent om de communicatie tussen de beide Facilitaire organisaties van ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool bevorderen;
- Uit het onderzoek naar de organisatorische voorzieningen, één van de hoofdaspecten van het preventiewiel, is gebleken dat de BHV-organisatie van ROC Mondriaan in vergelijking met de andere onderwijsorganisaties groot te noemen is. De reden hiervan zijn de vele parttimers binnen de BHV-organisatie;
- Verder is uit het onderzoek naar de organisatorische voorzieningen ook gebleken dat de huidige BHV-organisatie van de HHS is te klein voor het aantal medewerkers van de HHS;
- Uit het onderzoek is gebleken dat de prijzen van de BHV-opleidingen bij de Contractgroep Mondriaan onder de marktprijzen liggen. De inkoop van BHV-opleidingen bij ROC Mondriaan zou een kostenbesparing voor de HHS kunnen opleveren.

Aanbevelingen

Dit hoofdstuk bevat de aanbevelingen naar aanleiding van de conclusies die getrokken zijn uit de onderzoeksgegevens.

Vanuit de Conclusie zijn de volgende vier aanbevelingen geformuleerd:

Aanbevelingen op het gebied van Beveiliging:

- Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat ROC Mondriaan nog geen Beleidsplan heeft ontwikkeld voor de Beveiliging. In het beleidsplan worden de formele uitgangspunten van ROC Mondriaan benoemd. Deze vormt de kapstok waaraan de verdere uitwerking van de beveiliging kan worden opgehangen. Het gaat om de uitgangspunten van beveiliging, het managementstandpunt en de visie die de organisatie heeft ten aanzien van de waarborging van de continuïteit van de bedrijfsprocessen. Voorbeelden hiervan zijn de gewenste openheid en toegankelijkheid van het gebouw voor wat betreft ongewenst bezoek en gedrag;

- Verder is uit het benchmark onderzoek naar voren gekomen dat ROC Mondriaan negentien beveiligers in dienst heeft (vijf DSH en veertien studenten leerbedrijf Veiligheid). Dit is veel in vergelijking met de grootste campus van de Technische Universiteit Eindhoven, die 21 beveiligers in dienst heeft, terwijl het vloeroppervlak tien keer zo groot is. Een minimale bezetting van drie beveiligers DSH met de veertien studenten van het leerbedrijf Veiligheid zou voor ROC Mondriaan een voldoende dagbezetting moeten zijn. Dit zou een besparing van twee DSH beveiligers van 124.800,- euro op jaarbasis (2 beveiligers*40 uur*52 weken*30 euro p/u) betekenen.

Aanbevelingen op het gebied van *Bedrijfshulpverlening*:

- Uit het benchmarkonderzoek is naar voren gekomen dat ROC Mondriaan een vrij grote BHV-organisatie van 72 BHV-ers heeft. De oorzaak hiervan is een verhuizing waarbij meerdere kleine BHV-organisaties bij elkaar zijn gekomen met in daarin veel parttime BHV-ers. Al deze BHV-ers krijgen een BHV-vergoeding op jaarbasis. Advies is om te kijken naar de parttime factor van de BHV-organisatie van ROC Mondriaan. Alleen personeel dat fulltime in dienst is kan BHV-er blijven. De BHV-organisatie kan dan teruggebracht worden tot een acceptabel aantal van 25 BHV-ers. Dit zou een besparing betekenen van ca. 30.000,- euro op jaarbasis. (25 BHV*500 vergoeding+ 25*145 cursus);

- Uit het benchmarkonderzoek is ook naar voren gekomen dat de tarieven die de Contractgroep Mondriaan b.v. berekent voor de BHV-opleidingen onder de tarieven van de markt liggen. Wanneer de Haagse Hogeschool de BHV-opleidingen door de Contractgroep laat organiseren dan levert dit een besparing op jaarbasis op van 33.000,-. (40 BHV*145 cursus+6 EHBO*195 cursus).
  Van dit bedrag moeten dan nog wel de ontruimingsoefeningen georganiseerd worden en de crisismanagementtrainingen. Dit budget is daarvoor ruim toereikend.

Implementatieplan Decentrale Bedrijfshulpverlening

In dit laatste hoofdstuk wordt een implementatie advies gegeven voor de invoering van de in te voeren samenwerking op het gebied van Bedrijfshulpverlening in een Decentrale Bedrijfshulpverlening die in hoofdstuk 5 is behandeld. Er wordt een beschrijving gegeven voor de planning en activiteiten van de betrokken partijen.

Bij een samenwerking op het gebied van Bedrijfshulpverlening in een decentrale Bedrijfshulpverlening behouden ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool elk hun BHV-organisatie. De samenwerking bestaat uit het elkaar alarmeren en informeren bij een incident. Hoewel zowel ROC Mondriaan als de Haagse Hogeschool zelfstandig is in het organiseren moeten deze afspraken wel worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Hierin binden beide organisaties zich aan hun verplichting tot wederzijdse alarmering en voorziening van relevante informatie.

Initiatieffase
In deze fase wordt een overleg georganiseerd tussen de coördinator BHV van ROC Mondriaan en het Hoofd Veiligheid, Beveiliging en BHV van de Haagse Hogeschool. In dit overleg worden de mogelijkheden besproken van alarmering bij incidenten en welke partijen hierbij betrokken moeten worden. Hierin zullen in ieder geval betrokken moeten worden: vertegenwoordiging van ROC Mondriaan en van de Haagse Hogeschool, maar ook de beide wijkagenten en vertegenwoordiging van de BHV- en Beveiligingsorganisaties. Nadat de partijen bij elkaar zijn gebracht en de condities zijn bepaald wordt een maand later de samenwerkingsovereenkomst getekend.

Voorbereidingsfase
In de voorbereidingsfase wordt de werkgroep samengesteld en de taken verdeeld voor het opstellen van de procedure voor Alarmering Incidenten. Deze fase neemt 2-3 weken in beslag.

Uitvoeringsfase
In de uitvoeringsfase zijn er regelmatig overlegvormen tussen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool. Dit start 6-8 weken na aanvang van het project.

Nazorgfase
In de nazorgfase vindt er een evaluatie plaats van de samenwerking tot dusverre. Eveneens wordt de procedure Alarmering Incidenten met de betrokken partijen geëvalueerd.

Schematisch ziet de implementatie er als volgt uit:

Implementatieplan Decentrale Bedrijfshulpverlening:

Fase	Activiteit	Wie	Kosten	Tijdspad
Initiatief	Overleg omtrent samenwerking	ROC Mondriaan: Coördinator BHV HHS: Hoofd Veiligheid, Beveiliging en BHV (V/B/BHV)	2 uur	September 2009
	Partijen samenbrengen	ROC Mondriaan: Coördinator BHV HHS: Hoofd V/B/BHV Wijkagenten Coördinatoren Beveiliging CSU en DSH	2 uur	September/Oktober 2009
	Condities bepalen	ROC Mondriaan: Coördinator BHV HHS: Hoofd V/B/BHV	6-8 uur	September/Oktober 2009
	Tekenen samenwerkingsovereenkomst	ROC Mondriaan: Facillity Manager HHS: Facility Manager	1 uur	Oktober 2009
Voorbereiding	Opstellen werkgroep	ROC Mondriaan: Coördinator BHV HHS: Hoofd V/B/BHV	1 uur	Oktober/November 2009
	Opstellen plan voor Alarmering Incidenten	projectgroep	6 uur	November 2009
Uitvoering	Overlegvormen ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool	projectgroep	1,5 uur per 2 weken	Oktober2009-
	Uitvoering Alarmering Incidenten	ROC Mondriaan: Hoofd BHV HHS: Hoofd V/B/BHV	Bij incident	December 2009
Nazorg	Evaluatie samenwerking	ROC Mondriaan: Coördinator BHV HHS: Hoofd V/B/BHV	1 uur	Juli 2010
	Evaluatie Alarmering Incidenten	ROC Mondriaan: Coördinator BHV HHS: Hoofd V/B/BHV	1 uur	Juli 2010

Geraadpleegde Bronnen

Artikelen

Hohmarow, G.: Bedrijfshulpverlening? Gewoon doen! Den Haag: Haagse Hogeschool, Bestuurskunde en Overheidsmanagement, 2004.

Remmerts, H., de Jager, H. en van Ommen, N.: Risicomanagement loont. In: Bodem. nummer 3, juni 2008.

Veen van R. en Belgraver, M.: Facilitair bedrijf als professionele dienstverlener. In: Facility Management. Editie 97, februari 2002.

Visser, J., Frederikse, R., Hermans, E.: Monitor bedrijven en instellingen Slachtofferschap criminaliteit bij bedrijven en instellingen: nulmeting onder 5.000 vestigingen. Amsterdam, Nipo consult, 2002.

Boeken

Appelman, A.: Integrale beveiliging in de zorgsector. Alphen aan de Rijn: Kluwer b.v., 2005.

Baarda, D.B. en Goede de M.P.M.: Basisboek Methoden en Technieken. 3e herziene druk Groningen: Wolters-Noordhoff, 2001. ISBN 90 207 3030 4

Baarda, D.B. en Goede de M.P.M, Teunissen, J.: Basisboek kwalitatief onderzoek. 2e editie, Culumborg: Centraal Boekhuis, 2005. ISBN 9020731793

Basisopleiding Bedrijfshulpverlener. 13 druk, NBIHV (Nederlands Instituut voor Bedrijfshulpverlening), Rotterdam: augustus 2006, ISBN 90-76966-59-1

Brochure Informatie Bedrijfshulpverlening en VCA, uitgave van NIBHV (Nederlands Instituut voor Bedrijfshulpverlening), 13e druk, Rotterdam: juni 2006. ISBN 90-76966-50-8

Cameron, K.S. & Quinn, R.E.: Onderzoeken en Veranderen van organisatiecultuur. Zevende oplage, Den Haag: SDU Uitgevers, 2006. ISBN 9052612919.

Claes, P.F.: Risicomanagent. 4e druk, Groningen: Wolters-Noordhoff, 2008. ISBN 9789001709792

Claes P., Vroom, L.: Risicomanagement: een nieuwe visie op het verzekeringsadvies : hoe adviseer ik het MKB over risicomanagement? Alphen aan de Rijn: Kluwer, 2000. ISBN 9031219967, 9789031219964

Cuyvers, G.: Zorgen voor kwaliteit: handboek kwaliteitsontwikkeling voor non-profit organisatie. Lannoo Uitgeverij: Tielt, 2007. ISBN 9020969498, 9789020969498

Coumou, C.: Risicomanagement voor security- en facility managers. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2003. ISBN 9013 0010601

Dam van, N., Marcus, J.: Een praktijkgerichte benadering van organisatie en management. 5e editie, Groningen: Wolters-Noordhoff. 2005, ISBN 9001210279

De Schrijverij, van Noortwijk, K., van Noortwijk, M.: Beveiliger bronnenboek 1, Meppel: Edu'Actief, 2006. ISBN 9060535154

Kinderen van, S., van Well-Stam, D.: Risicomanagement binnen projecten. Houten: Spectrum, 2003. ISBN-13: 9789027480408 ISBN-10: 9027480400

Kok, H.B.: Brugboek Marketing voor Facilitaire dienstverleners. Den Haag: SDU uitgevers b.v., 2005.

Krimpen, J. van: Facility Management in perspectief. Alphen aan de Rijn: Kluwer b.v., 2003. ISBN 90 13 00043 6

Maas, G.W.A. en Pleunis, J.W.: Facility management. 2e herz. dr. Alphen aan den Rijn: Kluwer b.v., 2006. ISBN 90 130 32052

Minne v.d., S.M, Zanders, A.: Gids Bedrijfshulpverlening 2008. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2008. ISBN 9013048943, 9789013048940

Muller, E.R.: Veiligheid: studies over inhoud, organisatie en maatregelen. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2004. ISBN 9013011292, 9789013011296

Muntinga, M. e.a.: Managementmodellen voor kwaliteit. 2e dr. Deventer: Kluwer, 2003. ISBN 9014092601

Praktijkgids Arbeidsomstandigheden.Deventer: Kluwer, 2008. ISBN 9013048234, 9789013048230.

Praktijkgids Arbeidsrecht. Deventer: Kluwer, 2007, ISBN 9013043267, 9789013043266

Steens, H.B.A., Louwman, J.H.G.: Risicomanagement: een beheersingsmodel. Deventer: Kluwer, 1994. ISBN 9026720033

Stol,W.: Basisboek Integrale Veiligheid. Bussum: Coutinho, 2006. ISBN 9062834795, 9789062834792.

Thuis, P.: Toegepaste organisatiekunde. 3e dr. Groningen: Wolters-Noordhoff, 2003. ISBN 9001860397

Zwart de A.: Integraal veiligheidszorgmanagement: een integratie van safety en security management. 2e editie, Deventer: Kluwer, 2005. ISBN 9013016189

Jaarverslagen

Haagse Hogeschool 2007
ROC Mondriaan 2007
Technische Universiteit Eindhoven 2007
Universiteit Leiden 2007

Syllabi

Pouw H.J.: Syllabus Risicomanagement en Facility Management Haagse Hogeschool 2007/2008. Den Haag, 2007. Code 2344

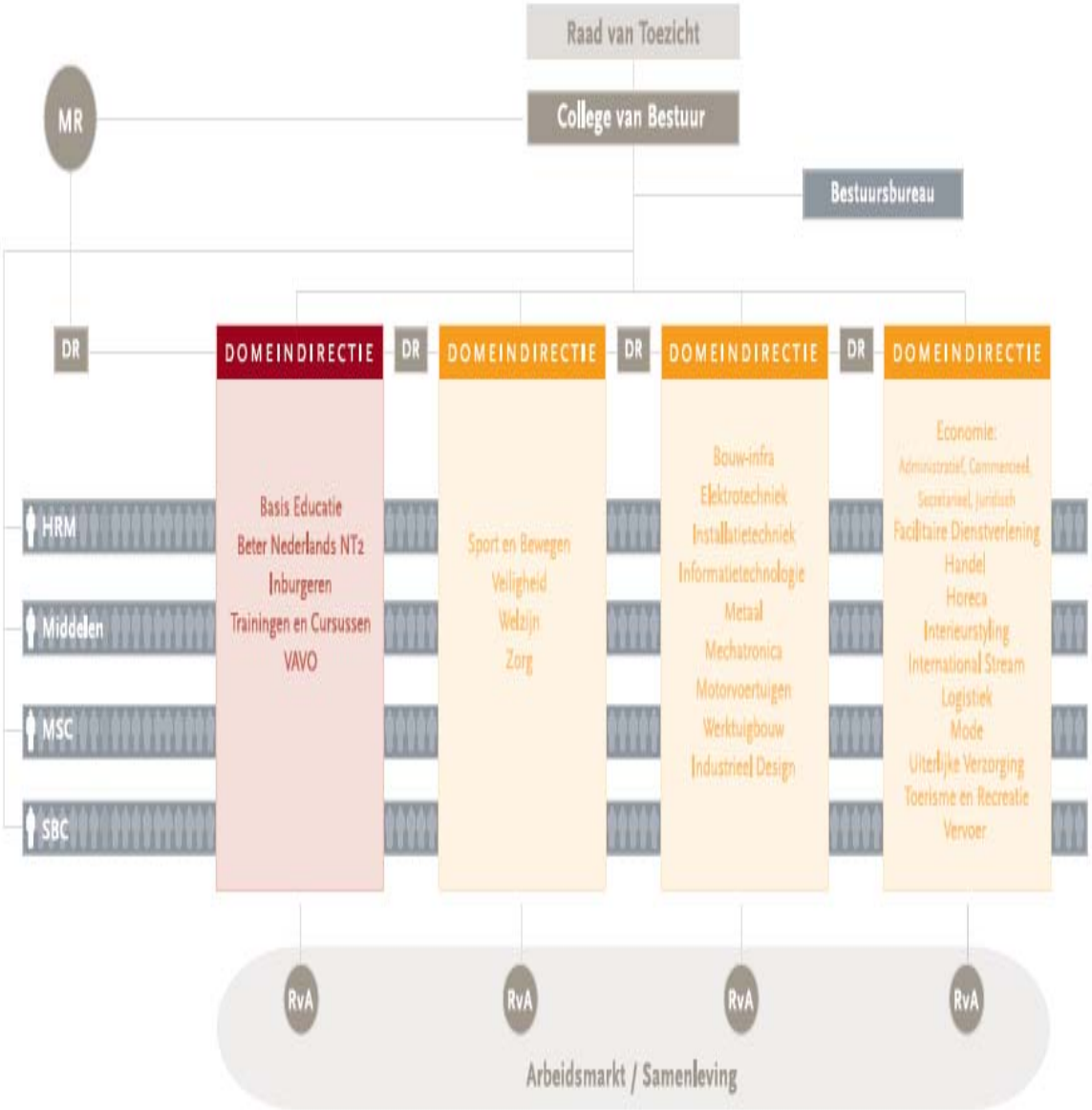
Bouter, R.F.: Handleiding schriftelijke rapportage. Den Haag: Academie voor Facility Management, 2007-2008. Nr. 2318.

Genet, drs. C.M.: Methoden van Onderzoek en de markt. Den Haag: Academie voor Facility Management, 2006-2007. Nr. 2384.

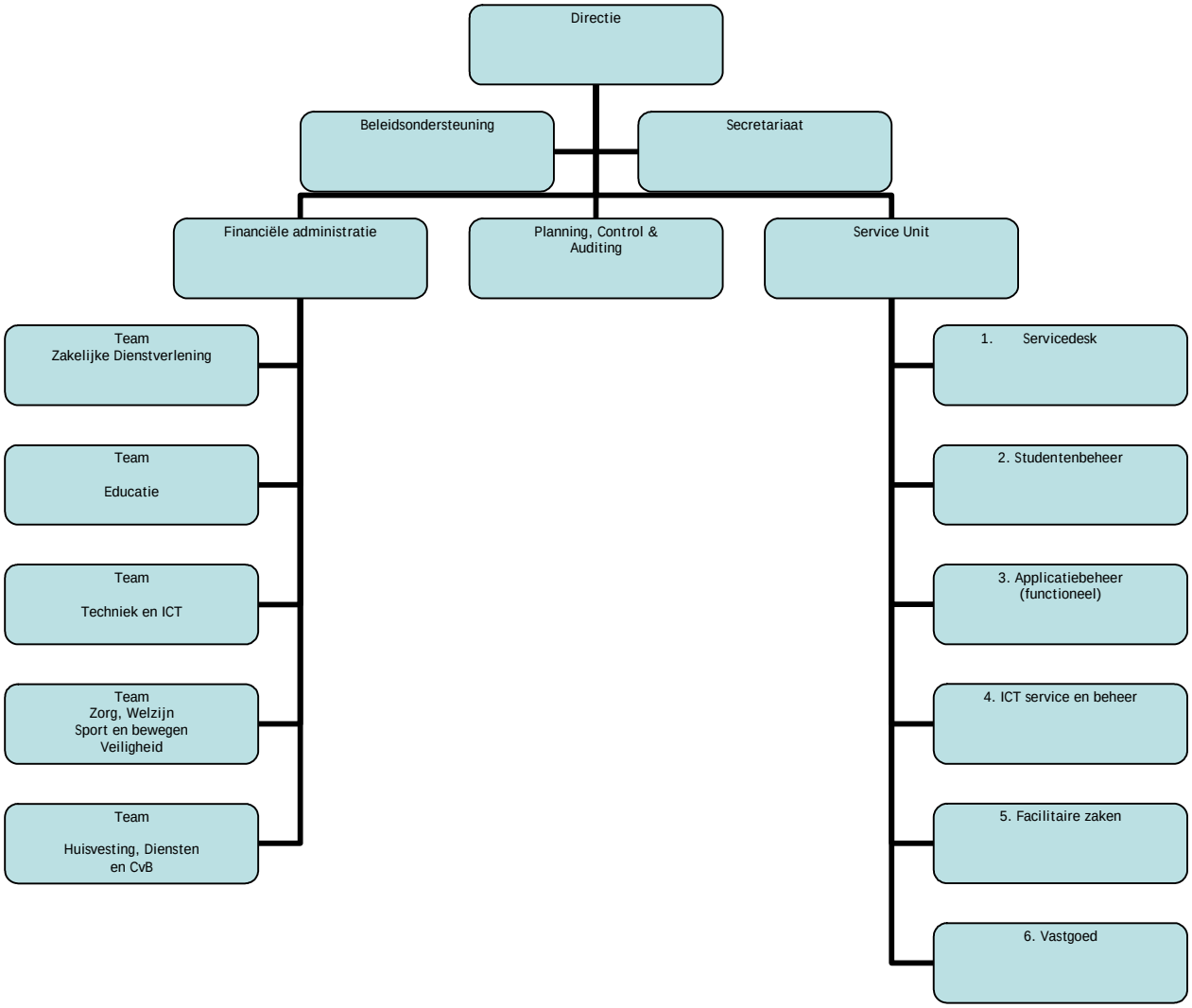
Webadressen

www.rocmondriaan.nl (8-3-2009)
www.hhs.nl (9-3-2009)
http://www.twynstragudde.nl/PDF/Artikelen/Risicomanagement%20een%20hype%20of%20must.pdf (19-3-2009)
http://www.dshsecurity.com (09-03-2009)
www.csu.nl (9-3-2009)
http://www.managementkennisbank.nl/ShowImage.asp?IID=799(22-3-2009)
http://wetten.overheid.nl/BWBR0011468/geldigheidsdatum_25-03-2009#Hoofdstuk2_Paragraaf1_Artikel13 (24-3-2009)
http://www.hetccv.nl/ (24-3-2009)
http://www.ncp.nl/ (25-3-2009)
http://www.mkbservicedesk.nl/1985/wat-bhv-plan.htm (28-3-2009)
http://www.denhaag.nl/smartsite.html?id=24340 (28-3-2009)
http://www.vpb.nl/media/documents/beleidsplan.pdf (29-3-2009)
http://www.mbo2010.nl/index.cfm/t/850_urennorm/vid/48EAC625-D79A-B84C-7AB26583F38F0210
http://www.tue.nl/ (10-4-2009)
http://www.leidenuniv.nl/ (13-3-2009)
http://www.twynstraguddekennisbank.nl/tg.htm?ch=def&id=2034 (18-04-2009)
http://www.ocai-online.nl/documenten/ocai.pdf(19-4-2009)
www.twijnstraengudde.nl (19-4-2009)
http://www.euronorm.net/content/template2.php?itemID=2021(18-4-2009)
http://www.ocai-online.nl (29-4-2009)
http://www.kikkergroep.nl/bibliotheek/artikelen/ocai.php (13-5-2009)

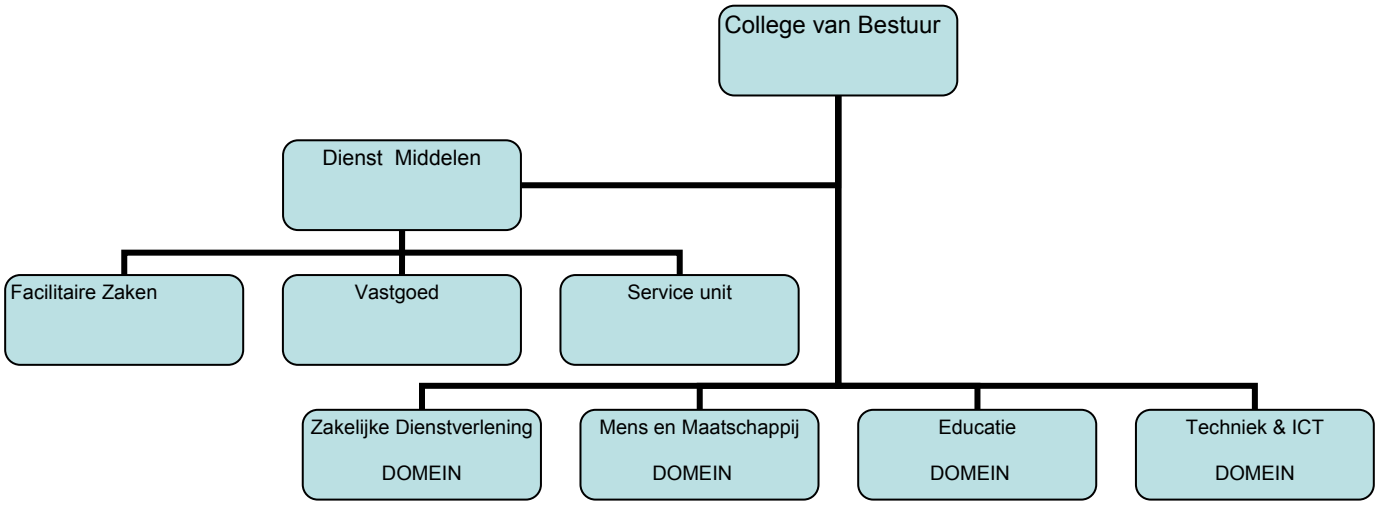
Bijlage 1 Organogram ROC Mondriaan



Bijlage 2 Organogram Dienst Middelen ROC Mondriaan



Bijlage 3 Organogram Service Unit Facilitair gericht



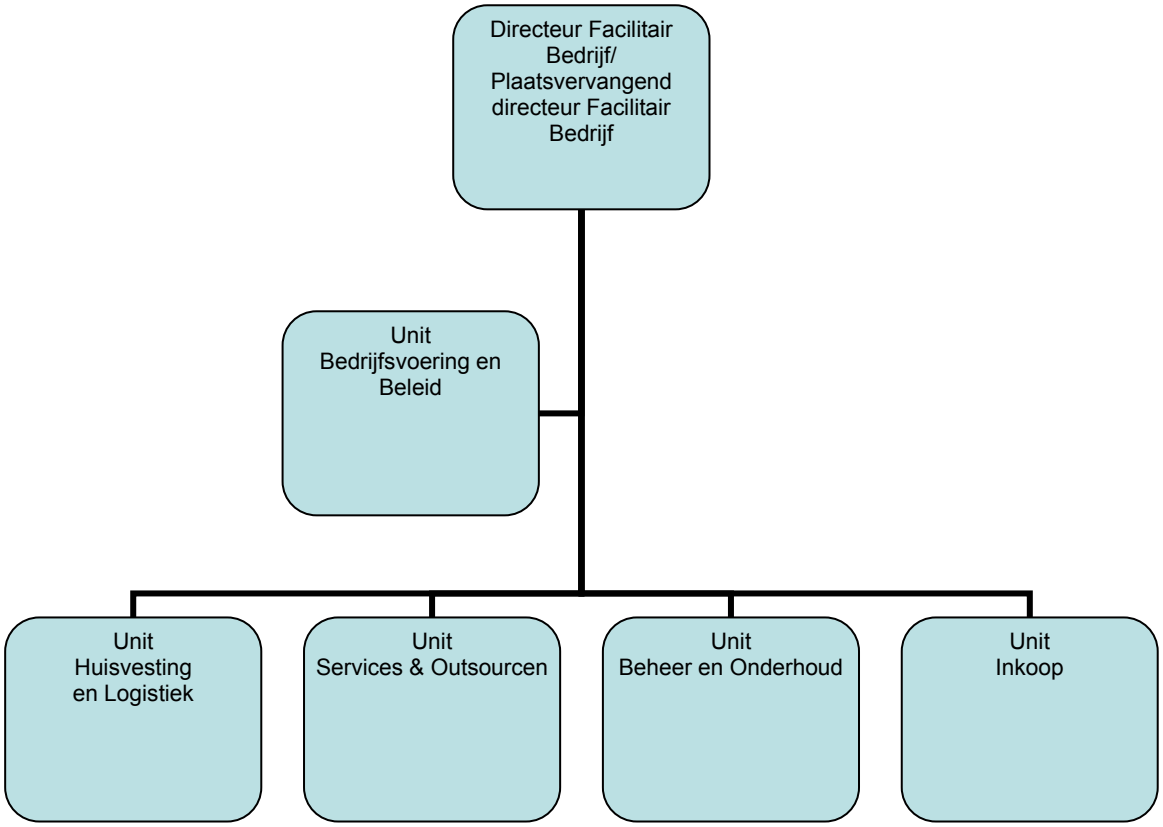
Bijlage 4 Organogram Haagse Hogeschool

College van Bestuur

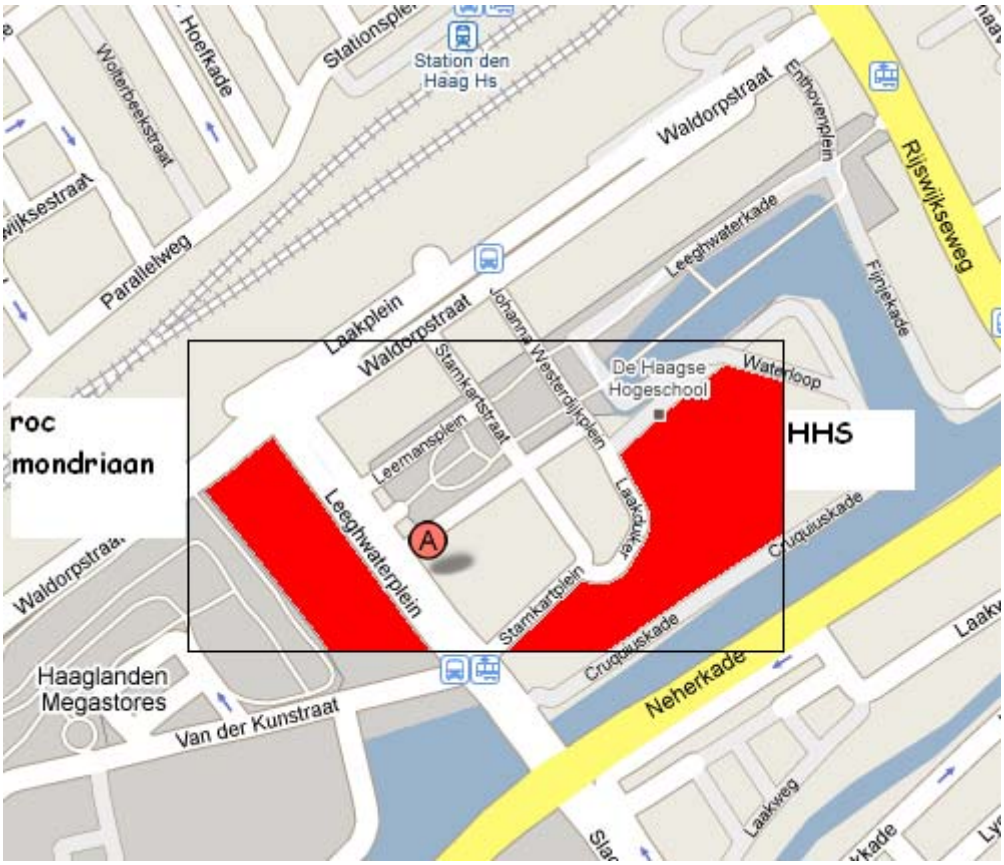
Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid Cvb
Strategie-ontwikkeling Assortimentsbeleid HRM-beleid Studentzaken Pr/marketing en externe communicatie Lectoraten en onderzoek	Financieel beleid Informatiebeleid ICT Facilitaire zaken en huisvesting Bouwzaken Commerciële activiteiten	Onderwijsbeleid Bachelor- en Masterbeleid Instroommanagement diversiteitsbeleid Studiesucces/rendements-ontwikkeling Alumnibeleid Accreditatie en kwaliteitszorg ICT en onderwijs Internationalisering

Academie voor Sportstudies	Academie voor Bestuur, Recht & Veiligheid	Academie voor Technology & Environment
Pedagogische Academie voor Basisonderwijs	Academie voor Marketing & Commerce	Academie voor Technology Management & Design
Academie voor Sociale Professies	Academie voor Masters & Professional Courses	TH Rijswijk / Academie voor Engineering
Academie voor Gezondheid	Financieel Economische Zaken	Academie voor ICT & Media
Academie voor Accounting & Financial Management	Facilitair Bedrijf	Academie voor Facility Management
Communicatie & Marketing	Informatie- & Communicatie Technologie	Academie voor European Studies & Communication Management
Bestuursbureau		Academie voor Management & Human Resources
Hogeschoolbibliotheek		Onderwijs- en Studentenzaken
Personeel & Organisatie		
Lectoraten & Onderzoek		

Bijlage 5 Organogram Facilitaire Dienst Haagse Hogeschool



Bijlage 6 Plattegrond ROC Mondriaan en de Haagse Hogeschool



Bijlage 7 Convenant ROC Mondriaan met de Haagse Hogeschool

de MONDRIAAN ONDERWIJSGROEP

DE HAAGSE HOGESCHOOL

Samenwerking de Mondriaan onderwijsgroep en De Haagse Hogeschool

De Mondriaan onderwijsgroep en de Haagse Hogeschool geven te kennen, dat ze vanuit hun betrokkenheid bij de beroepskolom en het loopbaandenken, de bestaande samenwerking willen uitbreiden en van nieuwe impulsen voorzien.

De volgende ontwikkelingen versterken deze wens tot intensivering en vernieuwing:

a. In het kader van de nieuwbouwplannen van Mondriaan naast het gebouw van De Haagse Hogeschool in Laakhaven wil men ook op het gebied van facilitaire zaken en bibliothecaire en mediavoorzieningen nauwer samenwerken.
b. Beide instellingen zijn een samenwerking aangegaan in het kader van het projectplan "Verbreding Regioregisseur in de regio Haaglanden".
c. Beide instellingen kennen parallelle strategische opgaven voor zowel mbo en hbo (zoals o.a. geformuleerd in Thema's die er toe doen en het Hoger Onderwijs- en Onderzoeksplan 2004 en in Leren & Werken versterken van de gelijknamige projectdirectie van OCW/SZW) zoals het zorgdragen voor steeds meer en steeds meer "hoger" opgeleiden, het bevorderen van creativiteit, innovatie, ondernemerschap en duurzaamheid, het opleiden van maatschappelijk verantwoord opererende professionals, het tot stand brengen van productieve arrangementen met regionale partners, bijdragen aan maximale participatie en maatschappelijke cohesie.
   Beide instellingen hebben gezamenlijke interesse bij onderlinge kennisuitwisseling hierover en in voorkomende gevallen bij gezamenlijke actie en projecten.
d. Invoering Associate Degree in het hoger onderwijs.

Beide instellingen willen hun samenwerking op de volgende gebieden versterken en uitbreiden:

A. Intensiveren van de activiteiten voor versterking van de beroepskolom en het loopbaandenken

a. Gezamenlijk innoveren van het loopbaandenken, loopbaanbegeleiding, doorlopende leerwegen, competentiegericht opleiden, beroepsdidactiek en educatief partnerschap.
b. Periodiek gestructureerd werkoverleg tussen beide instellingen op verschillende niveaus, gekoppeld aan bestuurlijke verantwoording.

Prioriteit ligt de komende jaren bij het loopbaandenken en loopbaanbegeleiding. Beide instellingen ontwikkelen en systematiseren gezamenlijk de keuzebegeleiding vanaf de instroom in niveau 4. Gezamenlijk verkennen ze ook de mogelijkheden van competentiegericht onderwijs en toetsing.

Doel van het werkoverleg op verschillende niveaus is het bereiken van kwalificatiewinst met behulp van onderzoek en kwantitatieve gegevens:

- Beide instellingen maken afspraken over streefcijfers voor doorstroom mbo-hbo op basis van de gegevens die tot nu toe bekend zijn:
  - De Mondriaan onderwijsgroep verzorgt de gegevens m.b.t. de uitstroom van niveau 4 telkens voor 1 september;
  - De Haagse Hogeschool verzorgt de gegevens met betrekking tot de instroom op de hogeschool telkens voor 1 november.

- Beide instellingen maken afspraken over de hbo studieresultaten aan de hand van de kwantitatieve gegevens:
  - De Haagse Hogeschool verzorgt jaarlijks terugkoppeling naar de Mondriaan onderwijsgroep van de studieresultaten van de doorgestroomde mbo-ers in hun eerste studiejaar d.m.v. rapportage over de bevindingen en de mogelijke (beleids)maatregelen;
  - De Mondriaan onderwijsgroep brengt een verslag uit over de bespreking van deze rapportage en de mogelijke (beleids)maatregelen.
- De uitkomsten van onderzoek naar aansluiting en uitval onder studenten worden hierin meegenomen:
  - De Haagse Hogeschool onderzoekt en rapporteert jaarlijks hoe mbo studenten de aansluiting ervaren en welke (beleids)maatregelen ze op grond van dit onderzoek zal treffen.

De resultaten van bovengenoemde afspraken op operationeel, tactisch en strategisch niveau worden zichtbaar in een jaarlijkse rapportage.

B. Onderlinge kennisuitwisseling en overige gezamenlijke activiteiten en projecten

1. Regionaal loket voor evc's

Conform de Intentieverklaring betreffende samenwerking m.b.t. een Leven Lang Leren van de Projectdirectie Leren & Werken spannen beide instellingen zich in om EVC-procedures aan te bieden. Realisatie hiervan is in handen gelegd van onze twee instellingen met de Mondriaan onderwijsgroep als projectleider.

2. Centrum voor Ondernemerschap

Beide instellingen hebben de maatschappelijke opdracht om de toekomstige professionals die ze opleiden met een ondernemingsgerichte attitude toe te rusten en een groter deel van hun studenten te stimuleren om daadwerkelijk een eigen onderneming te starten.
Met name t.a.v. de laatstgenoemde groep gaan beide instellingen gezamenlijk opereren. Het verbindende element van het willen starten van een eigen onderneming is hier relevanter dan het onderscheid tussen mbo en hbo student. Beide groepen van student-incubators kunnen van elkaar leren in een klas, die ondersteund kan worden vanuit het lectoraat Ondernemen & Innoveren, bijvoorbeeld volgens het voorbeeld van de ondernemerswerkplaats Enter-priZe.

3. Personeel

Beide instituten willen het intellectuele klimaat in hun instelling verhogen. Daartoe zullen gezamenlijke activiteiten voor docentencafés, discussietafels met lectoren gestart worden.
Elk jaar vindt er een ontmoeting plaats tussen docenten van verwante opleidingen en eventuele stafdiensten.
Te beginnen in 2007 wordt er jaarlijks minstens een docentencafé en een lectorentafel georganiseerd met deelname van docenten en/of medewerkers uit beide instellingen.

4. Uitwisseling van docentexpertise in het onderwijs en in gezamenlijke projecten en werkgroepen

Verwante opleidingen wisselen jaarlijks twee docenten uit voor gastcolleges.
Jaarlijks wordt tenminste een bedrijfsopdracht uitgevoerd door een gemengde groep studenten en docenten van beide instellingen.

5. Innovatie-arrangement

De instellingen doen een gezamenlijke aanvraag ter verkrijging van subsidie voor het innovatie-arrangement ter stimulering en versterking van expertise-uitwisseling en het innovatief vermogen. Doel is een project te ontwikkelen waarin minstens twee sectoren uit het beroepsonderwijs met bedrijven samenwerken en dat interessant onderwijs oplevert voor beter gekwalificeerde professionals met meer kansen om door te groeien naar middelbaar of hoger beroepsonderwijs.

6. Gezamenlijke beleidsverkenning van strategische terreinen en onderwerpen

De samenwerking is gericht op het (direct of indirect) bevorderen van onderlinge kennisuitwisseling. De instellingen zullen gezamenlijk beleidsverkenningen uitvoeren van voor beide instellingen relevante strategische onderwerpen. Tot deze strategische onderwerpen behoren o.a.:

a. De transformatie naar een regionale kennisinstelling

De Mondriaan onderwijsgroep zal participeren in de lectoraten van de hogeschool ter bevordering van kennis-ontwikkeling en kennisdeling, mogelijk ook door deelname in onderzoeksprojecten door docenten in de kenniskringen van de lectoraten. Evenals voor hbo-docenten, geldt ook voor mbo docenten dat de lector uiteindelijk beslist over toelating tot de kenniskring.

b. Maximale participatie en diversiteitsbeleid

Bijdragen aan steeds meer en steeds hoger opgeleiden in de regio met speciale aandacht voor het vmbo en een adequaat diversiteitsbeleid.

c. Het bevorderen van creativiteit, innovatie en duurzaamheid

Van het onderwijs wordt gevraagd om deze drie pijlers van de kennissamenleving te helpen ontwikkelen. Beide partijen voeren gezamenlijk verkenningen uit naar ontwikkelingsmogelijkheden en implementatie van deze onderwerpen voor studenten, personeel en de interne organisatie.

7. Associate Degree

Voortgaand overleg en afstemming over de Associate degree's, die relevant zijn voor de regio. Deze afstemming richt zich op de (doorstroommogelijkheden van) studenten vanuit het mbo, als op gezamenlijke afstemming met externe partners over de arbeidsmarktrelevantie van deze opleidingen. Indien en waar mogelijk, worden afspraken gemaakt over de gezamenlijke uitvoering van de betreffende associate degree programma's.

8. Gebruik van elkaars voorzieningen

De samenwerking is gericht op het gebruik van elkaars voorzieningen. De instellingen zullen onderzoeken welke voorzieningen daar voor in aanmerking komen en zich daar het best voor lenen. In ieder geval gaat het daarbij om facilitaire en bibliothecaire voorzieningen.

de MONDRIAAN ONDERWIJSGROEP

DE HAAGSE HOGESCHOOL

Jaarlijks symposium

Jaarlijks organiseren de instellingen gezamenlijk een symposium voor de beroepskolom, waarop ze activiteiten en resultaten presenteren van hun inspanningen in het afgelopen jaar om uitval tegen te gaan en doorstroom te bevorderen, evenals de resultaten van hun overige gezamenlijke activiteiten en verkenningen.

Bestuurlijk overleg

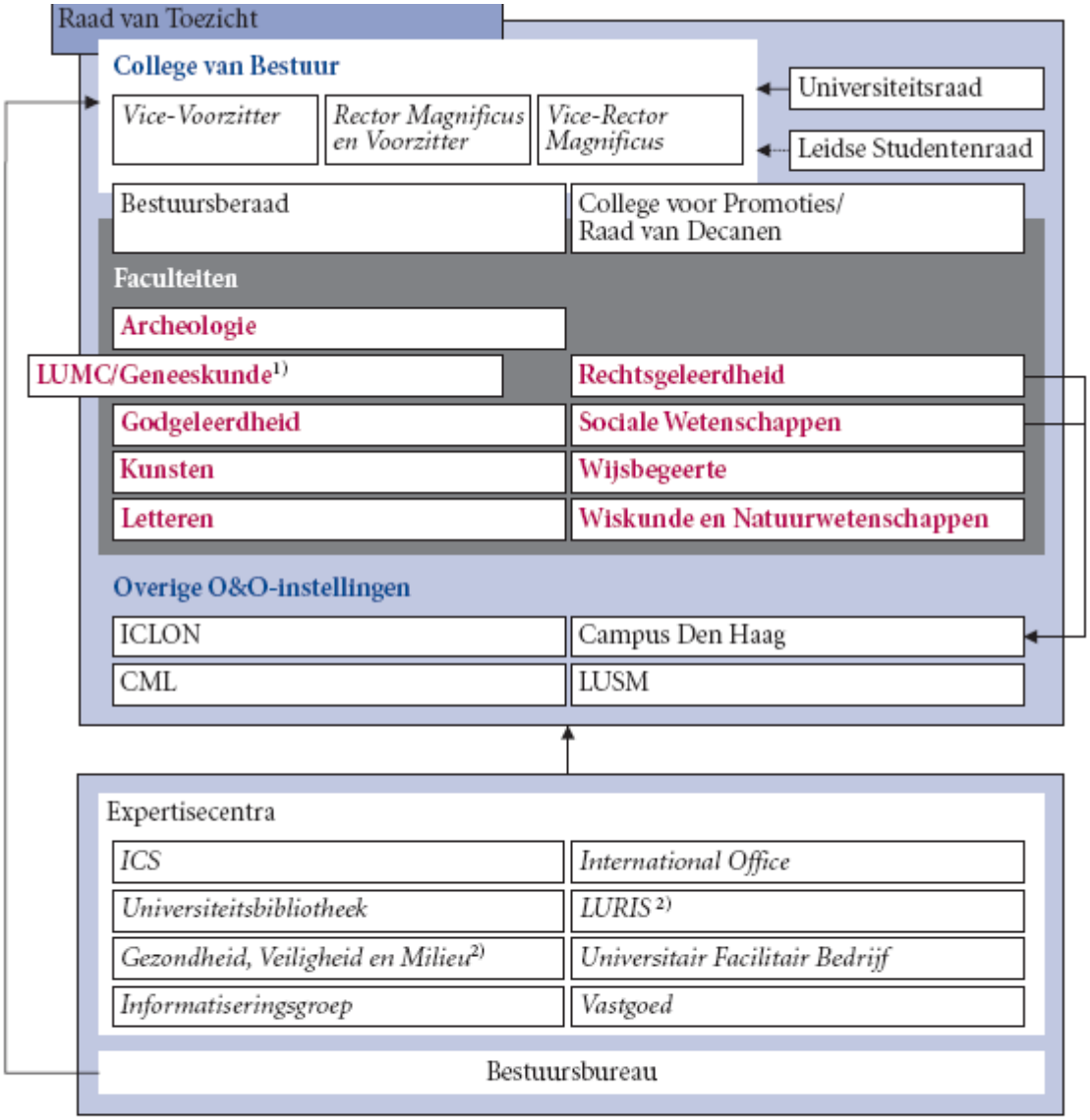
Over bovenstaande samenwerking vindt minstens twee keer per jaar bestuurlijk overleg plaats tussen de (voorzitters van de) Colleges van Bestuur. Dit bestuurlijk overleg draagt zorg voor de instelling van de benodigde werk – en projectgroepen en voor het jaarlijks symposium.

Den Haag, 17 september 2007

drs. J.C. Leenhouts
voorzitter College van Bestuur
de Mondriaan onderwijsgroep

drs. W. J. Breebaart
voorzitter College van Bestuur
De Haagse Hogeschool

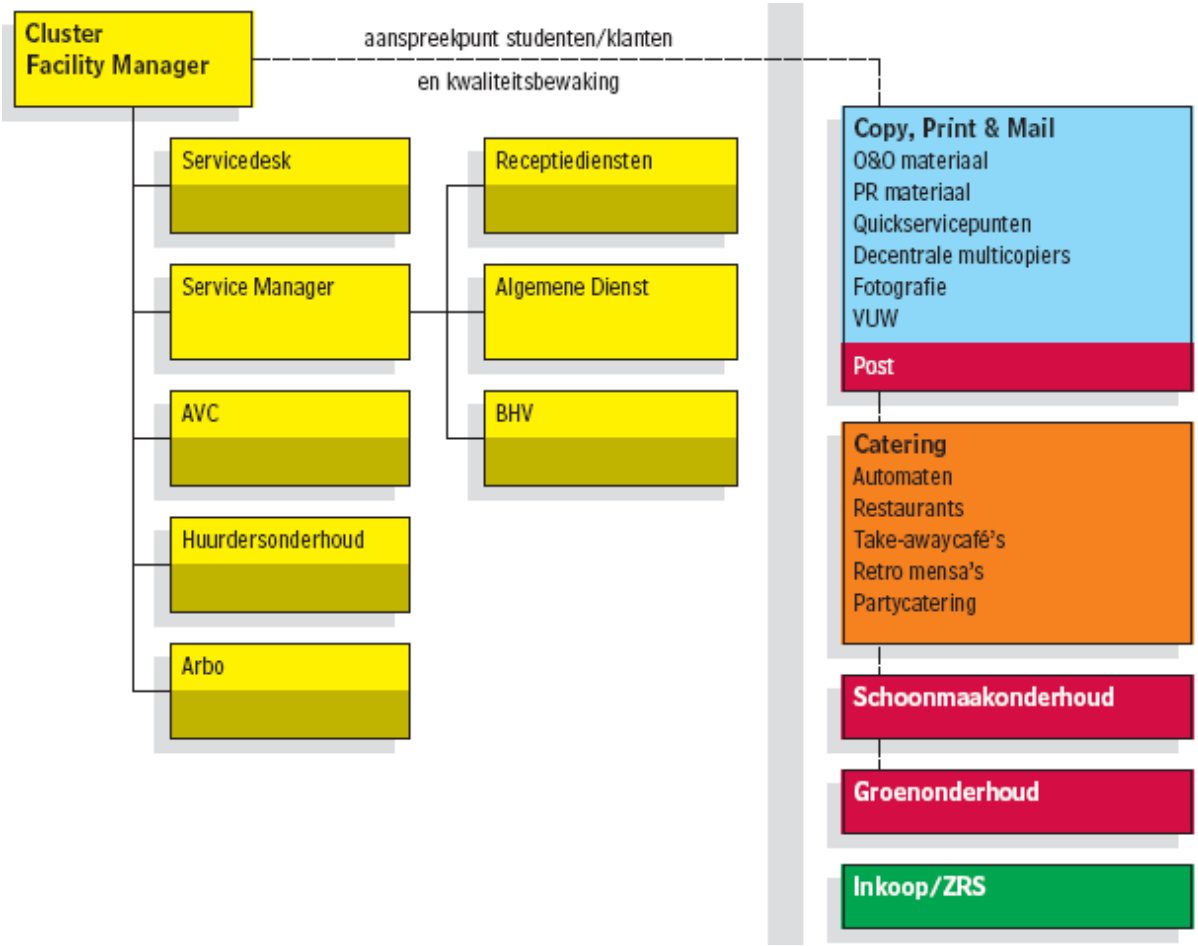
Bijlage 8 Organogram Universiteit Leiden



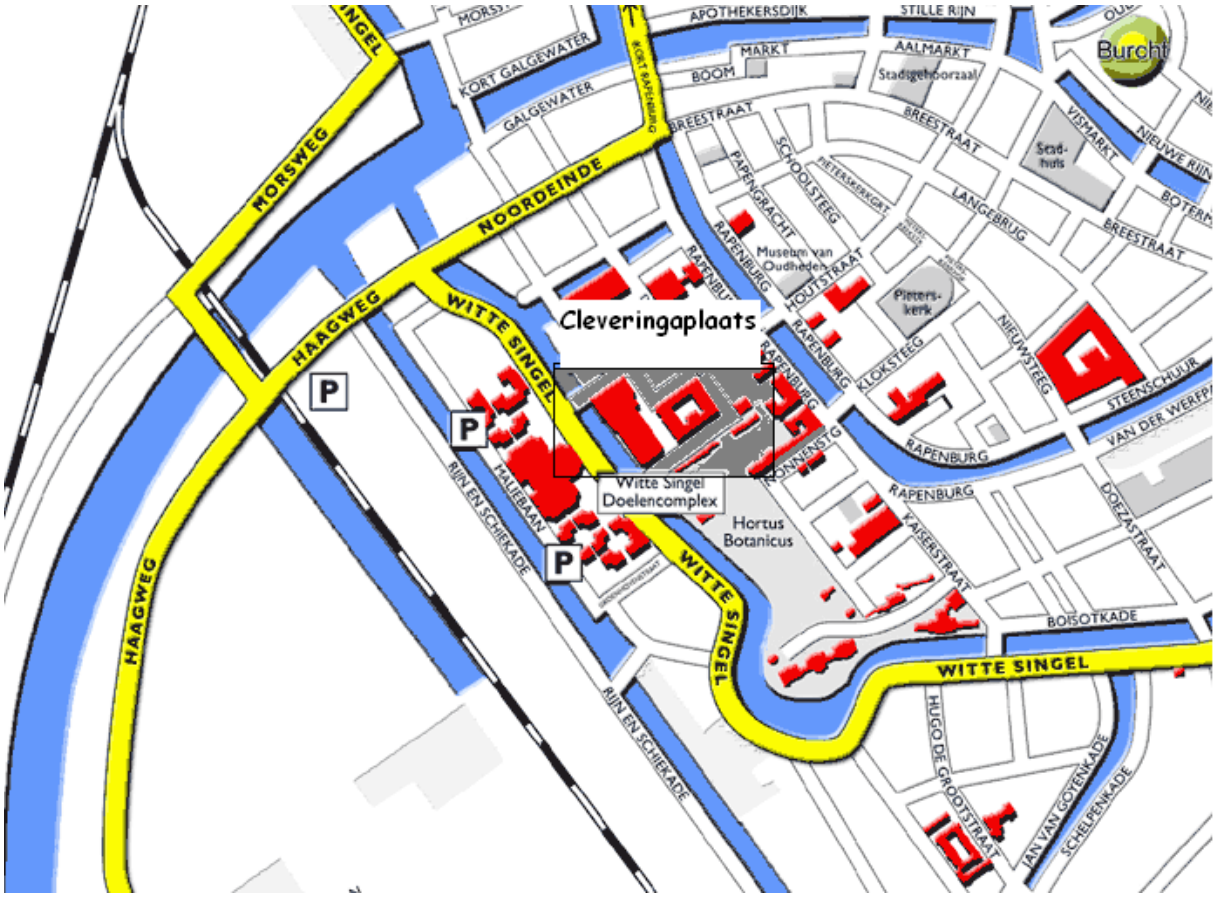
1) De Faculteit der Geneeskunde vormt samen met het Academisch Ziekenhuis Leiden het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)
2) In samenwerking met het LUMC

Bron: Jaarverslag Universiteit Leiden 2007

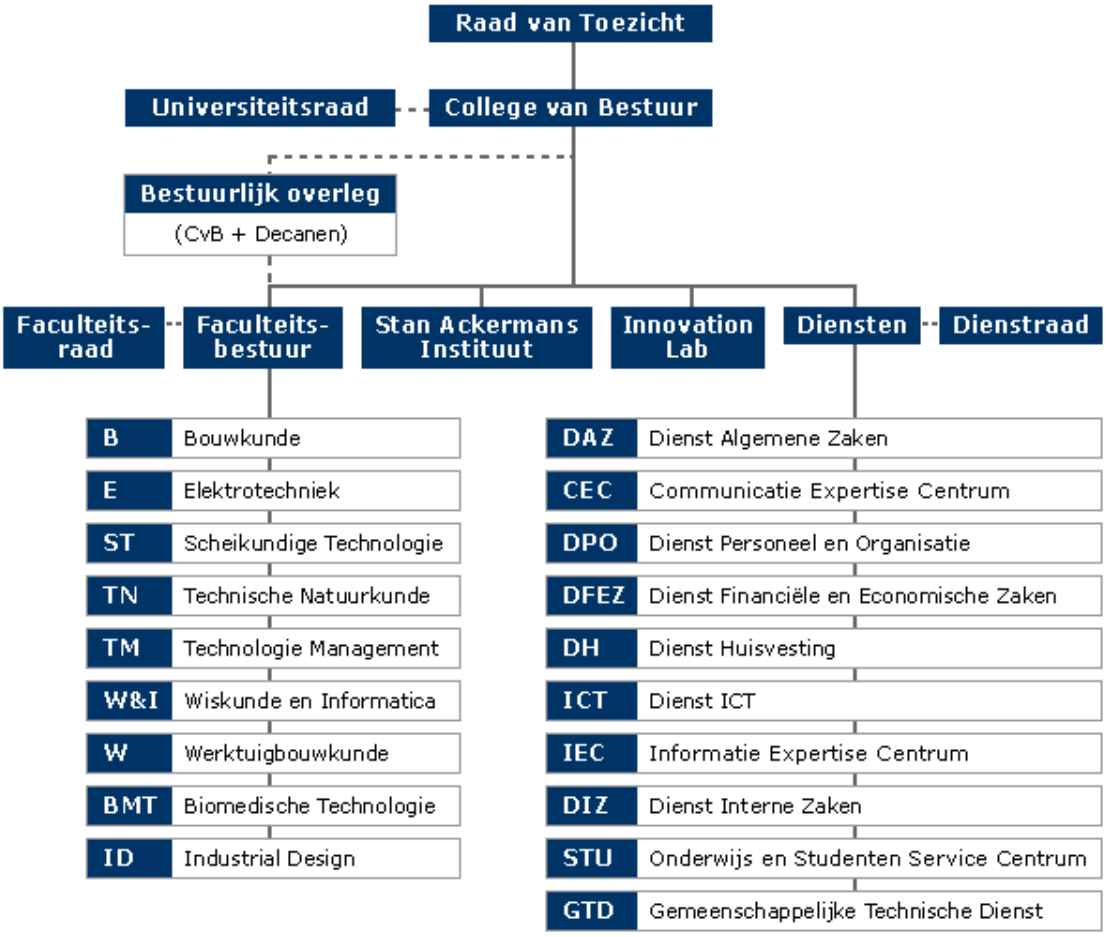
Bijlage 9 Organogram Facilitaire Dienst Universiteit Leiden



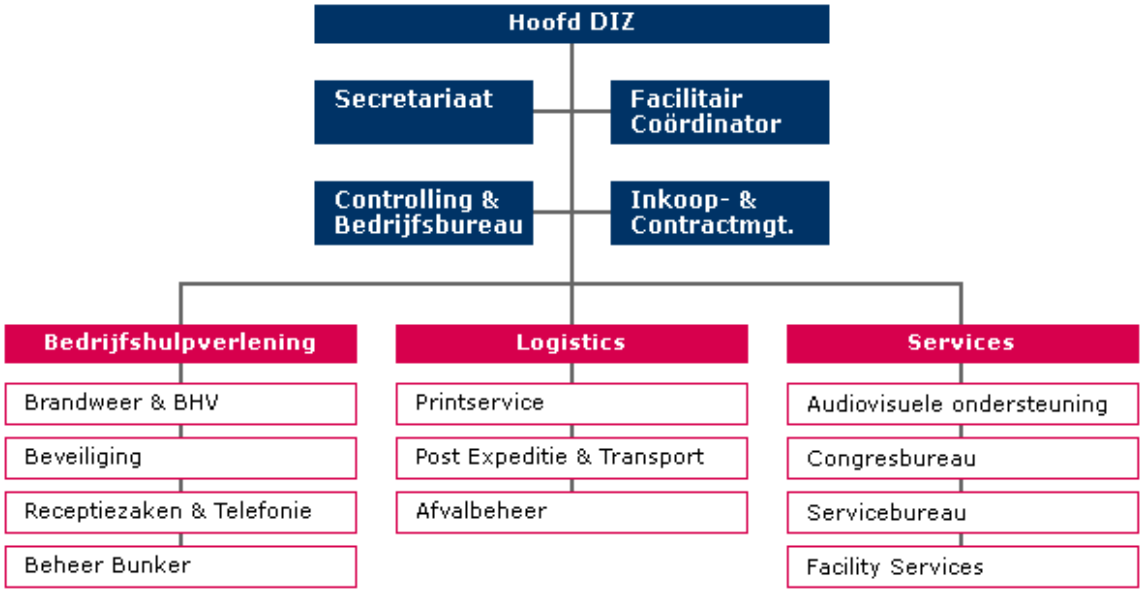
Bijlage 10 Plattegrond Universiteit Leiden



Bijlage 11 Organogram Technische Universiteit Eindhoven

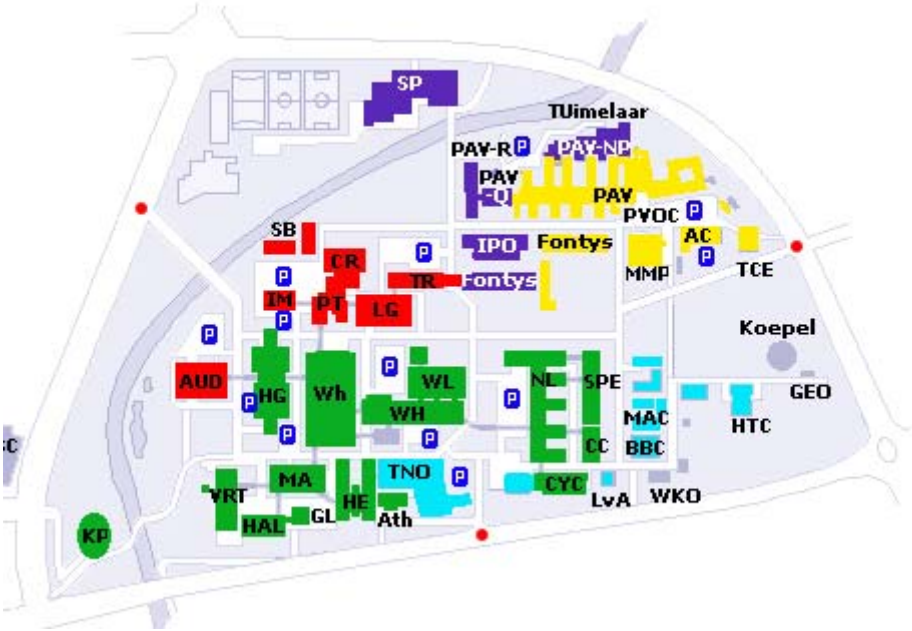


Bijlage 12 Organogram Dienst Interne Zaken Technische Universiteit Eindhoven



DIZ Organogram met medewerkers

Bijlage 13 Plattegrond Technische Universiteit Eindhoven

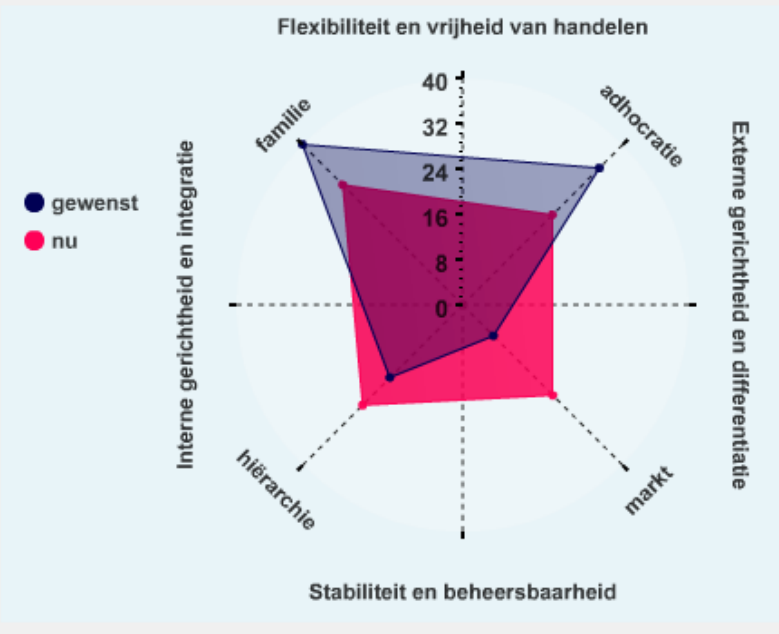


Legenda:
CC = Cascade
CYC= Cyclotron
NL = N-laag
SPE= Spectrum

Bijlage 14 OCAI test-online

Bron: www.ocai-online.nl

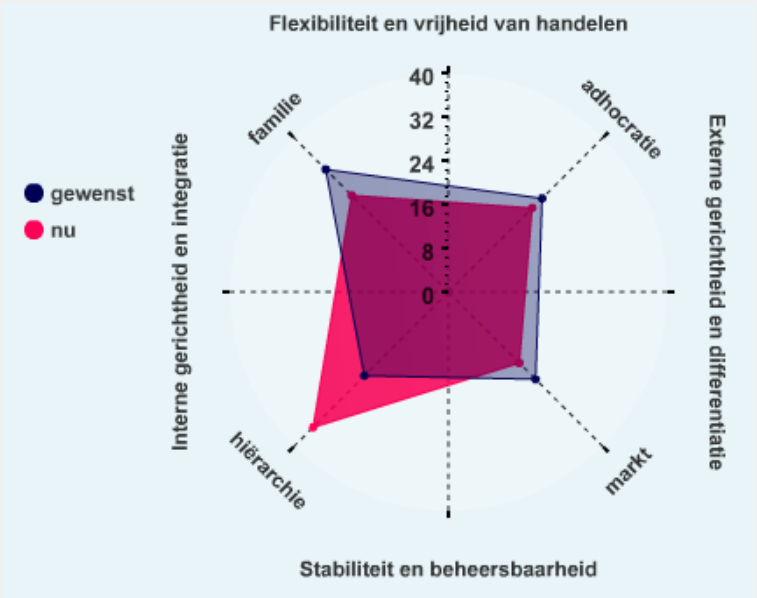
OCAI Test Personeel HHS



	nu	gewenst
familie	30	40
adhocratie	23	34
markt	23	8
hiërarchie	25	18

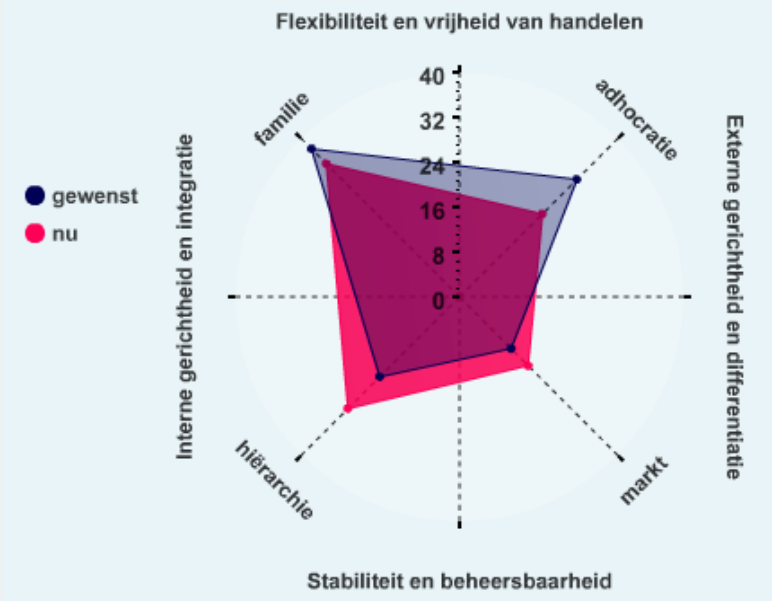
OCAI test personeel ROC Mondriaan

Uw profiel:



	nu	gewenst
familie	25	32
adhocratie	22	24
markt	18	23
hiërarchie	35	22

Sector Onderwijs: (154 deelnemers)



	nu	gewenst
familie	34	37
adhocratie	21	30
markt	17	13
hiërarchie	28	20

De vier cultuurtypen zijn:

1. De familiecultuur
Een vriendelijke werkomgeving waar mensen veel met elkaar gemeen hebben.
Type leider: stimulator, mentor, vaderfiguur
Effectiviteitscriteria: cohesie, moreel, ontwikkeling van human resources.
Managementtheorie: participatie bevordert inzet en betrokkenheid
Strategie om kwaliteit te verhogen: empowerment, teamvorming, betrokkenheid personeel bevorderen, Human Resource ontwikkeling, open communicatie.

2. De adhocratiecultuur
Een dynamische, ondernemende en creatieve werkomgeving.
Type leider: innovator, ondernemer, visionair
Effectiviteitscriteria: nieuwste van het nieuwste produceren, creativiteit, groei
Managementtheorie: vernieuwingsgezindheid bevordert het aanboren van nieuwe bronnen
Strategie om kwaliteit te verhogen: verrassing en plezier.

3. De marktcultuur
Een resultaatgerichte, competitieve organisatie waarin afronding van het werk telt.
Type leider: opjager, concurrent, producent
Effectiviteitscriteria: marktaandeel, doelen bereiken, concurrenten verslaan
Managementtheorie: concurrentie bevordert de productiviteit
Strategie om kwaliteit te verhogen: meting van voorkeuren klant, productiviteitsverbetering, partnerschappen aangaan, concurrentievermogen vergroten, klanten en leveranciers mede betrekken.

4. De hiërarchiecultuur
Een zeer geformaliseerde en gestructureerde werkomgeving, gericht op efficiëntie.
Type leider: coördinator, bewaker, organisator
Effectiviteitscriteria: efficiëntie, tijdigheid, soepel functioneren
Managementtheorie: beheersbaarheid bevordert de efficiëntie
Strategie om kwaliteit te verhogen: foutenopsporing, meting, procesbeheersing, systematische probleemoplossing, kwaliteitsinstrumenten.