

NIEUWSBRIEF KWALITEIT



JAARGANG 17 • NUMMER 1 • FEBRUARI 2016

Inhoud

- 1 IGZ verscherpt controle op misstanden zorg
- 2 Van de redacteur
- 2 NZa ontevreden over informatievoorziening zorgverzekeraars
- 3 Huisarts binnen handbereik vermindert SEH-bezoek
- 3 Goede communicatie zorgverlener kan pijn verzachten
- 4 I challenge you...
- 5 Huisarts moet balans vinden tussen nodige en onnodige zorg
- 5 Robot zorgt voor schoner ziekenhuisbed
- 6 Beroepen verdwijnen niet door robotisering, taken wel
- 6 Psychosociale arbeidsbelasting geen prioriteit voor werkgevers
- 7 Generatiekloof merkbaar op de werkvloer
- 7 Innovatie is meer dan technologie alleen
- 8 Niet alleen product, maar ook locatie moet duurzaam zijn

WEKA Business Media
Postbus 61196
1005 HD Amsterdam
T: 020 582 66 00
F: 020 582 66 99
info@weka.nl
www.weka.nl

WEKA

[INSPECTIE GEZONDHEIDSZORG]

IGZ verscherpt controle op misstanden zorg

De Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg vervangt de oude Wet klacht-recht en de Kwaliteitswet. De nieuwe wet heeft een grotere reikwijdte en dat betekent dat de Inspectie nu ook toezicht gaat houden op alternatieve genezers, de cosmetische sector en solistisch werkende zorgverleners. Ook gelden er striktere regels voor het aannemen van personeel.

Op 6 oktober heeft de Eerste Kamer haar goedkeuring verleend aan de Wkkgz. Eén van de gevolgen van deze nieuwe wet is dat de meldplicht voor bestaande zorgaanbieders vanaf dit jaar strenger wordt. Zorgaanbieders moeten bijvoorbeeld de Inspectie inlichten als zij een zorgverlener ontslaan wegens ernstig tekortschieten. Ook voor het aannemen van nieuw personeel gaan striktere regels gelden. De werkgever is verplicht te controleren of de nieuwe medewerker geschikt is om zorg te verlenen. Hij kan dit doen door referenties te checken of navraag te doen bij eerdere werkgevers. Ook kan de werkgever de Inspectie voor de Gezondheidszorg om achtergrondgegevens vragen.

Instellingen die langdurige zorg of intramurale geestelijke gezondheidszorg verlenen, zijn daarnaast verplicht om een Verklaring omtrent het gedrag te hebben van alle nieuwe medewerkers die beroepsmatig in contact komen met cliënten. Bij sollicitaties voor functies waarvoor een BIG-registratie is vereist, zijn werkgevers verplicht om het BIG-register en de bijbehorende onlinelijst ook daadwerkelijk te raadplegen.

Verder wordt in de Wkkgz door de laag-drempelige klachten- en geschillenregeling de positie van de cliënt verder versterkt. Zo stelt de wet een klachten-functionaris verplicht. Ook moet een zorgaanbieder zich aansluiten bij een geschillencommissie, waar een klager naartoe kan als een klacht na zes weken niet naar tevredenheid is afgehandeld. Een geschillencommissie kan schade-vergoedingen uitkeren tot 25.000 euro.



Bron: IGZ

Van de redacteur

Zes keer per jaar halen wij voor u het sleepnet op om te kijken welke nieuwtjes, feiten, meningen en onderzoeken uit het kwaliteitsdomein wij aan u kunnen presenteren.



Het is mooi om te zien hoe die artikelen onbedoeld commentaar op elkaar lijken te leveren. Dit keer weer. Om te beginnen is daar ons artikel over knalharde technologische innovatie, in de zorg nog wel: het Erasmus Medisch Centrum komt met een wereldprimeur door als allereerste ziekenhuis een volautomatische beddenwasstraat in gebruik te nemen. In zes minuten wassen en drogen, zonder mensenhanden en zonder chemische goedjes. Capaciteit 50.000 bedden per jaar. Op de website van het Erasmus MC staan plaatjes; effectief, efficiënt, indrukwekkend.

Meteen daaroverheen laat de redactie McKinsey aan het woord: 'Beroepen verdwijnen niet door robotisering, taken wel.' De snoeiharde saneerders zien alleen voordelen aan automatisering. Circa 5% van de beroepen moet weliswaar vrezen voor de toekomst, maar saai werk verdwijnt over de hele linie.

Natuurlijk zal de schoonmaker niet verdwijnen bij het Erasmus MC, maar hoeveel minder urenbriefjes zullen de uitzendbureaus te verwerken krijgen? Uw redacteur hoort bij degenen die dat zorgelijk vinden. Wat gebeurt er met al die mensen die niet anders kunnen dan eenvoudig repetitief werk? In weerwil van de reclamekreet wordt Nederland niet steeds slimmer. Sociale werkplaatsen sluiten de deuren, eenvoudig werk wordt weggerationaliseerd. Willen we in Nederland de al ruim bemeten onderkaste van kansarmen zonder constructieve rol in het (arbeids-) leven nog verder uitbreiden?

Even doorlezen in de kopij van deze nieuwsbrief levert nog een aanvulling op: uit het promotieonderzoek van Kevin Heij blijkt dat ook niet-technologische innovaties, zoals co-creatie, een waardevolle aanvullende bron kunnen zijn van concurrentievoordeel. En laat diezelfde banenvernietigende beddenwasstraat van het Erasmus MC nu juist een co-creatie zijn van het ziekenhuis met de ontwikkelaars, die in samenwerking met de klant nog verder wordt doorontwikkeld. Bij succes leidt dat ongetwijfeld tot aanzienlijke aantallen nieuwe banen. Ook voor de beddenwasser?

Roger Leenders

NZa ontevreden over informatievoorziening zorgverzekeraars

De NZa heeft onderzoek laten doen naar de informatie die zorgverzekeraars geven aan consumenten over de telefoon. De meeste zorgverzekeraars voldoen niet aan hun verplichting burgers juist te informeren. Bij gemiddeld 1 op de 5 vragen van consumenten is er sprake van ontoereikende informatie.

De NZa vindt deze uitkomsten onvoldoende en zal daarom passende maatregelen nemen om zorgverzekeraars zover te krijgen de informatievoorziening te verbeteren. Volgens de Autoriteit is het belangrijk dat burgers volledige en juiste informatie krijgen over de voorwaarden die horen bij de zorgpolis. Om welke maatregelen het gaat, wil de NZa nog niet zeggen. Wel gaat de Autoriteit ervan uit dat door de maatregelen de informatieverstrekking van de zorgverzekeraars binnen een maand zal voldoen aan de norm van 90% goede antwoorden.

De NZa liet TNS Nipo 1500 telefoontjes plegen naar zorgverzekeraars. De bellers deden zich voor als consumenten en stelden vragen over onderwerpen die alle zorgverzekeraars regelmatig krijgen. In het algemeen beantwoorden kleinere zorgverzekeraars de vragen beter dan de grotere. Twee zorgverzekeraars, Zorg en Zekerheid en De Friesland Zorgverzekeraars, beantwoordden 90% van de vragen correct. De laagst scorende zorgverzekeraars, Achmea en VGZ, beantwoordden respectievelijk 25 en 22% van de vragen van consumenten onjuist.

Bij drie onderwerpen ontving 40% of meer van de bellers een verkeerd antwoord. Hierbij ging het om vragen over wijzigingen in de polisvoorwaarden, over de vergoeding van lopende ziekenhuisbehandelingen en de kosten voor huisartsenzorg. Het verstrekken van onjuiste informatie kan ertoe leiden dat burgers niet de informatie krijgen die nodig is om een zorgverzekeraar te kunnen kiezen. Ook kunnen consumenten voor onverwachte kosten komen te staan omdat een bezoek aan de huisarts toch tot een rekening leidt, bijvoorbeeld in geval van een laboratoriumonderzoek van bloed of urine.

Bron: NZa

Huisarts binnen handbereik vermindert SEH-bezoek

Het lijkt voor de hand liggend, maar een vergelijkende studie in 34 landen toont het nu ook daadwerkelijk aan: hoe toegankelijker de eerstelijnszorg in een land is, hoe minder vaak patiënten de spoedeisende hulp bezoeken.

De data voor het onderzoek werden tussen 2011 en 2013 verzameld in een survey met 60.991 patiënten en 7005 huisartsen. De deelnemers aan het onderzoek woonden in 31 Europese landen plus Australië, Canada en Nieuw-Zeeland. De onderzoekers constateerden dat patiënten met een huisarts die hen persoonlijk kent, minder vaak de SEH bezochten.

In Spanje, Portugal en Griekenland had meer dan 40% van de patiënten het afgelopen jaar een SEH bezocht. In Denemarken, Nederland en Bulgarije was dit percentage minder dan 18. De reden voor patiënten om naar de SEH te gaan wisselt per land. De meeste mensen lijken naar de SEH te gaan voor klachten die de huisarts niet behandelt, maar in veel landen bleek er ook een grote groep te zijn die naar de spoedeisende hulp kwam omdat er niet tijdig een huisarts bereikbaar was.

Bron: NIVEL

Goede communicatie zorgverlener kan pijn verzachten

Goede communicatie heeft een positieve invloed op de beleving van pijn. Vooral als een zorgverlener positieve verwachtingen uitspreekt over het verloop van de pijn of informatie geeft over ingrepen die een patiënt moet ondergaan, heeft dat een gunstig effect. Dit blijkt uit een publicatie van onderzoekers van het NIVEL in het *European Journal of Pain*.

Dat communicatie een effect kan hebben op de gezondheid van patiënten, is al langer bekend. Maar welke effecten specifieke vormen van communicatie hebben, was nog onduidelijk. Om het effect van communicatie op de door patiënten ervaren pijn te meten, voerden de onderzoekers een literatuuronderzoek uit naar klinische studies, waarin specifieke communicatie werd gevarieerd. Ze keken hierbij naar het effect van het wekken van uitkomstverwachtingen (positief, neutraal of negatief), het tonen van empathie en het geven van procedurele informatie. Deze drie communicatie-elementen werden gekozen om placebo-effecten te kunnen vaststellen en uitsluiten.

Op basis van de analyse van de uitgevoerde studies (51 in totaal) binnen de overzichtsstudie concludeerden de onderzoekers dat communicatie een, weliswaar klein, effect heeft op de beleving van pijn. Het wekken van positieve verwachtingen leidt tot minder pijn en ook het geven van informatie over procedures kan de pijn verminderen. Het effect van het tonen van empathie lijkt minder groot te zijn. De overzichtsstudie heeft wel een aantal beperkingen, meer onderzoek is dan ook nodig.

Bron: NIVEL.



I challenge you...

We hebben hier geen problemen, we hebben uitdagingen!' Een statement dat door positiviteitsgoeroes tot een universele waarheid lijkt te zijn verheven, maar door veel werknemers toch vooral wordt gezien als een managementtruc om vervelende hersenkrakers en rotklusjes wat leuker te laten klinken. In de praktijk wordt een uitdaging op de werkvloer nogal eens ervaren als een door het management gedelegeerd probleem.

De intentie van de bedenker van dit motto is ongetwijfeld goed geweest, maar het resultaat is vooral verarming van onze taalschat. Vergelijk het maar eens met het Engels, waarin men het woord 'problem' kent, dat een duidelijk negatieve connotatie heeft en het veel positievere 'challenge', dat mensen op gang brengt. Een 'problem' vereist noodzakelijke actie, maar een 'challenge' is vooral leuk. Het Engels kent bovendien het neutrale woord 'issue', waarvoor in het Nederlands eigenlijk geen goed alternatief bestaat. 'Bespreekpunt' komt waarschijnlijk het dichtst in de buurt, maar in de praktijk gebruiken de meeste managers het anglicisme.

Google op 'challenge' en je wordt écht uitgedaagd, geïnspireerd en aangezet tot innovatie. Doe hetzelfde voor het Nederlandse equivalent 'uitdaging' en je leest woorden als torenhoog, zwaar en complex. Dit lijkt onbelangrijk, maar niets is minder waar. Tijdens mijn studietijd vroeg een docent ons eens waarom mensen eigenlijk de dingen doen die ze doen. Na wat denktijd gaf hij een verrassend eenvoudig antwoord: 'Omdat het moet, omdat het nuttig is of omdat het leuk is.'

Er is een belangrijk verschil tussen die drie: naarmate je meer van moeten naar leuk beweegt, neemt de energie die je krijgt, exponentieel toe. Heb je vooral problemen, dan vergaat de lust tot werken je waarschijnlijk snel. Heb je vooral echte uitdagingen, dan heb je waarschijnlijk een inspirerende baan en zal je waarschijnlijk met plezier naar je werk gaan. Maar dan moeten die uitdagingen natuurlijk geen van een marketinglabeltje voorziene problemen zijn...

Ik zou het leuk vinden binnenkort eens een manager te horen zeggen: 'We hebben hier veel problemen, maar meer dan genoeg leuke uitdagingen om de energie die we eraan besteden, te compenseren. Natuurlijk zijn er problemen die we moeten oplossen, maar onze medewerkers barsten ook van de goede ideeën. En we hebben er zelf ook nog wel een paar... Er valt nog een hoop te leren en verbeteren.' Veel realistischer en inspirerender toch?

Matthijs Vermoolen
www.vitalent.nl



Huisarts moet balans vinden tussen nodige en onnodige zorg

Een langer huisartsconsult kan helpen om onnodige zorg terug te dringen omdat er dan meer tijd is voor betere uitleg, beter overleg en gezamenlijke besluitvorming. Dit blijkt uit de NIVEL-overzichtsstudie 'Niet te veel en niet te weinig: de balans tussen nodige en onnodige zorg in de huisartsenpraktijk'.

Huisartsen hebben vaak te maken met onduidelijke of onzekere situaties, waardoor het lastig is om vast te stellen of en wanneer er sprake is van onnodige zorg. Dit komt omdat zij vooral te maken krijgen met beginstadia van klachten die mogelijk duiden op een ziekte, maar die ook heel vaak vanzelf overgaan. Volgens de onderzoekers zouden huisartsen daarom meer tijd moeten kunnen nemen voor overleg met de patiënt. Deze overlegmomenten leiden vaak tot goedkopere zorg omdat patiënten die goed geïnformeerd zijn, vaak kiezen voor een wat conservatievere, en dus goedkopere behandeling. Ook niet behandelen kan een optie zijn.

In het onderzoek gaf ruim de helft van de huisartsen aan dat de beroepsgroep weleens te veel zorg verleent. Dan gaat het bijvoorbeeld om dubbele diagnostiek, te snel doorverwijzen of het te snel voorschrijven van een geneesmiddel. De onderzoekers concluderen hieruit dat huisartsen zoeken naar de balans tussen niet te veel zorg verlenen, maar ook niet te weinig. Een initiatief als de Dappere Dokters sluit bij deze trend aan. Dit zijn artsen die vinden dat optimale zorg het streven moet zijn in plaats van maximale zorg.

Het vinden van de goede balans wordt de huisartsen soms moeilijk gemaakt door de organisatie en financiering van de gezondheidszorg, waardoor onnodige zorg in de hand wordt gewerkt. Het gaat hier bijvoorbeeld om het betalen per verrichting of behandeling of de gebrekkige samenwerking tussen de eerste en de tweede lijn. Daarnaast is er behoefte aan verdere onderbouwing van richtlijnen op basis waarvan huisartsen handelen. Voor veel richtlijnen ontbreekt de evidentie die nodig is bij de afweging om wel of niet nader onderzoek aan te vragen of een behandeling te adviseren.

Bron: NIVEL

Robot zorgt voor schoner ziekenhuisbed

De doorloopsnelheid van een ziekenhuisbed ligt hoog, toch is het belangrijk dat een bed optimaal schoon is op het moment dat er een nieuwe patiënt in komt te liggen. Erasmus MC zet daarom precisierobotica in om de bedden te reinigen.

De voordelen van de gerobotiseerde beddenwasstraat boven traditionele menskracht zijn tweeledig: er komen geen chemicaliën aan te pas en uit de eerste metingen na deze vorm van reiniging blijkt dat er sprake is van een afname van het aantal micro-organismen met 95%. Bovendien houdt de beddenwasstraat rekening met de gebruikte techniek in of aan het bed. Dat maakt deze in de toekomst inzetbaar bij veel verschillende typen bedden en ook bij ander rollend materiaal, waaronder rolstoelen, infuuspalen en werkkarren.

De meeste ziekenhuizen houden een buffervoorraad bedden aan om er zeker van te zijn dat er altijd een beschikbaar bed is. Deze aanpak brengt echter een risico op kruisbesmetting met zich mee omdat schone en vuile bedden naast elkaar staan. Door de inzet van de beddenwasstraat kost het reinigen van een bed veel minder tijd en is het aanhouden van een reservevoorraad bedden niet meer nodig.

Het Erasmus MC in Rotterdam is het eerste ziekenhuis dat onlangs de volledig gerobotiseerde beddenwasstraat in gebruik nam. Volgens het medisch centrum komt deze keuze de patiëntveiligheid ten goede, zeker als het gaat om het voorkomen van de verspreiding van multiresistente ziekenhuisbacteriën.

Bron: www.arbo-online.nl



Beroepen verdwijnen niet door robotisering, taken wel

Robotisering lijkt een trend die niet te stoppen is. De vraag is of deze innovaties de productiviteit werkelijk verhogen en in hoeverre hierdoor banen verdwijnen. In een studie naar de gevolgen van automatisering voor banen, organisaties en de toekomst van werk concluderen de onderzoekers van organisatieadviesbureau McKinsey dat robotisering vooral voordelen heeft.

Volgens de onderzoekers zullen maar heel weinig beroepen (5%) volledig geautomatiseerd worden op de korte tot middellange termijn. In plaats daarvan zal het gaan om de automatisering van werkzaamheden. Een verandering die gevolgen zal hebben voor processen binnen organisaties en die vraagt om een herdefiniëring van bepaalde functies.

Binnen de beroepsgroepen schatten de onderzoekers dat 45% van de activiteiten waarvoor medewerkers betaald krijgen, zich lenen voor automatisering en daarbij gaat het zeker niet alleen om laaggeschoold werk. Zo stellen de onderzoekers dat naar schatting 20% van de taken van een ceo geschikt is voor automatisering, terwijl het werk van wijkverpleegkundigen, tuinarchitecten en onderhoudsmedewerkers juist niet of nauwelijks te automatiseren is.

De voordelen die automatisering met zich meebrengt, gaan veel verder dan een besparing op arbeidskosten. Behalve een stijgende productie, verbetert robotisering de veiligheid, de kwaliteit en de betrouwbaarheid van diensten en producten. Door deze verbeteringen is het mogelijk om de investeringen op innovatie met drie tot tien keer terug te verdienen.

De consultants pleiten ervoor om automatisering als een kans te zien. Mensen hoeven geen saai werk meer te doen en kunnen zich concentreren op taken die creativiteit en invoelingsvermogen vergen.

Bron: McKinsey



Psychosociale arbeidsbelasting geen prioriteit voor werkgevers

De meeste werkgevers hebben weinig oog voor de psychosociale arbeidsbelasting van hun medewerkers. Dit blijkt uit de uitkomsten van onderzoek waarin achthonderd werkgevers zijn gevraagd naar ontwikkelingen rondom gezondheid en veiligheid op het werk.

In het onderzoek geven vier van de vijf ondervraagden aan de inrichting van de werkplek erg belangrijk te vinden, maar de meerderheid van de respondenten (65%) denkt dan vooral aan het veilig gebruik van werkmateriaal, machines en apparaten. Psychosociale arbeidsbelasting wordt slechts door een kwart van de ondervraagden beschouwd als een belangrijke prioriteit.

Ten onrechte volgens de onderzoekers van kennisorganisatie DEKRA, want een analyse van psychosociale arbeidsrisico's in de praktijk brengt soms misstanden aan het licht die vragen om een aanpak vanuit het management. De oorzaken van psychosociale problemen door het werk zijn divers. De problemen kunnen het gevolg zijn van een verkeerde taakverdeling, slechte arbeidsomstandigheden met hoge tijdsdruk of onregelmatige werktijden. Ook sociale omstandigheden, ontoereikend management of conflicten op het werk kunnen aanleiding zijn voor psychosociale klachten evenals een ongezonde werkomgeving door geluidsoverlast, een slecht binnenklimaat, gebrek aan ruimte of ontoereikend werkmateriaal.

In de praktijk zien de onderzoekers verder vaak dat een gebrek aan goed gestructureerde werkprocessen, een gebrekkige organisatie en slecht management tot onnodige psychosociale belasting van werknemers leiden. De resultaten van het onderzoek zijn gepubliceerd in het rapport 'Work Safety Barometer 2015/2016'.

Bron: dekra.com

Generatiekloof merkbaar op de werkvloer

Lees meer dan de helft van de Nederlandse werknemers geeft aan dat generatieverschillen zorgen voor problemen op de werkvloer. In heel Europa heeft bijna 70% van de werkenden last van 'intergenerationele problemen'. Dat blijkt uit het onderzoek onder ruim 11.000 werknemers uit de acht belangrijke economieën van Europa.

Binnen veel bedrijven zijn tegenwoordig vier generaties werknemers werkzaam: van jonge stagiair tot en met de langer doorwerkende senior. Door deze demografische verschuiving komt 55% van de Nederlandse werknemers intergenerationele problemen tegen op het werk. Als er verschillen van inzicht bestaan tussen oudere en jongere werknemers, gaat het vaak over de manier van werken. Zo geeft het feit dat oudere werknemers langer doorwerken stress bij hun jongere collega's. Voor hun gevoel krijgen deze laatste daardoor minder ruimte om zich te ontplooien. Ook hebben jongere en oudere werknemers andere opvattingen over de waarden binnen de organisatie en over groepsverantwoordelijkheid.

Hoewel een deel van de werknemers moeite heeft om met de steeds grotere leeftijdsverschillen tussen collega's om te gaan, is er ook waardering voor ervaring die vaak komt met de leeftijd. Zo zegt 39% van de Europese werknemers dat hun organisatie zich zorgen maakt over het verlies van talent en kennis naarmate meer werknemers met pensioen gaan.

Toch blijkt uit het onderzoek dat slechts 11% van de organisaties plannen heeft om gepensioneerde werknemers als consultants in te huren. Volgens de onderzoekers van adviesbureau ADP is dat een laag percentage, zeker gezien het feit dat sommige oudere werknemers best bereid zijn om in aangepaste vorm door te werken.

Bron: ADP



Innovatie is meer dan technologie alleen

Bij innovatie wordt vaak gedacht aan de technologische kant van vernieuwing. Uit het promotieonderzoek van Kevin Heij blijkt echter dat ook niet-technologische innovaties, zoals co-creatie, een waardevolle aanvullende bron kunnen zijn van concurrentievoordeel.

Bij innoveren denken veel mensen aan investeringen in onderzoek en ontwikkeling van producten en diensten (R&D). Organisaties kunnen hun assortiment echter ook op andere manieren succesvol vernieuwen door de inzet van managementinnovatie, co-creatie en businessmodelinnovatie.

Als het gaat om managementinnovatie laten de resultaten van het onderzoek zien dat bedrijven met veel R&D-investeringen meer radicaal nieuwe product- en dienstinnovaties realiseren wanneer ze daarnaast óók veel managementinnovatie toepassen.

Co-creatie houdt in dat de keuze wordt gemaakt om te innoveren met de klant in plaats van alleen voor de klant. Deze vorm van innovatie geniet de laatste tijd meer aandacht als bron van concurrentievoordeel. In zijn onderzoek constateert Heij dat co-creatie met klanten leidt tot meer radicale product- en dienstinnovaties, maar dat er wel sprake is van een bovengrens. Op een bepaald moment is de relevante kennis uitgewisseld en stopt de innovatie.

Ondernemingen die willen innoveren, kunnen verder nog kiezen voor vernieuwing van hun businessmodel, waarbij er twee mogelijkheden zijn: replicatie en vernieuwing. Replicatie van het bestaande businessmodel heeft betrekking op het verfijnen en opschalen van een bestaand model. Businessmodelvernieuwing heeft betrekking op de introductie van een nieuw model buiten de kaders van het oude model.

Heij ontdekte dat de omgevingsdynamiek een belangrijke contextuele variabele is die invloed heeft op de geschiktheid van een bepaald businessmodel. In een 'gewone' markt heeft businessmodelreplicatie bij de meeste bedrijven een positief effect op de prestaties, maar wanneer een bedrijf opereert in een dynamische markt, is dat effect kleiner. In zulke dynamische omgevingen draagt vernieuwing van het businessmodel juist wel vaak bij aan de bedrijfsprestaties.

Bron: Erasmus Universiteit

[MVO]

Niet alleen product, maar ook locatie moet duurzaam zijn

Duurzaamheid is de afgelopen jaren een belangrijk begrip geworden in de Nederlandse voedingsmiddelenindustrie. Consumenten, niet-gouvernementele organisaties, overheden en retailers eisen steeds vaker dat bedrijven maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bedrijven komen aan deze wens tegemoet door niet alleen duurzame producten aan te bieden, maar ook een duurzame bedrijfslocatie te ontwikkelen.

Voedingsmiddelenfabrikanten kiezen voor een duurzame bedrijfslocatie omdat deze steeds meer meetelt bij de beoordeling van leveranciers door hun afnemers. Een duurzame bedrijfslocatie zegt volgens de retailers namelijk iets over de vooruitstrevendheid van de onderneming en de bereidheid bij te dragen aan de verduurzaming van de gehele keten, zo wijst het rapport 'Duurzaam produceren in de food sector. What's next?' van ABN AMRO uit. De voedingsmiddelenbedrijven zelf vinden een duurzame productie en locatie belangrijk omdat hierdoor de operationele kosten kunnen worden verlaagd, waardoor het bedrijf de concurrentiekracht behoudt of vergroot.

Het feit dat het afgelopen jaar een aantal voedingsmiddelenbedrijven het op één na hoogste BREEAM-keurmerk hebben ontvangen, geeft volgens de onderzoekers aan dat de duurzame trend doorzet. Het BREEAM-keurmerk, dat staat voor Building Research Establishment Environmental Assessment Method, is een keurmerk om zowel nieuwbouw als bestaande gebouwen te beoordelen op duurzaamheidsprestaties. Hierbij spelen energiereductie en de gezondheid van medewerkers een grote rol.

Bron: ABN AMRO



Updates Kennisbank Kwaliteitsmanagement

Beleid en strategie

- Samenvatting inzichten 'Six Simple Rules'
- Six Simple Rules

Cases

- Simple Rule 1: casus InterLodge
- Simple Rule 2: casus Mobilitele
- Simple Rule 3: casus GrandeMart
- Simple Rule 4: casus Industronal
- Simple Rule 5: casus MotorFleet
- Simple Rule 6: casus RapidTrain

Ga naar www.weka-kwaliteit.nl en log in om de nieuwe artikelen te lezen.



kwaliteit

De *Nieuwsbrief Kwaliteit* richt zich op organisaties die zich op een gestructureerde wijze bezighouden met kwaliteitszorg en aanverwante onderwerpen zoals Arbo, Veiligheid en Milieu. Het is geschreven voor kwaliteitsmanagers, -coördinatoren, -diensten, directies, projectleiders kwaliteit en ieder ander die op de hoogte wil blijven van zaken op kwaliteitsgebied.

De *Nieuwsbrief Kwaliteit* informeert u zes maal per jaar over actuele ontwikkelingen op dit gebied en geeft u een praktische vertaalslag. Een abonnement op de *Nieuwsbrief Kwaliteit* kost € 85,- per half jaar.

Eindredacteur: drs. Roger Leenders MBA

Uitgever: mr. Nathalie Lusink, WEKA Uitgeverij B.V. te Amsterdam

Redactiecoördinator: Yvette Tetteroo, LINE UP boek en media

Redactie: drs. Koosje de Beer, BEER & Goed Teksten

Grafisch ontwerp: Zedline

Druk: Gigaprint, Almere

110201601

ISSN: 1567-8377