

## **Bijlage 1: Rapportage RI&E en maatregelen Concern Noaberkracht**

### **Wat staat er in dit rapport?**

Dit rapport bevat de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie en de maatregelen die zijn ingevuld om gevonden knelpunten aan te pakken.

Dit rapport bevat uitsluitend informatie over de onderwerpen (modules) die geselecteerd waren voor deze RI&E en die voldoen aan de criteria die zijn opgegeven bij het genereren van dit rapport. Het kan daarom zijn dat de nummering niet doorloopt.

### **Proces**

De risico-inventarisatie en -evaluatie is in de volgende stappen verdeeld:

- Inventariseren: alle vragen beantwoorden op basis van observatie, raadpleging van relevante personen en beschikbare informatie.
- Evalueren: voor elk knelpunt bepalen hoe hoog het risico is (risicoklasse).
- Maatregelen: bij elk knelpunt één of meer maatregelen formuleren om het risico te verkleinen. De maatregelen vormen samen het plan van aanpak.
- Het Plan van Aanpak is aangevuld met bevindingen uit de zgn. Fysieke Rondgang

### **Methode van risico-evaluatie**

Risicoklassen zijn bepaald voor knelpunten die in de inventarisatiefase naar voren kwamen. Het systeem schreef bij elk knelpunt de risico-evaluatiemethode voor.

In deze evaluatie zijn de risicoklassen direct ingevuld/bepaald.

# RIE

Geselecteerde (sub)modules	(Sub)modules met alle inventarisatievragen beantwoord	(Sub)modules met alle knelpunten geëvalueerd	(Sub)modules met maatregelen voor alle knelpunten	Knelpunten met maatregelen alle afgerond
9	9/9 (100%)	6/9 (66,7%)	6/9 (66,7%)	0

## 1 Arbobeleid

Geselecteerde (sub)modules	(Sub)modules met alle inventarisatievragen beantwoord	(Sub)modules met alle knelpunten geëvalueerd	(Sub)modules met maatregelen voor alle knelpunten	Knelpunten met maatregelen alle afgerond
5	5/5 (100%)	3/5 (60%)	3/5 (60%)	0

### 1.1 Kenmerken arbobeleid

#### 1.1.1 Onze organisatie voert een (schriftelijk) arbobeleid.

Antwoord:  nee    Knelpunt:  ja    Risico:  hoog

##### Toelichting bij antwoord

Nav de RI&E kan een arbo-meerjarenplan worden opgesteld.

##### Toelichting

De werkgever voert een zo goed mogelijk arbobeleid dusdanig dat er geen nadelige invloed is op de gezondheid en veiligheid van medewerkers. Daarbij wordt aandacht besteed aan de organisatie van het werk, de wijze waarop arbeidsinhoud, arbeidsmiddelen, arbeidsplaatsen en werkmethoden worden aangepast aan eigenschappen van de mens en het vermijden van monotoon of tempo gebonden arbeid. Er moet zoveel als mogelijk uitgegaan worden van aanpak van risico's bij de bron. Binnen het algemene arbobeleid moet aandacht besteed worden aan de wijze waarop psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk) voorkomen of beperkt wordt.

Ook moet aandacht besteed worden aan eerste hulp bij ongevallen, brand en evacuatie van mensen in geval van calamiteiten. Daarbij moet aandacht besteed zijn aan de wijze waarop samenwerking onderhouden wordt met externe hulpverleners. Elke medewerker moet in staat zijn om doeltreffende maatregelen te treffen indien gevaar bestaat voor zichzelf of anderen.

Zie Arbowet artikel 3. Zie [www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl) voor de Arbowetgeving.

##### Maatregel

Voer een arbobeleid gericht op het voorkomen van nadelige gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van medewerkers. Besteed daarbij ook aandacht aan het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting. Zorg ervoor dat het aantoonbaar is dat dit beleid gevoerd wordt. Het arbomeerjarenplan dat wordt opgesteld nav deze RI&E is daarvoor een uitstekend middel.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Opstellen Arbo-meerjarenplan	nvt	Dec 2017	Dec 2017	Jan 2018	Onbepaald

#### 1.1.2 Ons arbobeleid gaat uit van positieve doelstellingen zoals het optimaal functioneren van medewerkers. Ons arbobeleid sluit aan bij algemene managementvraagstukken en organisatieontwikkeling.

Antwoord:  ja    Knelpunt:  nee    Risico:

##### Toelichting

Een ontwikkelgericht arbobeleid bevat naast maatregelen gericht op het voorkomen van risico's (gericht op risicobeheersing) ook elementen die aansluiten op en bijdragen aan de toekomstgerichte organisatieontwikkeling. Voorbeelden daarvan zijn:

- bijdrage aan het optimaal functioneren van medewerkers;
- bijdrage aan de continuïteit en inzetbaarheid (in plaats van verzuim);
- bijdrage aan medewerker tevredenheid (in plaats van terugdringen klachten);
- bijdrage aan een toegankelijke en veilige balie (in plaats van klachten van balie-medewerkers beperken)

Vanuit organisatieperspectief is er dan meer synergie met de ontwikkelingen binnen de organisatie. De organisatie wil bijvoorbeeld klantgericht en transparant zijn. Het arbobeleid richt zich mede op tevreden medewerkers die in een veilige omgeving hun werk verrichten, met een positieve uitstraling naar klanten. Het arbobeleid draagt daarmee daadwerkelijk bij aan de organisatie-ontwikkeling. Ook is continue aandacht en betrokkenheid van het management hierdoor beter gegarandeerd.

Zie ook de uitgave van het A+O fonds Gemeenten Van gezond werk wordt iedereen beter: werkboek strategisch arbomanagement in gemeenten in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).

### 1.1.3 Binnen onze organisatie wordt systematisch gewerkt aan de verbetering van arbeidsomstandigheden.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Het arbobeleid is pas effectief als het 'levend' wordt gehouden. Dit betekent dat het beleid regelmatig geëvalueerd en getoetst moet worden aan de ervaring die ermee is opgedaan. Indien nodig wordt het beleid bijgesteld. Dit geldt expliciet ook voor de effectiviteit van de taken van de preventiemedewerkers. Het is wettelijk echter geen verplichting (meer) om jaarlijks over de voortgang van het plan van aanpak naar aanleiding van de RIE te rapporteren.

Vaak vindt het systematisch werken aan de verbetering van arbeidsomstandigheden plaats in de vorm van (jaar)plannen (inclusief tijdpad, verantwoordelijken en budget), evaluatie en bijstelling van de plannen/ maatregelen. Veel organisaties werken met een budget gestuurde plan & control cyclus. Door het arbobeleid hierin gelijktijdig mee te nemen, wordt het systematisch werken aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden op een natuurlijke manier geïntegreerd in de gebruikelijke cyclus. Structurele aandacht en middelen zijn gemakkelijker te verkrijgen indien het arbobeleid wel in de gebruikelijk stuurmechanismen opgenomen wordt.

De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft (Arbowet artikel 3).

### 1.1.4 Bij ingrijpende veranderingen (zoals reorganisaties, (her)inrichtingen, verbouw/ nieuwbouw, veranderingen in automatisering, aanschaf/ aankoop middelen) wordt op preventieve wijze invulling gegeven aan de zorg voor arbeidsomstandigheden.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Veranderingen en wijzigingen zijn dé mogelijkheid om op preventieve wijze invulling te geven aan het arbobeleid. Door effecten op arbeidsomstandigheden op te nemen in de programma's van eisen kunnen risico's worden voorkomen. Het verdient aanbeveling om ten minste de preventiemedewerkers te betrekken bij het maken van de plannen. Maar het is zeker ook zinvol om de medewerkers die de veranderingen betreffen actief te betrekken bij de plannen om op preventieve wijze invulling te geven aan het arbeidsomstandigheden beleid. De eventuele gevolgen op het gebied van arbeidsomstandigheden kunnen hierdoor beter overzien en voorkomen worden.

Zie voor de specifieke eisen ten aanzien van:

- Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA, in het bijzonder werkdruk, agressie en geweld): Arbobesluit artikel 2.15;
- Fysieke belasting: Arbobesluit artikel 5.2 - 5.4;
- Beeldschermwerk: Arbobesluit artikel 5.7-5.11;
- Klimaat: Arbobesluit artikel 6.1 - 6.2;
- Gevaarlijke stoffen en biologische agentia: Arbobesluit artikel 4.1;
- Geluid: Arbobesluit artikel 6.7 en artikel 6.8;
- Arbeidsmiddelen: Arbobesluit artikel 7.6;
- Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's): Arbowet artikel 8 en Arbobesluit artikel 8.2;
- Toezicht houden op veilige arbeidsplaatsen: Arbobesluit artikel 3.2.

### 1.1.5 De taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden op het gebied van arbeidsomstandigheden van de diverse betrokkenen zijn schriftelijk vastgelegd en duidelijk bekend (gemaakt) in de organisatie.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Bij de uitvoering van het arbobeleid is een goede verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden nodig tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij rekening wordt gehouden met de bekwamheden van de medewerkers (Arbowet artikel 3).

In de praktijk houdt dit in dat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden voor alle betrokkenen moeten worden vastgelegd. Dit geldt onder meer voor directie, leidinggevenden, medewerkers, OR, P&O, preventiemedewerkers/ arbo-coördinator en bedrijfshulpverleners.

### 1.1.6 Er wordt binnen de organisatie op toegezien (door leidinggevenden) dat medewerkers hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van arbeidsomstandigheden naleven.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Het vaststellen van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden is één, maar het gaat er natuurlijk om dat iedereen weet

wat zijn eigen taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn, maar ook die van medewerkers in zijn omgeving. Het gaat er dus vooral ook om dat de medewerkers actief op de hoogte worden gebracht van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die een ieder in hun omgeving heeft. En dat erop toegezien wordt dat iedereen zich houdt aan de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Leidinggevend opereren vanuit een gezagsverhouding naar medewerkers. Leidinggevend moeten, zeker vanuit deze gezagsverhouding, erop toezien dat medewerkers gezond en veilig (kunnen) werken. Leidinggevend moeten deze toezichthoudende taak serieus nemen. Opnemen ervan in bijvoorbeeld de functiebeschrijvingen draagt daaraan bij.

### 1.1.7 In de organisatie wordt adequaat toezicht gehouden op jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar).

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Indien in een organisatie jeugdige werknemers arbeid verrichten, wordt op die arbeid adequaat deskundig toezicht uitgeoefend (Arbobesluit artikel 1.37).

### 1.1.8 Medewerkers leven de instructies en voorschriften voor veilig en gezond werken goed na.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Het gaat er uiteindelijk om dat een ieder zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden betreffende het arbobeleid (serieus) neemt en er naar handelt.

Ook medewerkers zijn verplicht de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen en naar vermogen zorg te dragen voor de eigen gezondheid en die van anderen (Arbowet artikel 11). Medewerkers zijn onder meer verplicht om arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen en persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken, beveiligingen niet te wijzigen, mee te doen aan voorlichting, eventuele opgemerkte gevaren te melden bij de werkgever of leidinggevende en medewerking te verlenen aan de uitvoering van taken van de Arbowet. Het gaat erom dat werkgever en werknemers gezamenlijk naar vermogen er alles aan doen om de zorg voor arbeidsomstandigheden goed in te vullen en veilig en gezond te werken. Daarbij worden dus ook eisen gesteld aan de medewerkers.

### 1.1.9 Binnen de organisatie zijn preventietaken toegewezen aan preventiemedewerkers.

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

---

#### Toelichting bij antwoord

Preventietaken kunnen mede ihkv het meerjarenplan worden belegd bij leidinggevend met ondersteuning vanuit HRM.

#### Toelichting

De werkgever laat zich in het arbobeleid bijstaan door een of meer deskundige werknemers (Arbowet artikel 13).

Elke organisatie moet preventietaken toewijzen (de medewerkers die deze taken verrichten worden meestal preventiemedewerkers genoemd). Deze taken zijn:

- het meewerken aan het verrichten en opstellen van een RIE;
- het uitvoeren van arbo-maatregelen op basis van de RIE;
- het samenwerken met en adviseren aan de OR of de belanghebbende werknemers.

De preventietaken worden toegewezen voor zowel vast als tijdelijk personeel (inleen-/uitzendkrachten, stagiaires, gedetacheerden etc.).

Als de nodige deskundigheid om preventie goed vorm te geven niet binnen de organisatie aanwezig is, dan kunnen deze taken worden uitgevoerd door externe deskundigen. De toewijzing van preventietaken moet nauw aansluiten bij het algemene arbobeleid. Door de preventietaken expliciet te koppelen aan het algemene arbobeleid worden preventietaken opgenomen in een systematische aanpak gericht op een continue verbetering. Daardoor worden ook de preventietaken periodiek geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

De OR heeft invloed op het beleid voor de organisatie en uitvoering van de preventietaken van de organisatie (instemmingsrecht opgenomen in de Wet op de Ondernemingsraden). Van belang is dat het beleid voorziet in de organisatie en onderlinge afstemming van preventietaken. Daarin wordt onder meer geregeld hoe preventietaken worden georganiseerd (waar belegd in de organisatie en hoe verloopt de communicatie) en, indien van toepassing, meerdere preventiemedewerkers samenwerken.

#### Maatregel

Voer een beleid gericht op de invulling van preventietaken, liefst als onderdeel van het algemene arbobeleid.

Betrek de OR bij de beleidsinvulling op het gebied van preventie.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Aanstellen preventiemedewerker	nvt	April 2017	Mei 2017	Mei 2017	Onbepaald

### 1.1.10 Binnen de organisatie is vastgesteld aan welke specifieke deskundigheidseisen medewerkers met preventietaken moeten voldoen.

Antwoord: nee    Knelpunt: ja    Risico: gemiddeld

#### Toelichting

Het minimumpakket voor preventietaken is:

- het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RIE;
- het uitvoeren van arbo-maatregelen;
- het samenwerken met en adviseren aan de OR of de belanghebbende werknemers.

Binnen de organisatie moet duidelijk zijn welke taken vervuld moeten worden, wie deze taken op zich neemt/nemen en welke deskundigheid daarvoor nodig is.

Concrete eisen en opleidings- en ervaringsvoorschriften staan niet in de wetgeving. Wél geeft de Arboret in algemene bewoordingen aan dat de medewerker(s) met preventietaken:

- moet beschikken over de nodige deskundigheid;
- moet beschikken over de nodige ervaring;
- zodanig in aantal moet zijn en zodanig georganiseerd moet zijn dat de deskundige bijstand naar behoren moet kunnen verlenen.

In het algemeen kan gesteld worden dat medewerkers met preventietaken over een aantal vaardigheden moeten beschikken zoals:

- het kunnen geven van voorlichting;
- individuele werknemers kunnen aanspreken op houding en gedrag;
- de bekendste arbeidsrisico's kunnen herkennen en voorstellen tot verbetering kunnen benoemen;
- uit te voeren maatregelen kunnen managen.

Juist omdat de wetgeving buitengewoon algemeen is in de eisen die gesteld worden aan de medewerker met preventietaken heeft de organisatie veel vrijheid om de eisen naar eigen inzicht en ervaring op te stellen. Daarbij zal natuurlijk specifiek gekeken moeten worden naar de bestaande situatie van de interne deskundige bijstand en in hoeverre die bestaande deskundige bijstand voldoet aan de wensen die de organisatie heeft. Al naar gelang het arboreid en de arborisico's van de organisatie zullen er dus algemene eisen opgesteld moeten worden voor de medewerkers met preventietaken.

In het algemeen kan worden gesteld dat de indeling van het minimale werk- en denkniveau afhankelijk is van twee factoren: de risico-omvang en de grootte van de organisatie. Er worden dan drie niveaus onderscheiden:

- Basisniveau medewerker met preventietaken: zonder nadere nivea aanduiding;
- Middelbaar niveau medewerker met preventietaken: minimaal MBO werk- en denkniveau
- Hoger niveau medewerker met preventietaken: minimaal HBO werk- en denkniveau.

#### Maatregel

Zorg voor een helder gedefinieerd preventietakenpakket organisatiebreed en afdelingsspecifiek. Zorg voor duidelijke taakopdrachten op het gebied van preventie en breng de nodige deskundigheid en het tijdsbeslag om de taak uit te voeren in kaart.

Maak een opleidingsplan om de medewerkers in staat te stellen de preventietaken goed uit te voeren en voer dit plan uit.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Aanstellen en benoemen rol preventiemedewerker.	nvt	April 2017	Mei 2017	Mei 2017	Onbepaald

### 1.1.11 De OR heeft ingestemd met de wijze van invulling en organisatie van de preventietaken.

Antwoord: nee    Knelpunt: ja    Risico: gemiddeld

#### Toelichting bij antwoord

Nog niet, dit is afhankelijk van instemming met de RI&E en het opstellen van het meerjarenplan.

### Toelichting

Werkgever en werknemer worden geacht samen te werken in het arbobeleid (Arbowet artikel 12). De OR heeft op basis van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden een instemmingsrecht bij de invulling van de preventietaken binnen de organisatie. Het gaat namelijk om een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden-, ziekteverzuim- of re-integratiebeleid. Het betekent dat de OR moet instemmen met de wijze waarop de organisatie haar preventietaken wil gaan uitvoeren.

### Maatregel

Zorg er voor dat bij zowel invoering als wijziging (van de organisatie) van de preventietaken betrokkenheid van de OR is geregeld en instemming bestaat.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Vastgesteld in het arbo meerjarenplan		Jan 2018	Jan 2018	Jan 2018	Onbepaald

#### 1.1.12 De organisatie laat zich voor preventie en bescherming van veiligheid en gezondheidsgevaar bijstaan door arbodeskundigen (intern of extern).

Antwoord: ja      Knelpunt: nee      Risico:

### Toelichting

Een organisatie moet zich laten bijstaan door arbodeskundigen (Arbowet artikel 14).

Bij voorkeur wordt de ondersteuning ingericht conform het concept maatwerk. Dit betekent dat de organisatie de ondersteuning naar eigen behoefte mag inrichten (binnen de wettelijke kaders). De organisatie moet zich ten minste laten ondersteunen bij de verzuimbegeleiding (door een bedrijfsarts) en bij de toetsing van de RIE (door een gecertificeerde kerndeskundige: bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeids- & organisatiedeskundige). Afhankelijk van wat er binnen de organisatie aan deskundigheid is of kan worden verkregen en de ambitie van de organisatie, zal de dienstverlening worden ingericht. Voor een maatwerkregeling is overeenstemming tussen werkgever en OR nodig. Als er geen overeenstemming bestaat tussen werkgever en OR, valt de organisatie terug op de regeling die vangnet wordt genoemd: er moet ondersteuning door een gecertificeerde arbodienst plaatsvinden, waarbij de voorkeur uit gaat naar een interne arbodienst. Als over deze vorm van dienstverlening geen instemming van de OR kan worden verkregen valt men automatisch terug op een externe arbodienst. De OR heeft wederom instemmingsrecht over de wijze waarop deze dienstverlening plaatsvindt.

Zie ook de module verzuimbeleid.

#### 1.1.13 Medewerkers hebben, indien gewenst, toegang tot arbodeskundigen. Een arbodeskundige kan zijn: een medewerker met preventietaken of een externe arboprofessional.

Antwoord: ja      Knelpunt: nee      Risico:

### Toelichting

In de Arbeidsomstandighedenwet wordt de toegang van werknemers tot een arbodeskundige geregeld. Dit kan gaan om een deskundige van een deskundige dienst, zoals een bedrijfsarts of arbeidshygiënist, maar dit kan ook gaan om een interne medewerker met preventietaken. Hierdoor ontstaat meer ruimte voor maatwerk op de werkvloer.

De werkgever zorgt ervoor dat de medewerkers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop deskundige ondersteuning plaatsvindt (Arbowet artikel 8).

#### 1.1.14 Arbeidsomstandigheden zijn waar relevant regelmatig onderwerp van gesprek in (werk)overlegvormen.

Antwoord: ja      Knelpunt: nee      Risico:

### Toelichting

Op afdelingen/werkenheden moet, voor zover de arbeidsomstandigheden dat vereisen, regelmatig overleg plaatsvinden tussen de leidinggevenden en medewerkers over arbeidsomstandigheden (Arbowet artikel 13). Door het overleg toe te spitsen op de specifieke en concrete risico's van de afdeling (zoals werkdruk of omgaan met gevaarlijke stoffen) ontstaat er meer betrokkenheid met het te bespreken onderwerp dan alleen arbeidsomstandigheden te agenderen.

#### 1.1.15 Bij de uitvoering van het arbobeleid wordt door werkgever en OR samengewerkt.

Antwoord: ja      Knelpunt: nee      Risico:

### Toelichting

De werkgever moet samenwerken met de OR bij de uitvoering van het arbobeleid (Arbowet artikel 12). De samenwerking moet ten minste plaatsvinden op het gebied van de RIE, de inschakeling van deskundigen en ten aanzien van bedrijfshulpverlening (instemmingsrecht op grond van de Wet op de Ondernemingsraden).

De deskundigen die de werkgever ondersteunen bij het arbobeleid (medewerkers met preventietaken, bedrijfshulpverleners, arboprofessionals) moeten in staat worden gesteld om kennis te nemen van bijvoorbeeld ongevalrapportages en inspectierapporten (Arbowet artikel 15a).

Verder moet de OR in de gelegenheid worden gesteld om overleg met de Inspectie SZW te hebben of de Inspectie SZW te vergezellen bij rondgangen binnen de organisatie.

De medewerker(s) met preventietaken moet(en) samenwerken met de OR.

## 1.2 Beleidselementen

### 1.2.1 Arbeidsongevallen worden geregistreerd. Ernstige arbeidsongevallen worden gemeld bij de Inspectie SZW.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Artikel 9 van de Arbowet geeft aan dat werkgevers ernstige arbeidsongevallen moeten melden aan de Inspectie SZW. De meldingsplicht geldt in de Arbowet voor dodelijke ongevallen en voor ongevallen die leiden tot blijvend letsel of ziekenhuisopname. De werkgever meldt ongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname direct aan de Inspectie SZW. Ook ongevallen die na 24 uur tot ziekenhuisopname leiden, moeten worden gemeld. Desgevraagd wordt schriftelijk hierover gerapporteerd aan de Inspectie SZW. De werkgever houdt een lijst bij van gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen waarbij verzuim van meer dan 3 dagen het gevolg is geweest. De werkgever registreert de aard van het ongeval en de datum (Arbowet artikel 9).

Naast de verplichte ongevallenlijst (zie hierboven) is het voor de organisatie zinvol om een registratie van arbeidsongevallen bij te houden. Deze registratie levert informatie op voor het cyclisch werken aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden en/of het bijstellen van het arbobeleid.

Ook is het zinvol om bijna-ongevallen bij te houden. Registratie, analyse en het nemen van maatregelen kunnen voorkomen dat er daadwerkelijk een ongeval plaatsvindt.

### 1.2.2 Beroepsziekten worden geregistreerd. Er zijn afspraken gemaakt met de bedrijfsarts over het melden van beroepsziekten.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Naast de verplichte ongevallenlijst (zie vorige vraag) is het voor de organisatie zinvol om een registratie van beroepsziekten bij te houden. Deze registratie levert informatie op voor het cyclisch werken aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden en/of het bijstellen van het arbobeleid.

Bedrijfsartsen zijn verplicht om beroepsziekten te melden aan het NCvB (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten).

### 1.2.3 De organisatie voert binnen het algemene arbobeleid een beleid voor de eerste hulp bij ongevallen, brand en evacuatie (BHV).

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

De werkgever laat zich bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners (Arbowet artikel 15). Dit houdt ten minste in dat aandacht besteed moet worden aan eerste hulp bij ongevallen, bestrijden van brand en evacuatie van mensen in geval van calamiteiten.

### 1.2.4 Indien de organisatie in het verrichten van taken samenwerkt met andere werkgevers (zoals schoonmaakorganisaties, catering en uitzendbureaus), zijn dan afspraken gemaakt over hoe de zorg voor arbeidsomstandigheden voor de werknemers wordt gegarandeerd?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Indien verschillende werkgevers arbeid doen verrichten moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken (Arbowet artikel 19).

Een effectieve maatregel hiervoor is het uitwisselen van de RIE met andere werkgevers (schoonmaak, catering etc.) die werkzaamheden binnen de organisatie verrichten.

In de praktijk is het in de regel zo dat inlenende bedrijven ervoor zorgen dat goede arbeidsomstandigheden mogelijk zijn (door bijvoorbeeld te zorgen voor goede werkplekken en afzettingen). Uitlenende bedrijven dragen de zorg voor persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) om veilig en gezond te kunnen werken.

Binnen organisaties komt deze samenwerkingsvorm vrijwel overal voor, bijvoorbeeld bij schoonmaak-, repro- en uitzendwerk. Andersom kan het eventueel ook voorkomen. Bijvoorbeeld dat medewerkers van de organisatie werkzaamheden verrichten in panden van andere werkgevers of dat panden/ werkruimtes bij derden worden gehuurd. Dan is het bijvoorbeeld belangrijk dat

gezamenlijke afspraken over de BHV worden gemaakt.

### 1.2.5 Indien de organisatie opdrachtgever is van een bouwwerk (bestrating of gebouw) draagt de organisatie zorg voor goede arbeidsomstandigheden.

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

#### Toelichting bij antwoord

Dit is niet altijd even zorgvuldig omschreven of in bestekken opgenomen.

#### Toelichting

In de ontwerpfase van een bouwwerk wordt rekening gehouden met de verplichtingen voor de arbeidsomstandigheden die gelden in de uitvoeringsfase, in het bijzonder de verplichtingen (artikel 2.26).

In de studie, het ontwerp en de uitwerkingsfase van een bouw worden altijd de artikelen 3, 5 en 8 van de Arbowet in acht genomen. Dit betekent dat de werkgever een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voert (Artikel 3), dat er een RIE plaatsvindt (Artikel 5) en dat medewerkers voorlichting krijgen (Artikel 8).

#### Maatregel

Zorg ervoor dat bij het uitbesteden van werkzaamheden de zorg voor goede arbeidsomstandigheden altijd wordt gegarandeerd voor eigen medewerkers; medewerkers van onderaannemers en derden.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
De contractbeheerders (in samenwerking met de inkoop coördinator) gaan de overeenkomsten evalueren en waar nodig aanpassen.	nvt	Jan 2018	Dec 2018	Dec 2018	Onbepaald

### 1.2.6 Indien er door de organisatie bouwwerkzaamheden verricht worden, wordt een Veiligheids- en Gezondheidsplan (V&G-plan) opgesteld, waarin een beschrijving van de gevaren en de wijze waarop deze beheerst worden en de wijze waarop door diverse partijen wordt samengewerkt worden beschreven.

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

#### Toelichting bij antwoord

Niet alle V&G-plannen zijn op maat gemaakt voor de opdracht die er aan hangt.

#### Toelichting

Indien de organisatie opdrachtgever is van bouwwerkzaamheden zorgt de organisatie ervoor dat ten aanzien van bouwwerken die voor de veiligheid en gezondheid van werknemers bijzondere gevaren met zich meebrengen een V&G-plan wordt opgesteld (Arbobesluit artikelen 2.28-2.35)

Dit houdt in:

- Een beschrijving van het tot stand te brengen bouwwerk;
- Overzicht van bij de bouw betrokken rechtspersonen;
- De naam van de coördinatoren van de bouw in de ontwerp- en uitvoeringsfase;
- De RIE;
- De wijze waarop werkgevers samenwerken, inclusief de voorlichting aan medewerkers.

Een V&G-plan dient actueel te zijn en bij veranderingen te worden aangepast.

#### Maatregel

Zorg ervoor dat de organisatie in geval van bouwwerkzaamheden die gevaren met zich meebrengen altijd een V&G plan opstelt dat op maat van de werkzaamheden is.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Gebouwenbeheer in geval van bouwwerkzaamheden	nvt	2018	2018	2018	Onbepaald



### 1.2.7 Alle medewerkers krijgen periodiek voorlichting en instructie over de arbeidsrisico's, de daarmee samenhangende maatregelen, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en arbeidsomstandigheden in het algemeen.

Antwoord: ja      Knelpunt: nee      Risico:

---

#### Toelichting

De werkgever zorgt ervoor dat medewerkers doeltreffend worden voorgelicht over de werkzaamheden en de daarmee samenhangende risico's en de maatregelen die daarvoor genomen zijn (Arbowet artikel 8). Medewerkers moeten bijvoorbeeld worden voorgelicht over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en het gebruik van arbeidsmiddelen, maar ook over psychosociale arbeidsrisico's. Nieuwe medewerkers moeten worden geïnformeerd over de aard van de risico's, hoe te handelen bij calamiteiten, het gebruik van PBM's en het melden van onveilige situaties. In het bijzonder moet bij de voorlichting aandacht besteed worden aan jeugdigen (jonger dan 18 jaar). Er moet rekening gehouden worden met de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooid lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

De voorlichting wordt geactualiseerd en bij veranderingen (in werkmethoden of arbeidsmiddelen) aangepast en opnieuw verzorgd.

Voor organisaties zijn bijvoorbeeld de volgende vormen van voorlichting relevant:

- Psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk);
- Beeldschermwerk;
- Fysieke belasting;
- Werken met (gevaarlijke) arbeidsmiddelen;
- Omgaan met gevaarlijke stoffen, asbest en biologische agentia;
- (Omgaan met) agressie en geweld/ voorkomen van en omgaan met ongewenste omgangsvormen;
- Blootstelling aan lawaai en trillingen;
- Veilig omgaan met arbeidsmiddelen;
- Veilig werken langs de weg;
- Veilig werken in besloten ruimten.

### 1.2.8 Medewerkers worden periodiek in de gelegenheid gesteld om een preventief medisch onderzoek (PMO) te ondergaan.

Antwoord: ja      Knelpunt: nee      Risico:

---

#### Toelichting

De werkgever stelt medewerkers periodiek in de gelegenheid een preventief medisch onderzoek te ondergaan dat erop gericht is de risico's die de arbeid op de gezondheid van de medewerkers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of beperken (Arbowet artikel 18). Daarvoor moet op basis van de RIE en in samenspraak met de OR worden vastgesteld (in overleg met de bedrijfsarts) welke medewerkers in aanmerking moeten kunnen komen voor welk onderzoek.

Toekomstige medewerkers moeten voorafgaand aan indiensttreding een PMO kunnen ondergaan, onder andere:

- Medewerkers die voor het eerst nachtdiensten gaan draaien (Arbobesluit artikel 2.43);
- Medewerkers die met gevaarlijke stoffen werken, zoals kankerverwekkende stoffen, asbest of lood (Arbobesluit artikel 4.10 en artikel 4.52);
- Medewerkers die tijdens het werk bloot kunnen staan aan biologische agentia (Arbobesluit artikel 4.91);
- Medewerkers die voor het eerst beeldschermwerk gaan verrichten (Arbobesluit artikel 5.11);
- Gehooronderzoek (audiometrie) voor medewerkers met een gemiddelde dagblootstelling boven 85 dB(A) (Arbobesluit artikel 6.10);
- Medewerkers die blootstaan aan trillingen (Arbobesluit artikel 6.11);
- Jeugdigen indien ze gevaarlijk werk verrichten (Arbobesluit artikel 1.38).

### 1.2.9 Vaccinatiebeleid en -programma zijn in samenwerking met een deskundige opgesteld.

Antwoord: ja      Knelpunt: nee      Risico:

---

#### Toelichting

Afhankelijk van omstandigheden en functie, kan het nodig zijn om medewerkers te vaccineren.

### 1.2.10 De organisatie voert een gericht beleid gericht op medewerkers behorende tot de volgende groepen:

Zwangeren	ja
Ouderen	ja
Jeugdigen	ja
Minder validen	ja
Chronisch zieken	ja
Uitzendkrachten	ja
Oproepkrachten	ja
Stagiaires	ja
Medewerkers die de Nederlandse taal niet spreken	ja
Thuiswerkers	ja
Medewerkers in geïsoleerde posities	ja
Vrijwilligers	ja

Antwoord: Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Voor specifieke groepen van medewerkers moeten mogelijk andere voorzieningen of maatregelen getroffen worden om de eventuele risico's of nadelige gevolgen voor de gezondheid te voorkomen of beperken. Specifieke bepalingen zijn er bijvoorbeeld voor:

- Het werken met gevaarlijke stoffen door zwangeren: Arbobesluit artikel 1.40-1.42 en artikel 4.108,
- Jeugdigen (< 18 jaar): Arboret artikel 8 en Arbobesluit artikel 1.35-1.38, en artikel 4.108
- De werkplekken, psychosociale arbeidsbelasting en voorlichting over risicofactoren voor thuiswerkers: Arbobesluit artikelen 1.43-1.46 2.15, 4.116, 5.4, artikel 5.15, 6.30
- Vrijwilligers: vrijwilligers vallen niet (meer) onder de Arboret. Wel gelden voor hen de regels uit het Arbobesluit als het gaat om ernstige arbeidsrisico's, zoals valgevaar of het werken met gevaarlijke stoffen: Arbobesluit artikel 9.5.

Zie voor uitzendkrachten [www.abu.nl](http://www.abu.nl)

### 1.2.11 Beschikken de medewerkers over een basispakket persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Er moet gedacht worden aan:

- kleding (zomer, winter, regen);
- verkeersvest;
- helm (bij boomonderhoud, werk in de buurt van (autolaad-)kranen);
- gehoorbescherming;
- oogbescherming;
- gelaatsbescherming (bij bosmaaiers e.d.);
- P2-stofkapje;
- handschoenen;
- kniebescherming;
- veiligheidsschoenen.

### 1.2.12 De organisatie neemt in haar arbobeleid maatregelen op ter voorkoming van ongevallen met gevaarlijke stoffen.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

De werkgever neemt bij het voeren van het arbobeleid de maatregelen die nodig zijn ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en de gevolgen daarvan voor de veiligheid en de gezondheid van de in het bedrijf, de inrichting, of een deel daarvan werkzame werknemers (Arboret artikel 6). Hierbij gaat het onder andere om biologische agentia, legionella of kankerverwekkende stoffen.

In alle gevallen waarin werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, zorgt de werkgever voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer (Arbobesluit artikel 4.1).

De toepassing van dit wetsartikel moet op de diverse relevante plaatsen zichtbaar aanwezig zijn. Binnen organisaties kan dit bijvoorbeeld het geval zijn bij KCA depots of op de werf van de buitendienst.

Het is zinvol om op beleidsniveau vast te leggen dat er specifieke aandacht aan deze risico's wordt besteed (dit kan centraal of decentraal). Daarnaast zal per organisatie, waar het betreffende risico voorkomt, de specifieke maatregelen genomen moeten worden die ervoor nodig zijn.

### 1.2.13 De organisatie heeft een register gevaarlijke stoffen.

Antwoord: nvt Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Door het hebben van een register – gebaseerd op actuele veiligheidsinformatiebladen – is het voor de organisatie makkelijk om inzicht te krijgen in de gevaarsaspecten van de toegepaste gevaarlijke stoffen. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om toegepaste desinfectie-, schoonmaak- en bestrijdingsmiddelen, oliën, brandstoffen, verven, smeermiddelen.

### 1.2.14 Alle inventarisaties zijn uitgevoerd en registers zijn opgesteld.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

De organisatie heeft een inventarisatie uitgevoerd en/of register opgesteld over de volgende onderwerpen:

- keuringsplichtige machines
- gevaarlijke stoffen
- kankerverwekkende en reproductietoxische (CMR) stoffen
- asbest en asbesthoudende producten
- geluid
- trillingen
- fysieke belasting
- beeldschermwerk
- biologische agentia
- persoonlijke beschermingsmiddelen

Dit betreft niet alle verplichtingen, maar wel de verplichtingen die het meest waarschijnlijk zijn voor een gemeente. De overige verplichtingen betreffen:

- vinylchloridemonomeer
- lood
- thuiswerk met gevaarlijke stoffen

Daarnaast zijn er ook nadere inventarisatieverplichting met betrekking tot jeugdigen, zwangere (ook lactatie), uitzendkrachten, stagiaires en straling..

### 1.2.15 Een rookvrije werkplek is voor alle medewerkers gegarandeerd.

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

#### Toelichting bij antwoord

Met name in het gemeentehuis van Denekamp wordt overlast veroorzaakt door in pandige rookruimtes.

#### Toelichting

Medewerkers hebben recht op een rookvrije werkplek. Roken mag alleen buiten of in een daarvoor apart ingerichte rookruimte. Deze rookruimte moet voorzien zijn van voldoende ventilatie. Het is zinvol om dit op beleidsniveau vast te leggen, zodat er:

- in de uitvoering geen misverstanden over kunnen bestaan;
- eventuele overkoepelende maatregelen kunnen worden genomen die nodig zijn om een rookvrije werkplek te garanderen.

### Maatregel

Ban alle in pandige rookruimtes uit, met name de rookruimte in de kelder is een overtreding in de zin van de wet.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Verbieden roken in de kelder. Directie besluit en uitdragen van het besluit	nvt	April 2018	April 2018		Onbepaald

### 1.2.16 De organisatie treft doeltreffende maatregelen indien het werk aanleiding kan zijn tot gevaar voor derden (omstanders, bezoekers etc.).

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

#### Toelichting bij antwoord

Veiligheid voor omstanders en derden is niet als een standaardgegeven opgenomen in de plannen van verschillende werkzaamheden die in opdracht van de gemeente worden uitgevoerd.

#### Toelichting

Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de organisatie door zijn werknemers doet verrichten, gevaar kan ontstaan voor andere personen dan zijn eigen werknemers, moet de organisatie doeltreffende maatregelen ter voorkoming van dat gevaar moet nemen (Arbowet artikel 10).

Bij de bescherming en/of begeleiding van derden kan onder andere gedacht worden aan afzetting van werkplaatsen, voorlichting aan bezoekers en externen en het verstrekken van PBM's aan omstanders en bezoekers.

Dergelijke situaties kunnen bijvoorbeeld voorkomen bij het werk aan de weg, bij gladheidbestrijding of bij het KCA-depot.

#### Maatregel

Maak de medewerkers in de organisatie meer bekend met het feit dat alle werkzaamheden die worden uitgevoerd bij of in opdracht van de gemeente er sprake is van een sterke ketenverantwoordelijkheid, ook al het werk is uitbesteed.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Afdelingshoofd OBR	nvt	Jan 2018	Dec 2018		Onbepaald

### 1.2.17 Er wordt voldaan aan de arbeidstijdenwet.

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Bij situaties waarbij werktijden voorkomen die afwijken van normale dagdiensten, dient bewaakt te worden dat de arbeidstijdenwet wordt overtreden. Dergelijke situaties kunnen zich bijvoorbeeld voordoen bij calamiteiten of strooien van zout bij winters weer.

## 1.5 Beleid ongewenst gedrag

### 1.5.1 Er is beleid geformuleerd voor ongewenst gedrag van medewerkers (pesten, seksuele intimidatie, discriminatie).

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

In de Arbowet wordt gesproken van 'psychosociale arbeidsbelasting (PSA)'. Hieronder vallen de thema's werkdruk, seksuele intimidatie, pesten en agressie en geweld. In deze RIE zijn de thema's pesten en seksuele intimidatie, samen met het thema discriminatie samengevat onder de noemer 'ongewenst gedrag'.

Pestgedrag kan worden uitgevoerd door leidinggevenden, collega's of ondergeschikten. Pesten heeft ingrijpende gevolgen voor slachtoffers en voor de organisatie. Het levert risico's op voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer(s) waartegen het gedrag is gericht. Het tast bovendien de werkprestaties aan en kan een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving creëren.

### 1.5.2 Zijn in het beleid ongewenst gedrag de volgende zaken opgenomen:

Afspraken/huisregels/gedragscodes over ongewenste omgangsvormen	ja
Een registratie (en analyse) van incidenten	ja
Een klachtenprocedure voor medewerkers	ja
Een vertrouwenspersoon in de organisatie met wie over klachten over seksuele intimidatie en pesten kan worden gesproken?	ja

Antwoord: Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Gedragscodes zorgen er voor dat voor iedere medewerker duidelijk is welk gedrag door de organisatie onacceptabel wordt gevonden. Dat is belangrijk zowel voor 'potentiële daders' (dit gedrag past niet in de werksituatie) als voor 'potentiële slachtoffers' (het is terecht dat ik dit gedrag vervelend vind). Het zou kunnen zijn dat incidenten een achterliggende oorzaak hebben, die aangepakt moet worden. Om dat te kunnen achterhalen is het zinvol incidenten te registreren en met regelmaat te analyseren. Dit is echter niet verplicht. Registratie kan bijvoorbeeld plaatsvinden door de vertrouwenspersoon. Het is belangrijk dat het 'slachtoffer' formeel zijn beklag kan doen, maar ook dat de 'dader' gehoord wordt. Ongewenst gedrag kan eventueel geïntegreerd worden in een algemeen klachtenreglement. Voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenst gedrag is het heel belangrijk dat ze hun verhaal kwijt kunnen bij een vertrouwenspersoon. Praten over incidenten helpt bij de verwerking ervan. Bovendien kan een vertrouwenspersoon ondersteunen bij het zoeken naar oplossingen.

## 1.6 Beleid agressie en geweld

### 1.6.1 Is er inzicht in aard en omvang van incidenten publieksagressie?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Inzicht in aard en omvang van incidenten en de effecten hiervan voor veiligheid van personeel en integriteit van dienstverlening is nodig om passend beleid te kunnen ontwikkelen en adequate maatregelen te kunnen nemen.

Inzicht in publieksagressie kan worden verkregen met het uitzetten van de vragenlijst Publieksagressie uit de Enquetemanager Gemeenten ([www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)) onder medewerkers. De vragenlijst geeft inzicht in:

- blootstelling van werknemers aan publieksagressie;
- effecten van de blootstelling op inzetbaarheid, gezondheid, verzuim, integriteit van dienstverlening (beïnvloeding besluitvorming bij dienstverlening en vermijdingsgedrag) en veiligheidsbeleving.

De resultaten uit de vragenlijsten publieksagressie kunnen worden vergeleken met benchmarkcijfers (Zie [webdoc 1.2](#)) Benchmark agressie en geweld. Indien voldoende gemeenten de vragenlijst publieksagressie gebruiken, kunnen per grootteklasse en functiegroep benchmarkcijfers worden vastgesteld). Deze vergelijking geeft inzicht in hoe de gemeente of een onderdeel ervan er voor staat in relatie tot andere vergelijkbare gemeenten of onderdelen van gemeenten.

Zie verder op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl) de webdocumenten:

1. Enquetemanager Gemeenten
2. Benchmark Publieksagressie Gemeenten

### 1.6.2 Heeft de gemeente beleid opgesteld voor de aanpak van agressie en geweld?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Medewerkers in functies met publiekscontacten kunnen te maken hebben met agressie en geweld. Agressie op het werk heeft zeer negatieve gevolgen voor het functioneren en de inzetbaarheid van medewerkers, de gezondheid en het plezier in het werk. Daarnaast heeft publieksagressie een negatief effect op de integriteit van dienstverlening.

In het kader van het Arboconvenant Gemeenten hadden gemeenten een meet- en actieplicht voor de aanpak van agressie. In de CAO 2002-2003 is afgesproken dat gemeenten een geweldsprotocol invoeren. In de CAO 2005-2007 is afgesproken dat gemeenten een agressieregistratiesysteem invoeren. In de CAO 2010 zijn de volgende afspraken gemaakt:

- eind 2010 moeten gemeenten agressie incidenten registreren in een GIR 'light' of een vergelijkbaar systeem.
- gemeenten moeten een coördinator Agressie en Geweld aanwijzen
- gemeenten moeten de basisnorm van Veilig Publieke Taak hanteren tegen Agressie en Geweld.

### 1.6.3 Heeft de gemeente een agressieregistratiesysteem?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Medewerkers in functies met publiekscontacten kunnen te maken hebben met agressie en geweld. Agressie op het werk heeft zeer negatieve gevolgen voor het functioneren en de inzetbaarheid van medewerkers, de gezondheid en het plezier in het werk.

In het kader van het Arboconvenant Gemeenten hadden gemeenten een meet- en actieplicht voor de aanpak van agressie. In de CAO 2002-2003 is afgesproken dat gemeenten een geweldsprotocol invoeren. In de CAO 2005-2007 is afgesproken dat

gemeenten een agressieregistratiesysteem invoeren. In de CAO 2010 zijn de volgende afspraken gemaakt:

- eind 2010 moeten gemeenten agressie incidenten registreren in het Gemeentelijk Incidentenregistratiesysteem GIR of een vergelijkbaar systeem.
- gemeenten moeten een coördinator Agressie en Geweld aanwijzen
- gemeenten moeten de basisnorm van Veilig Publieke Taak hanteren tegen Agressie en Geweld.

Inspectie SZW controleert of gemeenten een procedure hebben voor het melden, registreren en analyseren van incidenten. Indien gemeenten het GIR gebruiken dient het systeem volledig ingericht te zijn met de productieruimte. Het GIR alleen inrichten met een testruimte is onvoldoende en kan leiden tot een bestuurlijke boete. Zie verder GIR, arbocatalogus agressie en geweld 2.0 op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl).

#### 1.6.4 Worden alle agressie-incidenten goed afgehandeld?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Om een goed beeld te krijgen van het aantal incidenten publieksagressie dat in een (onderdeel van de) gemeente voorkomt en het aantal incidenten dat goed is afgehandeld (waaronder melding, registratie en vervolgmaatregelen) kunnen de uitkomsten van de enquête Publieksagressie worden vergeleken met de rapportage uit het GIR. Het enquêterapport en de rapportage uit het GIR moeten hierbij betrekking hebben op hetzelfde organisatieonderdeel en dezelfde tijdperiode. Deze vergelijking geeft inzicht in de mate waarin incidenten goed worden afgehandeld.

#### 1.6.5 Worden het hoger management en het bestuur periodiek geïnformeerd over de aard en omvang van incidenten publieksagressie, de effecten hiervan voor veiligheid personeel en integriteit van dienstverlening, en de afhandeling van incidenten?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Indien het management geen zicht heeft op aard en omvang van incidenten publieksagressie en de effecten hiervan, dan kan geen sturing worden gegeven aan de aanpak van publieksagressie.

#### 1.6.6 Is in het beleid opgenomen om medewerkers en leidinggevenden op een participatieve wijze te betrekken bij het ontwikkelen van de aanpak van publieksagressie?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Als medewerkers en leidinggevenden niet op een participatieve wijze betrokken worden bij de aanpak van publieksagressie is het risico groot dat er geen draagvlak is, medewerkers persoonlijke normen hanteren bij agressie, leidinggevenden onvoldoende sturingsmogelijkheden hebben, incidenten onvoldoende worden gemeld en afgehandeld en dat er niet wordt geleerd van incidenten.

#### 1.6.7 Wordt de uitvoering van het beleid agressie en geweld periodiek geëvalueerd?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Evaluatie is van belang voor gemeenten om te kunnen leren. Is de aanpak van publieksagressie voldoende? Kan er geleerd worden van incidenten voor verbetering van veiligheid personeel, integriteit en kwaliteit van dienstverlening?

### 1.7 Beleid Het Nieuwe Werken (HNW)

#### 1.7.1 Worden alle medewerkers die tijd- en plaats-onafhankelijk werken geïnstrueerd over de risico's van het Het Nieuwe Werken?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Instructie kan gaan over hoe om te gaan met vertrouwen, verantwoordelijkheden en aansturen op resultaat.

### 1.7.2 Komen de risico's van Het Nieuwe Werken aan de orde in de functioneringsgesprekken tussen medewerker en leidinggevende?

Antwoord: ja Knelpunt: mini Risico: gemiddeld  
maal

#### Toelichting bij antwoord

Op dit moment wordt door niet alle leidinggevendenden functioneringsgesprekken gevoerd.

#### Toelichting

Het is belangrijk aandacht te hebben voor de competenties en persoonskenmerken van medewerkers. Zelfstandig en resultaatgerichte houding, effectief kunnen communiceren, goed kunnen communiceren en plannen zijn voorbeelden van de Het Nieuwe Werken-competenties.

### 1.7.3 Zijn er met betrekking tot 'Beleid van Het Nieuwe Werken (HNW)' overige knelpunten geconstateerd?

Antwoord: ja Knelpunt: ja Risico: laag

#### Toelichting bij antwoord

In het gemeentehuis van Denekamp is soms een tekort aan beschikbare werkplekken.

#### Toelichting

Als er rond het onderwerp van deze sub-module knelpunten zijn waar niet naar is gevraagd, noteer deze dan bij 'Opmerkingen' en voeg in de stap Maatregelen voor elk knelpunt een verbetermaatregel toe. Voor de duidelijkheid kunt u daarin het knelpunt herhalen. Als er meer dan één knelpunt is, geef dan in de stap Evalueren de risicoklasse aan van het ernstigste knelpunt.

### Maatregel

Stel een werkbare flexfactor vast en hanteer deze bij de nieuwe inrichtingsplannen.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Opnemen in het huisvestingsplan	Budget huisvestingsplan	onbekend	onbekend		Onbepaald

## 2 Verzuimbeleid

### 2.1 Is er een verzuimbeleid met daaruit voortvloeiende procedures over het handelen bij (dreigend) verzuim?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting bij antwoord

In Youforce zijn alle procedures belegd.

### 2.2 Is een visie op verzuim beschreven?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Zie voor meer informatie de publicaties Arbodienstverlening onder eigen regie (bijlage 1), In control met verzuim, Voorkomen van langdurig verzuim en WIA en Verzuimbeleid en re-integratie in de praktijk in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).

### 2.3 Zijn verzuimdoelstellingen vastgesteld?

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

#### Toelichting bij antwoord

De organisatie wil meer preventief zijn in haar verzuimbeleid dan een doelstelling nastreven.

#### Toelichting

Uitdagende maar realistische doelstellingen die gedragen worden binnen de organisatie en doorvertaald zijn naar

afdelingsniveau bevorderen het behalen van deze doelstellingen. Doelstellingen worden vaak beschreven in verzuimpercentage en verzuimfrequentie. U kunt hiervoor de [Gemeentelijke Verzuimnorm](#) en de [Berekenaar Verzuimtargets](#) gebruiken.

## Maatregel

Bepaal verzuimdoelstellingen voor de organisatie en hanteer daarbij de AenO-normen.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Worden meegenomen in de verzuimrapportage van 2017	nvt	Febr. 2018	Febr. 2018		Onbepaald

### 2.4 Zijn taken en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren/partijen bij verzuim helder beschreven?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Het gaat hier voornamelijk om de rollen van de medewerkers, leidinggevendenden, het hogere management, P&O en de bedrijfsarts. Zij spelen allen een grote rol in verzuimmanagement. Het is van belang dat hun taken en verantwoordelijkheden goed aansluiten bij de visie op verzuim.

### 2.5 Zijn de procedures (regels) over het handelen bij verzuim duidelijk beschreven voor de verschillende actoren/ partijen?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

De procedures zijn een vertaling van de visie op verzuim in concrete handelwijzen bij het voorkomen en minimaliseren van verzuim. De actoren die normaliter de grootste rol spelen zijn de medewerker en de leidinggevende.

### 2.6 Zijn de regels/procedure rond verzuim en re-integratie bij medewerkers bekend?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Medewerkers raken/blijven actief betrokken bij het minimaliseren van verzuim wanneer de verzuimvisie en de werkwijze van de organisatie goed aan hen gecommuniceerd wordt.

### 2.7 Sluit het verzuimbeleid aan bij /vloeit het logisch voort uit het totale personeelsbeleid?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Het verzuimbeleid vormt onderdeel van het personeelsbeleid dat weer onderdeel vormt van het organisatiebeleid. Raakvlakken met de doelstellingen van het organisatiebeleid komen dan terug in het verzuimbeleid. Bijvoorbeeld: indien er integraal verzuimmanagement is (volledig regie bij leidinggevendenden) behoort er integraal management ingevoerd te zijn. Anders past het verzuimbeleid niet bij het algemene personeelsbeleid. Zie voor meer informatie Arbodienstverlening onder eigen regie in het publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten

### 2.8 Wordt het management bij verzuimbeheersing voldoende ondersteund door deskundige adviseurs binnen de organisatie (HRM/P&O)?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

#### Toelichting

Voor deskundige ondersteuning bij het uitvoeren van de werkgeversverplichtingen bij het voorkomen en minimaliseren van verzuim, optimale re-integratie (inclusief 2<sup>o</sup> spoor) en eventueel een WIA aanvraag, zijn adviezen van een interne adviseur van belang. Deze kan in overeenstemming met het organisatiebeleid het management van deskundige adviezen voorzien op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Zie ook de Handreiking Voorkomen van langdurig verzuim en WIA, de checklist re-integratie voor leidinggevendenden in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).



## 2.9 Is er management-informatie over de verzuimbeheersing op verschillende niveaus (individueel tot en met het hoogste management en de OR)

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting

Zie voor management stuurinformatie over verzuim het webdocument [Resultaatgerichte analyse van verzuimcijfers](#). Zie voor referentiecijfers de [actuele verzuimcijfers](#) en de [Gemeentelijke Verzuimnorm](#).

## 2.10 Is er management-informatie over het verzuimproces op alle niveaus?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting

Het verzuimproces omvat alle acties die vanaf dag 1 van het verzuim zowel door medewerker als werkgever worden ondernomen om de arbeidsmogelijkheden van de medewerker optimaal te benutten en te bevorderen. Deze dienen op schrift inzichtelijk te zijn voor het management en derden. Zie voor meer informatie Wegwijzer poortwachter en WIA in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).

## 2.11 Is het duidelijk wie verantwoordelijk is voor de bewaking van het verzuimproces?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting

Het verzuimproces dient bewaakt te worden, opdat het tijdig bijgestuurd kan worden indien het niet (goed) uitgevoerd wordt. Hierbij hoort ook het bewaken van de uiterste termijnen van de Wet verbetering poortwachter. Tevens is het van belang dat tijdig in het verzuimproces aan de medewerker informatie wordt verstrekt over de mogelijke consequenties van WIA. De verantwoordelijke persoon voor de bewaking wordt casemanager genoemd. De casemanagersfunctie kan bijvoorbeeld uitgevoerd worden door de direct leidinggevende, de hoger leidinggevende of door een P&O adviseur. Zie voor meer informatie de brochure In control met verzuim en de Wegwijzer poortwachter en WIA in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).

## 2.12 Is het verzuimbeleid en de keuze voor wijze van interne- en externe deskundige ondersteuning in overeenstemming met de OR tot stand gekomen?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting

Over het verzuimbeleid en de inschakeling van interne- en externe deskundige ondersteuning volgens de maatwerkregeling of de vangnetregeling is overeenstemming met de OR nodig. Het is aan te bevelen de OR zoveel mogelijk te betrekken bij het opstellen van het verzuimbeleid en het betrekken van deskundige bijstand. Zie voor meer informatie de publicatie Arbodienstverlening onder eigen regie in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).

## 2.13 Is er een geregistreerde bedrijfsarts betrokken bij de uitvoering van het verzuim- en re-integratiebeleid?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting

Sinds 1 juli 2005 hoeft er geen contract meer met een arbodienst te zijn afgesloten. Gekozen kan worden voor de zogenaamde maatwerk- of vangnetregeling. Het is wettelijk verplicht om ten minste een overeenkomst af te sluiten met een SGRC-geregistreerde bedrijfsarts (arbodienst, maatschap, zelfstandig gevestigd etc.). Zie voor meer informatie de publicatie Arbodienstverlening onder eigen regie in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).

## 2.14 Sluit de wijze van inzet van de bedrijfsarts aan op het verzuimbeleid en de visie op verzuimbeheersing?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting

- Met regie over verzuim bij het management (model 2 en 3, zie Arbodienstverlening onder eigen regie) werkt men vanuit het gedragsmodel (zie Arbodienstverlening onder eigen regie, hoofdstuk 4.1 Werving en selectie van de bedrijfsarts). De inzet van de bedrijfsarts gebeurt op aanvraag van de leidinggevende en de leidinggevende maakt in het verzuimproces de afspraken met de medewerker.
- Wanneer de arbodienstverlening volgens model 1 wordt vormgegeven werkt de organisatie met regie bij deskundigen. De bedrijfsarts is meer voorin het verzuimproces opgenomen en is meer de bepaler van afspraken tijdens het verzuimproces. Hierbij wordt meestal het medisch model of belasting ? belastbaarheidsmodel gehanteerd.

Zie Arbodienstverlening onder eigen regie in het [publicatieoverzicht van het A+O fonds Gemeenten](#).

## 2.15 Is de toegang tot de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen voor medewerkers geregeld en bekend?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting

Het organiseren van een spreekuur met de bedrijfsarts is in beginsel een zaak tussen werkgever en werknemer en geen verplichting meer (sinds 1-1-2007). Werknemers dienen ook toegang te krijgen tot andere arbodeskundigen. Dit kan naast de bedrijfsarts gaan om bijvoorbeeld een arbeidshygiënist of een preventiemedewerker.

## 2.16 Bereikt de organisatie met de gekozen en uitgevoerde aanpak het best haalbare verzuimresultaat?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

### Toelichting bij antwoord

Zonder een doelstelling te hebben is toch te meten dat de landelijke norm boven de cijfers van Noaberkracht uit komen (in 2015).

### Toelichting

Om een indruk te krijgen van de effectiviteit van het verzuimbeleid kunt u uw verzuimpercentage vergelijken met de [Gemeentelijke Verzuimnorm](#) en het gemiddelde verzuimpercentage van de grootteklasse waarin uw organisatie valt. Met de [Berekenaar Verzuimtargets](#) kunt u voor uw organisatie, dienst of afdeling het laagste haalbare verzuim berekenen.

## 4 Agressie en geweld

### 4.1 Is er inzicht in aard en omvang van incidenten publieksagressie?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Inzicht in aard en omvang van incidenten en de effecten hiervan voor veiligheid van personeel en integriteit van dienstverlening is nodig om passend beleid te kunnen ontwikkelen en adequate maatregelen te kunnen nemen.

Inzicht in publieksagressie kan worden verkregen met het uitzetten van de vragenlijst Publieksagressie uit de Enquetemanager Gemeenten ([www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)) onder medewerkers. De vragenlijst geeft inzicht in:

- blootstelling van werknemers aan publieksagressie;
- effecten van de blootstelling op inzetbaarheid, gezondheid, verzuim, integriteit van dienstverlening (beïnvloeding besluitvorming bij dienstverlening en vermijdingsgedrag) en veiligheidsbeleving.

De resultaten uit de vragenlijsten publieksagressie kunnen worden vergeleken met benchmarkcijfers.

### 4.2 Heeft de afdeling of dienst een protocol voor de aanpak van agressie en geweld?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Medewerkers in functies met publiekscontacten kunnen te maken hebben met agressie en geweld. Agressie op het werk heeft zeer negatieve gevolgen voor het functioneren en de inzetbaarheid van medewerkers, de gezondheid en het plezier in het werk. Daarnaast heeft publieksagressie een negatief effect op de integriteit van dienstverlening.

In het kader van het Arboconvenant Gemeenten hadden gemeenten een meet- en actieplicht voor de aanpak van agressie. In de CAO 2002-2003 is afgesproken dat gemeenten een geweldsprotocol invoeren. In de CAO 2005-2007 is afgesproken dat gemeenten een agressieregistratiesysteem invoeren. In de CAO 2010 zijn de volgende afspraken gemaakt:

- eind 2010 moeten gemeenten agressie incidenten registreren in een GIR 'light' of een vergelijkbaar systeem.
- gemeenten moeten een coördinator Agressie en Geweld aanwijzen
- gemeenten moeten de basisnorm van Veilig Publieke Taak hanteren tegen Agressie en Geweld.

#### 4.3 Zijn bij het opstellen van het agressieprotocol medewerkers en leidinggevenden op een participatieve wijze betrokken?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Als medewerkers en leidinggevenden niet op een participatieve wijze betrokken worden bij de aanpak van publieksagressie is het risico groot dat er geen draagvlak is, medewerkers persoonlijke normen hanteren bij agressie, leidinggevenden onvoldoende sturingsmogelijkheden hebben, incidenten onvoldoende worden gemeld en afgehandeld en dat er niet wordt geleerd van incidenten.

#### 4.4 Is er voor de afdeling of dienst een agressieregistratiesysteem ingericht?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Medewerkers in functies met publiekscontacten kunnen te maken hebben met agressie en geweld. Agressie op het werk heeft zeer negatieve gevolgen voor het functioneren en de inzetbaarheid van medewerkers, de gezondheid en het plezier in het werk.

In het kader van het Arboconvenant Gemeenten hadden gemeenten een meet- en actieplicht voor de aanpak van agressie. In de CAO 2002-2003 is afgesproken dat gemeenten een geweldsprotocol invoeren. In de CAO 2005-2007 is afgesproken dat gemeenten een agressieregistratiesysteem invoeren. In de CAO 2010 zijn de volgende afspraken gemaakt:

- eind 2010 moeten gemeenten agressie incidenten registreren in het Gemeentelijk Incidentenregistratiesysteem GIR of een vergelijkbaar systeem.
- gemeenten moeten een coördinator Agressie en Geweld aanwijzen
- gemeenten moeten de basisnorm van Veilig Publieke Taak hanteren tegen Agressie en Geweld.

Inspectie SZW controleert of gemeenten een procedure hebben voor het melden, registreren en analyseren van incidenten. Indien gemeenten het GIR gebruiken dient het systeem volledig ingericht te zijn met de productieruimte. Het GIR alleen inrichten met een testruimte is onvoldoende en kan leiden tot een bestuurlijke boete. Zie verder GIR, arbocatalogus agressie en geweld 2.0 op [www.aeno.nl](http://www.aeno.nl).

#### 4.5 Worden alle agressie-incidenten goed afgehandeld?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Om een goed beeld te krijgen van het aantal incidenten publieksagressie dat in een (onderdeel van de) gemeente voorkomt en het aantal incidenten dat goed is afgehandeld (waaronder melding, registratie en vervolgmaatregelen) kunnen de uitkomsten van de enquête Publieksagressie worden vergeleken met de rapportage uit het GIR. Het enquêterapport en de rapportage uit het GIR moeten hierbij betrekking hebben op hetzelfde organisatie-onderdeel en dezelfde tijdsperiode. Deze vergelijking geeft inzicht in de mate waarin incidenten goed worden afgehandeld.

#### 4.6 Worden leidinggevenden en het hoger management periodiek geïnformeerd over de aard en omvang van incidenten publieksagressie, de effecten hiervan voor veiligheid personeel en integriteit van dienstverlening, en de afhandeling van incidenten?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Indien leidinggevenden en hoger management geen zicht hebben op aard en omvang van incidenten publieksagressie en de effecten hiervan kan geen sturing worden gegeven aan de aanpak van publieksagressie.

#### 4.7 Worden medewerkers periodiek op basis van leerdoelen getraind in omgaan met emoties en reageren op agressie?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Allereerst moeten leerdoelen van medewerkers en het team worden vastgesteld. Deze kunnen in kaart worden gebracht met de vragenlijsten Leerdoelwijzers en de Enquetemanager Gemeenten. Op basis van deze leerdoelen, het normstellend kader en het protocol kan een passend trainingsprogramma worden opgesteld.

#### 4.8 Worden de afspraken uit het protocol nageleefd door de medewerkers en/of de leidinggevende?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

-

#### 4.9 Vindt incidentenanalyse en evaluatie van ernstige incidenten plaats?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Leer van incidenten en neem waar mogelijk verbetermaatregelen. Zie ook het webdoc 9.2 Incidentenanalyse en evaluatie van ernstige incidenten.

#### 4.10 Worden de afspraken uit het protocol regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Evaluatie is van belang voor de effectiviteit van de aanpak van publieksagressie.

#### 4.11 Zijn er met betrekking tot 'Agressie en geweld' overige knelpunten geconstateerd?

Antwoord: ja Knelpunt: ja Risico: hoog

---

##### Toelichting bij antwoord

In het huisvestingsplan is op dit moment nog geen rekening gehouden met een inrichting van spreekkamers en de publieke functie die medewerkers een zo veilig mogelijke werkomgeving biedt.

##### Toelichting

Als er rond het onderwerp van deze sub-module knelpunten zijn waar niet naar is gevraagd, noteer deze dan bij 'Opmerkingen' en voeg in de stap Maatregelen voor elk knelpunt een verbetermaatregel toe. Voor de duidelijkheid kunt u daarin het knelpunt herhalen. Als er meer dan één knelpunt is, geef dan in de stap Evalueren de risicoklasse aan van het ernstigste knelpunt.

## Maatregel

Richt de spreekkamers in conform de daartoe opstelde Richtlijn Inrichting en gebruik Spreekkamers maart 2016

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Meenemen in het huisvestingsplan	Project huisvestingsplan	onbekend	onbekend		Onbepaald

---

## 5 Bedrijfshulpverlening

### 5.1 Is voor elk gebouw een gebruiksvergunning door de brandweer afgegeven?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

##### Toelichting

Als een gebruiksvergunning is afgegeven, dan mag verondersteld worden dat zaken zoals alarmering in geval van brand en de aanwezigheid van nood- en vluchtvoorzieningen op orde is. Als er geen gebruiksvergunning is afgegeven, dienen de punten van deze module kritisch beoordeeld te worden.

**5.2 Is voor de gehele organisatie een bedrijfshulpverleningsplan (BHV-plan) opgesteld en is elk organisatieonderdeel hierin opgenomen? Dan wel is voor elk organisatieonderdeel een volledig en actueel BHV-plan aanwezig?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

**Toelichting**

Organisaties zijn wettelijk verplicht een eigen BHV op te zetten. Deze BHV moet er voor zorgen dat in noodsituaties op een juiste manier wordt gehandeld. Hieronder valt: het verlenen van eerste hulp bij ongevallen (EHBO), brandbestrijding, ontruiming en contact met professionele hulpverleners.

Een BHV-plan is een document, waarin vastgelegd is hoe een organisatie noodsituaties beheerst en bestrijdt. Een BHV-plan kan de volgende onderdelen bevatten:

- een lijst met scenario's van voorstelbare calamiteiten binnen de organisatie;
- een overzicht van personen die als BHV-er zijn aangewezen en hun locatie;
- een rooster waaruit blijkt dat zolang er meer dan één persoon in het pand of op de locatie aanwezig is, er voldoende BHV-ers aanwezig zijn;
- taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van personen die taken hebben bij de BHV;
- een overzicht van externe hulpverleningsinstanties die bij de hulpverlening kunnen worden betrokken (brandweer, milieudienst, waterschap, ambulancedienst, nutsbedrijven etc.);
- intern- en extern alarmeringsschema (waarschuwings- en alarmeringsprocedures);
- actuele plattegronden met daarop aangegeven de BHV-middelen, de vluchtwegen, nooduitgangen en de verzamelplaatsen (in geval van ontruiming).

Uiteraard is de omvang van het plan afhankelijk van de organisatiegrootte maar ook van eventuele bijzondere risico's. In NEN 4000:2006 staat een richtlijn voor het opstellen van een BHV plan. In de serie NTA 8112 staan richtlijnen per gebouwsoort voor het opstellen van ontruimingsplannen.

**5.3 Zijn alle medewerkers bekend met hoe te handelen in geval van nood (brand, ongeval en/of ontruiming)?**

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: hoog

**Toelichting bij antwoord**

Er wordt niet of te weinig geoefend.

**Toelichting**

Medewerkers moeten weten wat ze moeten doen in geval van nood.

**Maatregel**

Zorg voor instructie over BHV aan alle nieuwe medewerkers en zorg voor periodieke herhaling.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Voorlichting BHV	nvt	Jan 2018	2018		Onbepaald

**5.4 Is op elke locatie (gebouw, keet, wagen etc.) een alarmkaart aanwezig waarop de belangrijkste telefoonnummers staan en een korte instructie hoe te handelen in geval van nood?**

Antwoord: ja Knelpunt: ja Risico: hoog

**Toelichting bij antwoord**

Niet op iedere locatie van Noaberkracht is een dergelijke instructie aanwezig.

**Toelichting**

In paniek kunnen mensen zelfs het nummer 1-1-2 vergeten. Een korte instructie met de belangrijkste telefoonnummers op een goed bereikbare plaats (een zogeheten alarmkaart) is daarom van belang.

**5.5 Worden derden voldoende geïnstrueerd over de bedrijfshulpverlening (BHV): hoe te handelen in geval van brand of een ongeval?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico: geen

**Toelichting**

Onder derden wordt verstaan:

- ingeleende schoonmakers;

- bezoekers;
- aannemers etc.

## 5.6 Worden jaarlijks ontruimingsoefeningen gehouden?

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

### Toelichting bij antwoord

Dit geldt voor de meeste locaties.

### Toelichting

Geen nadere toelichting.

### Maatregel

Plan jaarlijkse ontruimingsoefeningen, bijvoorbeeld bij een deel van de organisatie. Zorg voor een goede evaluatie van die oefeningen.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Meegenomen in de actielijst BHV	Bhv budget	November 2017	Heel 2018		Onbepaald

## 5.7 Zijn op elke locatie (gebouw, keet, wagen etc.) voldoende opgeleide BHV-ers aanwezig?

Antwoord: nee Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

### Toelichting bij antwoord

Dit onderwerp is nog niet besproken in de BHV-organisatie.

### Toelichting

Er moeten voldoende BHV-ers zijn zodat onder alle omstandigheden de vervulling van de taken op het gebied van de BHV gewaarborgd is. Het aantal BHV-ers moet zodanig zijn, dat binnen 3 tot 5 minuten hulp geboden kan worden, die afgestemd zijn op de risico's ter plaatse, de mobiliteit van de aanwezigen etc. Dit dient geëvalueerd te worden bij de periodieke oefeningen.

In de huidige Arbowet (2007) wordt het aan de organisatie overgelaten om op basis van de risico's te bepalen hoeveel BHV-ers benodigd zijn. Voor deze wet gold de volgende bepaling, die als richtlijn kan worden gehanteerd:

- organisaties met 250 of minder medewerkers/bezoekers: 1 BHV-er aanwezig per 50 aanwezigen of minder;
- organisaties met meer dan 250 medewerkers/bezoekers: minimaal 5 BHV-ers aanwezig. Voor kantooromgevingen geeft NEN 4000:2006 een berekeningsmodel, waarin onder andere rekening wordt gehouden met afwezigheid door verlof en ziekte, maar ook met het aantal niet-zelfredzame personen.

### Maatregel

Leid voldoende BHV'ers op. Evalueer de snelheid en de kwaliteit van de inzet van BHV'ers na een oefening of incident.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Training BHV-ers, HRM adviseur/preventiemedewerker	BHV budget	Oktober 2017	November 2017	November 2017	Onbepaald

## 5.8 Volgen de BHV'ers minimaal één dag per twee jaar herhalingslessen?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

### Toelichting

Herhalingslessen zijn nodig om de kennis op peil te houden.

**5.9 Beschikken BHV-ers over een hesje, helm en communicatiemiddelen (zoals portofoon)?**

Antwoord: Ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

BHV-ers dienen herkenbaar te zijn, beschermd te zijn tegen bijzondere risico's en dienen met elkaar ongestoord te kunnen communiceren. Een hesje, helm en communicatiemiddelen zoals een portofoon dragen hieraan bij.

**5.10 Hebben de BHV-ers in geval van nood toegang tot alle gebouw-onderdelen (denk aan serverruimte, archief, paspoortopslag, kluis etc.)?**

Antwoord: Ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Een aantal ruimten is vanwege de aard van de werkzaamheden of opgeslagen materialen niet voor iedereen toegankelijk. Maar in geval van ontruiming zal de BHV-er deze ruimte toch moeten kunnen betreden.

**5.11 Zijn er afspraken over opvang van de BHV'ers na een incident (traumaopvang)?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Professionele opvang na een ongeval, brand e.d. aan de BHV-ers kan helpen traumatische ervaringen te verwerken.

**5.12 Zijn voldoende EHBO-middelen (zoals voldoende uitgeruste verbanddozen en oogspoelmiddelen) beschikbaar?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Voor kleine ongelukjes dient een EHBO-does beschikbaar te zijn. Het aantal is afhankelijk van het veiligheidsrisico en de bereikbaarheid. Als vuistregel kan worden gehanteerd: bij een groot risico 1 doos per 10 personen en bij een gering risico 1 per 50 personen.

**5.13 Worden de EHBO-middelen periodiek gecontroleerd op volledigheid en houdbaarheidsdatum?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Geen nadere toelichting.

**5.14 Zijn er voldoende blusmiddelen?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

In de norm NEN 4001 staat beschreven hoeveel blusmiddelen aanwezig dienen te zijn. Het aantal is onder andere afhankelijk van het brandrisico en het maximaal aantal mensen dat aanwezig kan zijn. Bij een groot risico is het vaak 1 brandblusser per 100 m<sup>2</sup> en bij een gering risico 1 per 300 m<sup>2</sup>. In de gebruiksvergunning of door de verzekeraar kunnen eisen zijn gesteld aan de blusmiddelen. Een arbodeskundige, de brandweer en/of de brandverzekeraar kan u hierbij zo nodig adviseren.

**5.15 Worden de brandblusmiddelen minimaal eenmaal per jaar door een deskundige gecontroleerd op aanwezigheid en bruikbaarheid?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Geen nadere toelichting.

**5.16 Wordt de brandmeldinstallatie gekeurd en onderhouden?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Ter voorkoming van defecten aan de brandmeldinstallatie verdient het aanbeveling om de installatie minimaal jaarlijks te laten onderhouden en keuren.

### 5.17 Voldoen de vluchtwegen en nooduitgangen wat betreft aantal, afmetingen en plaats aan de eisen?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Enkele richtwaarden zijn:

Aantal vluchtwegen:

- maximaal 25 personen aanwezig: 1 vluchtweg en tevens gelegenheid tot ontkoming\* aanwezig;
- meer dan 25 personen aanwezig: 2 vluchtwegen aanwezig;
- activiteiten met een verhoogd risico (waar onder brandgevaarlijke werkzaamheden, gevaarlijke stoffen, veel personen of veel arbeidsmiddelen): minimaal 2 vluchtwegen aanwezig.

Aantal nooduitgangen:

- maximaal 5 personen aanwezig: 1 uitgang;
- maximaal 100 personen aanwezig: 1 uitgang en tevens gelegenheid tot ontkoming\* aanwezig;
- maximaal 200 personen aanwezig: 2 uitgangen aanwezig en tevens gelegenheid tot ontkoming\* aanwezig;
- activiteiten met een verhoogd risico (waar onder brandgevaarlijke werkzaamheden, gevaarlijke stoffen, veel personen of veel arbeidsmiddelen): minimaal 2 uitgangen aanwezig.

Afmetingen vluchtwegen en nooduitgangen:

- breedte 10 cm per 9 personen; minimaal 60 cm;
- hoogte 200 cm;
- lengte vluchtweg: maximaal 30 m.
- voldoende breed voor eventueel minder valide personen.

\* ontkoming: niet voor normaal gebruik bedoelde vluchtmogelijkheid zoals raam, luik, brandladder.

### 5.18 Wordt de vrije doorgang van vluchtroutes en nooduitgangen periodiek gecontroleerd?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Periodiek: bijvoorbeeld 1 keer per maand.

Vrijhouden nooduitgangen:

- de toegang tot nooduitgangen moet te allen tijde vrij zijn (dus niet geblokkeerd door karren en dergelijke);
- nooduitgangen moeten zonder hulpmiddelen te openen zijn en moeten naar buiten toe opendraaien;
- het verdient aanbeveling om de nooduitgangen uit te voeren met een zogenaamde panieksluiting.

### 5.19 Is in alle (werk)ruimten, waar noodzakelijk, noodverlichting aanwezig?

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

#### Toelichting

Noodverlichting is vereist bij:

- vluchtwegen en nooduitgangen die bij het uitvallen van de verlichting slecht zichtbaar zijn;
- arbeidsplaatsen waarbij de werknemer bij het uitvallen van het kunstlicht aan bijzondere gevaren wordt blootgesteld.

Bijzondere gevaren kunnen zijn:

- situaties waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen;
- situaties waar gewerkt wordt met gevaarlijke machines;
- in ruimten zonder daglichttoetreding waar personen aanwezig kunnen zijn.

Bij het uitvallen van de verlichting moeten vluchtwegen en nooduitgangen zichtbaar blijven, dus met voldoende sterke (minimaal 1 lux op vloerhoogte) noodverlichting zijn uitgerust. Dit kan vaak gerealiseerd worden met behulp van zogenaamde transparanten (verlichte, doorschijnende groene bordjes) met daarop de pictogrammen van de nooduitgang of vluchtroute. Als bij uitval van de normale verlichting nog (nood)werkzaamheden moeten worden verricht (om iets veilig te stellen), dan levert de noodverlichtingsinstallatie zo veel licht, dat deze werkzaamheden (of dringende handelingen bij calamiteiten) zonder bezwaar kunnen worden uitgevoerd.



**5.20 Wordt, indien aanwezig, verlichte vluchtwegaanduiding van de (nood)uitgangen en vluchtwegen maandelijks gecontroleerd?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Het gaat hier om de controle op eventueel defecte lampen en op het in werking treden als de stroomvoorziening uitvalt.

**5.21 Is een AED (hulpmiddel bij reanimatie) aanwezig?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

Indien regelmatig grotere groepen mensen aanwezig zijn in een gebouw, is de aanschaf van een AED te overwegen. Snelle reanimatie kan mogelijk een leven redden. Dit is geen wettelijke verplichting.

**5.22 Zijn evacuatiehulpmiddelen (zoals evac-chair en brancard) aanwezig?**

Antwoord: ja Knelpunt: nee Risico:

---

**Toelichting**

In een aantal gevallen is het nuttig om over evacuatiemiddelen te beschikken. Bijvoorbeeld wanneer een slachtoffer snel van de plaats van een ongeval weg moet of wanneer minder validen op een verdieping verblijven. De lift mag in geval van brand niet gebruikt worden! Per situatie dient bekeken te worden of dergelijke hulpmiddelen noodzakelijk zijn. In een groot en hoog kantoorpand zal dit eerder het geval zijn dan in een kleine ruimte op de begane grond. Nooduitgangen en vluchtwegen moeten voldoende herkenbaar zijn bij het uitvallen van de verlichting.

**5.23 Zijn er met betrekking tot 'Bedrijfshulpverlening' overige knelpunten geconstateerd?**

Antwoord: ja Knelpunt: ja Risico: gemiddeld

---

**Toelichting bij antwoord**

De trainingen worden niet gegeven op maat van de organisatie en naar de wens van de BHV-ers. Er is geen inzicht in benodigde aantallen. Ook is het animo om BHV-er te blijven in de afgelopen jaren sterk afgenomen.

**Maatregel**

Organiseer BHV meer op maat en wens van de organisatie.

Maatregelverantwoordelijke(n)	Budget	Startdatum	Streefdatum	Einddatum	Status
Nieuwe inrichting BHV organisatie. Verantwoordelijker HRM adviseur/preventiemedewerker	BHV budget	April 2017	November 2017	November 2017	Onbepaald

---