

Besluit van het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Noaberkracht houdende regels omtrent Arbo-meerjarenplan 2018-2020

Inleiding

Gezonde, goed functionerende medewerkers vormen de spil van een gezonde organisatie. Investeren in gezonde, competente, gemotiveerde medewerkers is investeren in duurzame inzetbaarheid. Dit biedt een organisatie hogere productiviteit, minder verzuim en meer betrokkenheid. Noaberkracht Dinkelland Tubbergen wil een toekomstbestendige en flexibele organisatie zijn die anticipeert op de ontwikkelingen in de samenleving waarbij duurzaam inzetbare medewerkers de spil vormen.

In de Arbowet staat beschreven welke voorschriften worden gesteld aan het opzetten van een goed arbobeleid. Iedereen zowel werkgever, werknemer, OR (voor advies- en instemmingsrecht), Arbodienst (ter ondersteuning en advisering bij arbeidsomstandigheden en verzuim) en arbeidsinspectie (voor controle op naleving van de Arbowet) heeft hierbij zijn eigen taken en bevoegdheden.

Om aan bovenstaande te voldoen (vanuit de visie van Noaberkracht en vanuit de voorschriften in de Arbowet) en structuur in ons arbobeleid te krijgen is er gekozen voor een Arbo-meerjarenplan.

Het Arbo-meerjarenplan is

Informatief, evaluerend, actief en planmatig

Hoofdstuk 1 Arbowet

De Arbowet bevat veel voorschriften voor het opzetten van een goed arbobeleid binnen organisaties. Daarnaast beschrijft het precies de taken en mogelijkheden die de werkgever, de werknemers, de ondernemingsraad, de Arbodienst en de Arbeidsinspectie hebben.

In het Arbo-meerjarenplan staan de acties die we als organisatie oppakken op het terrein van arbeidsomstandigheden, om werknemers tegen arbeidsrisico's te beschermen en de effecten daarvan te voorkomen.

Doel

In de praktijk komt het neer op het regelen van een aantal taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Goede arbeidsomstandigheden dragen bij aan een optimaal organisatieresultaat. De voordelen van investeren in arbeidsomstandigheden zijn:

- Een verbeterende motivatie van medewerkers;
- Vergroten van de betrokkenheid van medewerkers;
- Een beter imago;
- Een efficiëntere productie;
- lager ziekteverzuim;
- minder arbeidsongeschikten.



Ondernemingsraad en Arbo

Er is meerdere malen in het jaar een overleg tussen de HRM-adviseur die verantwoordelijk is voor het arbobeleid en alle zaken behorende hierbij en de arbo-werkgroep van de OR, over de

arbeidsomstandigheden bij Noaberkracht Dinkelland Tubbergen. De OR heeft op diverse terreinen adviesrecht en instemmingsrecht als het gaat om arbo. Een voorbeeld hiervan is het plan van aanpak behorende bij het arbo-meerjarenplan. Verder heeft de OR 1 keer per jaar overleg met de bedrijfsarts.

Vernieuwde arbowet

De nieuwe Arbeidsomstandighedenwet is per 1 juli 2017 in werking getreden. Mensen een leven lang optimaal laten werken, op een veilige, gezonde en productieve manier: dat is het doel van de Arbowet. De arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt van steeds groter belang. Het pakket wijzigingen in de Arbowet probeert onder andere de aandacht hiervoor verder te versterken. Het is de bedoeling dat werkgevers, naast alle aandacht voor re-integratie bij ziekte, vooral ook energie steken in het duurzaam inzetbaar houden van alle werkenden in Nederland.

De focus ligt dus op preventie: voorkomen dat mensen ziek worden, vastlopen of anderszins uitvallen. Vanuit de gedachte dat dit op alle werknemers het grootste positieve effect heeft, en uiteindelijk ook het meest in het belang is van werkgevers. Verder heeft de wijziging van de Arbowet tot doel de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening te versterken en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts wettelijk te verankeren.

De belangrijkste wijzigingen van de vernieuwde Arbowet:

- iedere werknemer krijgt het recht de bedrijfsarts via een open spreekuur te bezoeken (arbeidsomstandigheden spreekuur). Dit geldt dus ook voor de werknemer die nog niet verzuimt of gezondheidsklachten heeft. Over de consultatie wordt niet gerapporteerd (dit is binnen de organisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen al geregeld).
- Het verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts, zowel naar de werkgever als naar de werknemer, bij verzuimbegeleiding (zijn advies is bindend en hij heeft een onafhankelijke rol).
- De bedrijfsarts krijgt de mogelijkheid om iedere werkplek te bezoeken (dit is binnen de organisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen al geregeld).
- Werknemers krijgen het recht om het oordeel van een bedrijfsarts te laten voorzien van een second opinion door een andere bedrijfsarts (dit is tussen Noaberkracht Dinkelland Tubbergen en de arbodienstverlening ArboUnie geregeld en gecommuniceerd op het intranet). Ook is er een verplichting van een klachtenprocedure (dit is bij de ArboUnie geregeld en staat ook op het intranet vermeld).
- Versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met arbodienstverleners (binnen de organisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen zijn Anneke Kuiper en Henriëtte Hogebrink aangewezen als preventiemedewerkers).
- Het medezeggenschapsorgaan krijgt instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie (de keuze van de preventiemedewerker en de invulling van diens rol is voor 1 juni 2017 al vastgelegd en geregeld. Bij verandering van functie of uitdiensttreding van bovenstaande medewerkers zal de Ondernemingsraad meegenomen worden in de besluitvorming bij de aanwijzing van de preventiemedewerker en zijn/haar rol).
- Er komt een minimumeisen voor het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers (het basiscontract). Dit aspect wordt meegenomen medio 2018 bij de aanbestedingsprocedure (het contract verloopt met de huidige arbodienstverlening verloopt op 1 april 2019).
- Er komt bijzondere aandacht voor de verplichting van bedrijfsartsen om beroepsziekten sneller op te sporen en te melden aan het Nederlands Centrum. De werkwijze moet worden opgenomen in het basiscontract. Dit aspect wordt dus meegenomen medio 2018 bij de aanbestedingsprocedure.



Hoofdstuk 2 Taken en verantwoordelijkheden

Om duidelijkheid te scheppen wat van de betrokkenen bij het arbo-beleid en de uitvoering mag worden verwacht is het van belang dat verantwoordelijkheden worden vastgelegd.

Binnen Noaberkracht Dinkelland Tubbergen is Arbo is formeel een verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen. De coördinatie en de uitvoering van de arbo-activiteiten zijn belegd bij het team HRM, afdeling BMO en de direct leidinggevenden.

De rol van alle bij arbo betrokken medewerkers wordt onderstaand beschreven.

Rol van het management

De keuzes die gemaakt worden over de ontwikkeling en de richting van arbo-zorg noemen we strategisch. Hier worden richtingen bepaald en (lange termijn) doelstellingen vastgesteld evenals de globale werkwijzen om die doelen te realiseren. Strategische keuzes worden steeds door het bestuur gemaakt, vaak na overleg of advisering door de HRM adviseur die verantwoordelijk is voor Arbo, management en Ondernemingsraad.

Structurerend management

Diverse partijen binnen de organisatie zijn betrokken bij arbo-zorg. De taak- en rolverdeling tussen deze actoren structureert de arbo-zorg. Een aantal afspraken hierover worden in dit arbo-meerjarenplan en het bijbehorende plan van aanpak vastgelegd.

Operationeel management

Op de 'werkvloer' zijn er gevaren en risico's, verbonden aan het primair proces, de fysieke of sociale werkomgeving of de inhoud van het werk. Om deze gevaren en risico's te beheersen kunnen maatregelen nodig zijn:

- > Technische maatregelen zoals goede ventilatie of ergonomische kantoorstoelelen;
- > Mensgerichte maatregelen zoals voorlichting, instructies en opleiding;
- > Organisatorische maatregelen zoals indeling van de werkorganisatie, afspraken, procedures en toezicht.

De direct leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor het operationele arbo-management.

Rol HRM adviseur (arbo-coördinator)

Het cluster P&O heeft naast de adviesrol ook een control functie. Van belang is dat voorgenomen activiteiten op de juiste wijze en binnen de afgesproken tijd worden gerealiseerd.

Binnen het cluster P&O is de arbo-coördinator/preventiemedewerker het aanspreekpunt voor alle arbo-zaken. Zij heeft een adviserende, coördinerende en uitvoerende taak betreffende risico's en preventiemogelijkheden.

Tussen de werkgebieden van arbo-coördinator/preventiemedewerker en hoofd BHV zit een overlap. De arbo-coördinator/preventiemedewerker houdt zich bezig met Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Het Hoofd BHV heeft ook te maken met veiligheid van medewerkers. Beide taken zijn binnen de Noaberkracht Dinkelland Tubbergen belegd bij de HRM adviseur/arbo-coördinator.

Rol Ondernemingsraad (OR)

Bij het uitvoeren van een arbo- en verzuimbeleid is een goede samenwerking tussen de werkgever en de werknemers belangrijk. De OR heeft een instemmingsrecht op het gebied van arbeidsomstandighedenbeleid zoals:

- het opzetten, uitvoeren van de RI&E;
- het opstellen en uitvoeren en wijzigen van het arbo-beleid en het Plan van Aanpak;
- het kiezen van een arbo-dienstverlener en het mede vormgeven aan de inhoud van het contract.

Als werkgever moet je ook toestemmen dat leden van de ondernemingsraad:

- contact hebben met de Arbeidsinspectie tijdens het bezoek aan het bedrijf zonder de aanwezigheid van anderen;
- de Arbeidsinspectie vergezellen tijdens zijn bezoek aan het bedrijf (mits dit de taakuitoefening niet belemmert).

Rol medewerkers

In artikel 11 in de Arbo-wet staat: "werknemer moet in doen en laten zich gedragen overeenkomstig gegeven instructie en ook naar vermogen zorgen voor veiligheid en gezondheid van anderen."

Daarnaast kent de arbo-wet een aantal specifieke plichten voor de werknemer zoals o.a.:

- het op juiste manier gebruiken van machines, hulpmiddelen e.d.;
- indien voorgeschreven gebruik maken van de noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen;
- gevaren voor veiligheid en gezondheid direct melden aan de leidinggevende;
- mee te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht;
- medewerking verlenen bij ontruimings- en calamiteiten oefening.

De medewerkers hebben derhalve duidelijk eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun arbeidsomstandigheden. Ze hebben dus een eigenaarschap in hun eigen vitaliteit en duurzaam inzetbaarheid.

Hoofdstuk 3 Voorlichting

De werkgever is verplicht om de werknemers goed voor te lichten over het werk dat zij uitvoeren. En over de daaraan verbonden veiligheids- en gezondheidsrisico's. De medewerker is van zijn/haar kant verplicht hieraan mee te werken. De werkgever dient de werknemer ook te wijzen op maatregelen om risico's te voorkomen of te beperken en over de wijze waarop deskundige bijstand in de onderneming is geregeld.

Een natuurlijk moment voor aandacht voor de arbeidsomstandigheden is het werkoverleg, het afdelingsoverleg en tijdens de gesprekkencyclusen. Beschikbare kennis en documentatie omtrent arbobeleid wordt gepubliceerd op het intranet en is daarmee toegankelijk voor elke leidinggevende en medewerker.

Beeldschermwerk

Langdurig beeldschermwerk is een van de meest voorkomende arbeidsrisico's van medewerkers werkzaam bij Noaberkracht Dinkelland Tubbergen. De voortschrijdende digitalisering van werkprocessen binnen Noaberkracht maakt een blijvende aandacht voor het voorkomen van gezondheidsklachten door beeldschermwerk en mogelijke verminderde inzetbaarheid hierdoor noodzakelijk.

De deelarbo-catalogus die opgesteld is door het A en O fonds gemeenten vermeldt de wettelijke regels en normen voor beeldschermwerk waar gemeenten volgens de Arbo-wet ten minste aan moeten voldoen. Vervolgens bevat de arbocatalogus kennis, instrumenten, praktische oplossingen en voorlichtingsmateriaal voor het voorkomen en aanpakken van gezondheidsklachten door beeldschermwerk (RSI-klachten, of klachten aan arm, nek en schouder KANS). Ook informeert de arbocatalogus over actuele inzichten hoe met klachten door beeldschermwerk in verzuimbegeleiding omgegaan kan worden gericht op spoedig herstel en reïntegratie.

Het grotendeel van onze medewerkers verricht beeldschermwerk van naar inschatting gemiddeld meer dan 2 uur per dag (risico criterium). Daarom is dit één van de speerpunten waarop voorlichting en onderricht gericht moet zijn.

Het team HRM zal in 2018 een voorlichting geven aan medewerkers over het juist inrichten van de werkplek en het werken met beeldscherm. De voorlichting zal ook op het intranet worden weergegeven.



Agressie en Geweld

'De maatschappij verhardt' is een veelgehoorde uitspraak. Een schrijnend voorbeeld hiervan is de toename van geweld in de samenleving. Het lijkt alsof mensen steeds minder incasseringsvermogen hebben, agressiever zijn en een kort lontje hebben.

Agressie richt zich bovendien steeds vaker tegen overheidspersoneel. In de meeste gevallen gaat het om verbaal geweld, maar ook fysiek geweld komt voor. Ook Noaberkracht heeft met deze ontwikkeling te maken. Daarom hebben we dit agressieprotocol opgesteld voor alle medewerkers van de organisatie. Het protocol maakt duidelijk welk gedrag we nog wel van de burger accepteren en welk gedrag absoluut niet. Waar ligt voor ons de grens? Hoe kun je agressief gedrag voorkomen?

En als het dan toch gebeurt, hoe ga je er dan mee om? Hoe meld je een agressie-incident? Wat zijn ieders taken en verantwoordelijkheden? Bij wie kun je terecht? Welke maatregelen kun je de burger opleggen? In dit protocol vind je de antwoorden op deze en andere vragen. Het agressie protocol is geen encyclopedie, maar een leidraad. Het protocol is gemeente breed en niet afdelings specifiek.

Alle afdelingen zijn tijdens het werkoverleg geïnformeerd over het Agressie Protocol. Ook staat dit protocol op het intranet. Er is een e-learning module gekoppeld aan dit protocol welke toegankelijk is voor alle medewerkers. De medewerkers die direct in aanraking komen met burgers zullen eind 2017 en in de eerste helft van 2018 getraind worden. Nieuwe medewerkers zullen tijdens de introductie geïnformeerd worden over het protocol.



Gezond organiseren

Spanning is gezond. Het prikkelt om goed te presteren. Structurele stress daarentegen is slecht voor mensen. Werkstress is beroepsziekte nummer één. Eén op de zeven medewerkers heeft burn-out klachten.

Met werkstress wordt de balans bedoeld tussen enerzijds de eisen van het werk (en privé) en anderzijds de energiebronnen die iemand tot zijn of haar beschikking heeft. Bij de aanpak is er steeds meer aandacht voor de oorzaken van werkstress, zoals werkdruk, ongewenst gedrag, technostress of werk-privébalans. Ook wordt er, naast het wegnemen van de werkdruk, steeds vaker gekeken naar het stimuleren van werkplezier. Dit wordt ook ondersteund door wetenschappelijk onderzoek. Want juist door te werken aan werkplezier worden er buffers opgebouwd die kunnen voorkomen dat de werkdruk omslaat in werkstress. De werksfeer, ontwikkelmogelijkheden, vrijheid om het werk zelf in te richten en steun van de leidinggevenden zijn hiervoor van belang. Binnen Noaberkracht Dinkelland Tubbergen wordt hierover gesproken en aan gewerkt.

Het onderwerp is inmiddels duidelijk meer bespreekbaar binnen Noaberkracht. Ook uit het PMO blijkt dat medewerkers binnen bepaalde teams werkdruk/werkstress ervaren. Als werkgever willen we ook maatregelen nemen tegen werkstress. Daarom organiseren we in 2018 de week van de werkstress. Dit is een landelijke week waarin aandacht wordt gegeven aan werkstress en in het hele land organiseren bedrijven activiteiten om werkstress aan te pakken en het werkplezier te vergroten.

Leidinggevende zullen getraind worden in het signaleren en het gesprek aangaan omtrent het thema werkstress/werkdruk. Ook bieden we medewerkers trainingen aan op het gebied van timemanagement en mindfulness om zo meer grip te krijgen op hun beleving van werkdruk/werkstress.



Fysiek belasting

Fysiek belastend werk kan gezondheidsklachten en verzuim veroorzaken. Fysieke belasting was een van de thema's uit het Arboconvenant Gemeenten 2001-2004. Het arboconvenant stimuleerde gemeenten om maatregelen te nemen gericht op dit arbeidsrisico.

Fysiek belastend werk komt vooral voor in functies in de buitendienst maar ook bij functies van bodes, medewerkers schoonmaak en medewerkers gebouwen beheer.

De arbodeelcatalogus fysieke belasting vermeldt de normen voor fysieke belasting en de wettelijke regels waar gemeenten volgens de Arbowet ten minste aan moeten voldoen. Vervolgens bevat de arbocatalogus kennis, instrumenten, praktische oplossingen, voorlichtings- en campagnemateriaal en goede praktijken voor de aanpak van knelpunten met fysieke belasting. Ook informeert de arbocatalogus over actuele inzichten hoe met klachten in verzuimbegeleiding omgegaan kan worden gericht op spoedig herstel en re-integratie.

De arbo-coördinator/preventiemedewerker zal in overleg met de leidinggevenden, in 2018 een voorlichting geven aan betrokkene medewerkers over het thema fysieke belasting. Tevens zal het voorlichtingsmateriaal op het intranet geplaatst worden.

Hoofdstuk 4 Veiligheid

De zorgplicht van de werkgever richt zich op de veiligheid van de werkomgeving. In het kader hiervan moet de werkgever die maatregelen nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer tijdens het werk schade lijdt.

Zorgplicht houdt ook in dat de werkgever de verplichtingen vanuit de Arbo-wet kent. De aansprakelijkheid hangt af van de omstandigheden van het geval. De bekendheid voor de werkgever met de gevaren speelt een belangrijke rol. Denk hierbij aan veiligheidsmaatregelen, gebruiksaanwijzingen, opleidingen en diploma's, toezicht, ervaring van de werknemer in verhouding tot de veiligheidsmaatregelen, etc. Het optreden en de werkwijze van de werknemer zijn ook van belang.

De zorgplicht strekt verder dan de eigen werknemers. De zorgplicht geldt ook voor ook tijdelijke krachten, zoals inleenkrachten en stagiairs. Verder is er een zorgplicht voor "derden", bezoekers of klanten, die zich binnen het gebouw of op het terrein bevinden.

Naast zelf alle nodige veiligheidsvoorzieningen te treffen is het belangrijk dat Noaberkracht Dinkelland Tubbergen zorgt- daar waar (wettelijk) mogelijk natuurlijk- voor een zogenaamde "vrijwaring". Onder andere door het verkrijgen van een vrijwaring van aannemers ingeschakeld voor onderhoudswerkzaamheden. Dit kan door in contracten bepalingen op te nemen dat de opdrachtnemer niet alleen verantwoordelijk, maar ook aansprakelijk is voor het uitvoeren van de werkzaamheden conform de bepalingen daarover in de arbo wetgeving en/of andere relevant regelgeving. Als Noaberkracht Dinkelland Tubbergen van dan door een derde wordt aangesproken vanwege het niet naleven van deze wetgeving, dan moet de opdrachtnemer Noaberkracht Dinkelland Tubbergen hiervoor vrijwaren.

Medewerkers hebben het recht om vrij van gevaar, beschermd en zonder risico's hun werk uit te voeren. Dat wil zeggen dat de risico's voor schade en letsel in normale situaties, maar ook in noodsituaties voorkomen dienen te worden.

Bedrijfshulpverlening

Om de gevolgen van brand en ongevallen te beperken, is iedere organisatie verplicht bedrijfshulpverlening (BHV) te regelen. Dit is in de Arbo-wet geregeld. Bedrijfshulpverleners zorgen dat er snel en effectief hulp wordt geboden bij incidenten, zolang totdat brandweer, ambulance en politie zijn gearriveerd.

BHV is dus een onderdeel van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid. Het is het sluitstuk van de werknemersbeschermende maatregelen. Het BHV-beleidsplan wordt opgesteld op basis van de wet- en regelgeving, RI&E, het Plan van Aanpak (voorkomend uit het arbo-meerjarenplan), de restrisico's en de maatgevende factoren. Om effectief op noodsituaties te kunnen reageren, wordt het BHV-beleidsplan schriftelijk vastgelegd. Het BHV-beleidsplan wordt periodiek herzien. De HRM adviseur die verantwoordelijk is voor Arbo/preventiemedewerker is verantwoordelijk voor het opstellen en beheer van het BHV-beleidsplan en de actualisatie van de ontruimingsplannen

Naar aanleiding van de RI&E die heeft plaatsgevonden eind 2016, begin 2017 is de BHV organisatie opnieuw ingericht. Binnen Noaberkracht zijn voldoende betrokken BHV-ers aanwezig die 2x per jaar een training krijgen en minstens 1x per jaar een ontruimingsoefening.



Agressie en geweld

Veel medewerkers van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen hebben dagelijks contact met burgers. Dat geldt in eerste instantie voor baliemedewerkers, consultants en handhavers.

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals individualisering en afnemende tolerantie, zorgen ervoor dat steeds meer burgers zich uiten in agressie, intimidatie, bedreiging tegen de medewerkers van de gemeente Tubbergen. Hierdoor wordt de objectieve en subjectieve persoonlijke veiligheid van een medewerker aanzienlijk aangetast.

Begin 2017 is het protocol Agressie vastgesteld. De richtlijnen ten aanzien van agressie en geweld zijn niet vrijblijvend. De normen, regels en procedures moeten door iedereen in voorkomende gevallen worden gevolgd. Deze richtlijnen kunnen bijdragen tot een oplossing van het probleem. Het protocol draagt bij aan zelfvertrouwen bij het hanteren van agressie en geweld. Wanneer medewerkers weten hoe ze moeten handelen en vervolgens gesteund voelen door de organisatie zijn belangrijke voorwaarden om plezier te hebben en te houden in het dagelijks contact met burgers.

Ondanks voorzorgsmaatregelen kunnen situaties uit de hand lopen. In die gevallen is het van belang dat er opvang is voor de medewerkers. De leidinggevende is in eerste instantie verantwoordelijk voor de opvang van incidenten. Algemene richtlijnen, een stil alarm, een actieplan en nazorgmogelijkheden dragen bij tot een gevoel van veiligheid van de medewerkers.

Belangrijk aandachtspunt is dat het niet alleen gaat om het melden van fysieke agressie maar ook om verbale agressie en persoonlijke bedreigingen. De laatste twee zijn immers voorspellers van fysieke agressie en hebben ook een grote invloed op het functioneren van medewerkers en ziekteverzuim.

Arbeidsongevallen

De Arboret omschrijft een arbeidsongeval als volgt: "Een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood.

Wat is een bijna-arbeidsongeval?

Een voorval waarbij de risico's van persoonlijk letsel aanwezig waren. Bijvoorbeeld het vallen van een trap (zonder verdere gevolgen), een beginnende brand of lekkende chemicaliën. Een veelal onderschoven kindje is een bedreiging of discriminerend gedrag, wat tot psychische schade kan leiden en daardoor ook als bijna-arbeidsongeval wordt gekenmerkt. Bij een (bijna-) arbeidsongeval is er sprake van schade, maar niet van een situatie waarbij de medewerker binnen 24 uur opgenomen moet worden in het ziekenhuis.

Wat is de rol van de arbeidsinspectie?

De arbeidsinspectie controleert de naleving van de Arboret. In de Arboret staat wat werkgevers ernstige arbeidsongevallen, zonder uitstel (binnen 24 uur), aan de arbeidsinspectie bij voorkeur telefonisch moeten melden. Er is sprake van een ernstig ongeval als iemand aan de gevolgen van het ongeval overlijdt of ernstig lichamelijk of geestelijk letsel oploopt. Van ernstig letsel is sprake als het slachtoffer schade aan de gezondheid heeft opgelopen die binnen 24 uur leidt tot opname in een ziekenhuis; ter behandeling of observatie. Ook als de schade aan de gezondheid (vermoedelijk) van blijvende aard is, is er sprake van ernstig letsel. Alle ernstige arbeidsongevallen waarvoor de meldingsplicht geldt worden door de arbeidsinspectie bezocht.

Actie direct leidinggevende

De volgende acties dienen genomen te worden bij een ongeval:

- Een ongeval z.s.m. melden, in ieder geval binnen 24 uur (de boete bij het niet tijdig melden is € 4.500,00);
- Het standaard meldingsformulier voor arbeidsongeval of bijna-arbeidsongeval samen met betrokkene invullen
- Het feitenonderzoek uitvoeren

De direct leidinggevende zorgt ervoor dat de HRM adviseur/preventiemedewerker z.s.m. in het bezit is van de formulieren tot uiterlijk binnen 7 dagen na het arbeidsongeval.

Bedrijfsongevallen worden geregistreerd en ieder jaar geëvalueerd. De afgelopen jaren hebben er geen bedrijfsongevallen plaatsgevonden bij Noaberkracht Dinkelland Tubbergen.

Vertrouwenspersoon Ongewenste omgangsvormen

Op grond van de arbowet is de werkgever verplicht om werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan. Dit kan inhouden: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard. Seksuele intimidatie valt ook onder integriteit. Een ieder die binnen Noaberkracht Dinkelland Tubbergen met seksuele intimidatie wordt geconfronteerd kan zich wenden naar de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen.

Onder ongewenste omgangsvormen wordt ook verstaan pesten, treiteren discriminatie en agressie en geweld. De vertrouwenspersoon biedt eerste opvang, kan bemiddeld optreden of helpen bij het indienen van een officiële klacht. Het proces is beschreven in de regeling ongewenste omgangsvormen Noaberkracht Dinkelland Tubbergen. Op het intranet kunnen medewerkers deze regeling terugvinden en de namen van de vertrouwenspersonen.

Ieder jaar rapporteert de vertrouwenspersoon zowel naar het bestuur als naar de OR welke klachten formeel in procedure zijn gebracht en brengt hierover advies uit.

Hoofdstuk 5 Gezondheid

Gezonde, goed functionerende medewerkers vormen de spil van een gezonde organisatie. Investeren in gezonde, competente, gemotiveerde werknemers is investeren in duurzame inzetbaarheid. Dit biedt een organisatie hogere productiviteit, minder verzuim en hogere betrokkenheid. Noaberkracht Dinkelland Tubbergen wil een toekomstbestendige en flexibele organisatie zijn die anticipeert en is voorbereid op de ontwikkelingen in de samenleving en in de toenemende grillige arbeidsmarkt.

De kernwaarden van de organisatie zijn ondernemend, zakelijk en betrokken. De organisatie wil competente, pro-actieve en betrokken medewerkers die denken in kansen, uitdagingen en oplossingen en die de 'drive' hebben om kwaliteit te leveren en anderen te helpen om kwaliteit te kunnen leveren. We tonen oprecht interesse in elkaars werk. Binnen Noaberkracht Dinkelland Tubbergen gaan we uit van het principe van 'integraal management'. Plezier in het werk zien wij als een noodzakelijke voorwaarde voor betrokkenheid.

Noaberkracht Dinkelland Tubbergen heeft het streven om (ziekte) verzuim zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Niemand verzuimt tenslotte voor zijn plezier. En hoe langer een medewerker verzuimt (ziek is), hoe hoger de drempel is om weer aan het werk te gaan. Daarom spreken we niet langer meer van verzuimbeleid maar van integraal gezondheidsmanagement. Integraal gezondheidsmanagement is gericht op een gezonde bedrijfsvoering en omvat alle maatregelen waardoor werknemers hun werkzaamheden goed en gezond kunnen uitvoeren. De organisatie biedt daarvoor de randvoorwaarden, maar het is een verantwoordelijkheid van het management en medewerker om ermee aan de slag te gaan. Het gaat daarbij om méér dan 'arbeidsomstandigheden' of 'verzuimbeleid'.

Eigen Regie Model

Binnen Noaberkracht hebben we ervoor gekozen om het verzuimmanagement zelf te regelen. Die keuze heeft consequenties voor leidinggevende en medewerkers. Met behulp van het eigen regie model neemt de werkgever het initiatief in verzuimmanagement en wordt maximale betrokkenheid van leidinggevenden en medewerkers gezocht. Hierdoor heeft Noaberkracht de volledige regie over de aanpak van verzuim binnen de organisatie. Het model stelt in staat om maximaal invloed te kunnen uitoefenen op verzuim doordat leidinggevenden alle aspecten van verzuim monitort en regelt. Een goede uitvoering kan veel kosten besparen ten opzichte van traditionele externe dienstverlening. Het doel van het regie model is uiteindelijk om verzuim te beperken. Dit wordt verwezenlijkt door verzuim bespreekbaar te maken, aan te sturen op gedrag en betrokkenheid van medewerkers. Door proactief bezig te zijn met ziekte binnen de organisatie beperk je verzuim. Dankzij de open aanpak van het model worden alle soorten verzuim bespreekbaar. Dit geldt dus ook voor grijs of zwart verzuim waarbij de leidinggevende zich afvraagt of een medewerker zich terecht ziek meldt of om een andere reden niet aanwezig kan zijn.

Noaberkracht Dinkelland Tubbergen zit nu in de derde fase en we willen groeien naar de vierde fase.

Uitleg fasen in het Eigen Regie Model

Fase 1: In de eerste fase van het eigen regie model heeft de HR afdeling een intensieve rol. De verzuimconsulent van de arbodienst heeft een controlerende functie. Samen overleggen ze hoe het verzuim kan worden verlaagd.

Fase 2: In fase 2 is de organisatie zich ervan bewust dat verzuim te maken heeft met gedrag. Gedrag van werknemers én van leidinggevenden. De bedrijfsarts is niet langer controleur, maar adviseur.

Fase 3: Binnen de organisatie wordt de focus verlegd van arbeidsongeschiktheid naar arbeidsgeschiktheid. Wat kan iemand nog wel? Direct leidinggevenden krijgen een belangrijke rol. Preventie wordt gezien als een waardevol instrument en de bedrijfsarts wordt minder snel bij verzuim betrokken.

Fase 4: Leidinggevenden hebben nu genoeg kennis om het Poortwachtertraject te beheersen en worden daarbij gefaciliteerd door een verzuimapplicatie. De bedrijfsarts krijgt rechtstreeks goed onderbouwde opdrachten van de leidinggevenden. Medewerkers denken mee over hun re-integratie, hun duurzaam inzetbaarheid en vitaliteit.

Verzuimpreventie en verzuimbegeleiding

Er komt altijd een besluitmoment waarop een medewerker overweegt of hij zich ziek zal melden. Voor een ieder is de verzuimdrempel afhankelijk van persoonlijke omstandigheden. Vaak is er een druppel die de emmer doet overlopen. Onbegrip en zorgen m.b.t. klachten, frustraties ten aanzien van het niet fit voelen, verantwoording, loyaliteit, collegialiteit, algehele werksfeer, flexibiliteit over regel- en verlofmogelijkheden, gevolgen bij afwezigheid, etc. zijn factoren die een rol kunnen spelen bij verzuim en herstel. De leidinggevende moet ervoor zorgen dat organisatie gebonden factoren die kunnen leiden tot ziekteverzuim zoveel mogelijk weggenomen worden. Aandacht voor de arbeidsomstandigheden (en dus ook verzuim) in het werkoverleg en tijdens individuele gesprekken werkt preventief.

In het contact tussen werkgever en werknemer moet aandacht zijn voor gezondheid, met vragen als:

- Is de werkplek of werkomgeving zonder risico's voor de gezondheid?
- Is er een goede balans tussen belasting en belastbaarheid?
- Wat doet de werknemer zelf om gezond te kunnen werken?
- Is er sprake van gezond werkgedrag, bijvoorbeeld door naleving van werkinstructies en gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen?
- Is er een effect van (ongezonde) leefstijl en gedrag op het functioneren?
- Hoe kan de leidinggevende de werknemer nog beter tot zijn recht laten komen in het werk en zijn welbevinden verbeteren?

Ziekteverzuimpreventie is overigens niet uitsluitend een taak van de leidinggevende naar de medewerker of het team maar ook andersom. Ziekteverzuimpreventie houdt de verplichting in voor de medewerker en de leidinggevende om alert te reageren op elkaars signalen, om een sfeer te kweken waarin problemen bespreekbaar zijn en tot een oplossing worden gebracht.

Verantwoording, flexibiliteit en inspanning bij het vinden van oplossingen wordt verwacht van de zieke zelf, alsmede van de collega's en het management.

Arbeidsgezondheidskundig spreekuur

Medewerkers met gezondheidsklachten die met het werk te maken hebben, of die zich zorgen maken over de gezondheidsrisico's in verband met het werk of de werkomstandigheden kunnen bij de Arbodienst een afspraak maken voor het arbeidsgezondheidskundig spreekuur. Het arbeidsgezondheidskundig spreekuur is bedoeld om ziek worden te voorkomen. Door problemen niet op hun beloop te laten, maar in een vroeg stadium een afspraak te maken, kan erger voorkomen worden. Daar is niet alleen de medewerker mee gebaat, maar ook de werkgever. Die kan maatregelen nemen ter verbetering.

Inzet interventies

De werkgever en medewerker zijn beide verantwoordelijk voor preventie en voor de re-integratie (bij ziekte) in het arbeidsproces. Wanneer werkplekonderzoeken of interventies gepleegd moeten worden om het ziek worden te voorkomen of om het re-integratietraject te versnellen zullen er veelal kosten gemaakt moeten worden. Hiervoor is geld gereserveerd in het Arbo-budget van Noaberkracht Dinkelland-Tubbergen. Het spreekt voor zich dat er op een verantwoorde manier met het Arbo budget moet worden omgegaan.

Voor wat betreft interventies (bijv. inzet van een psycholoog of fysiotherapeut) zal in voorkomend geval telkens bezien worden op welke manier deze interventies gefinancierd kunnen worden.

Wanneer de ziektekostenverzekering van de medewerker voorziet in een vergoeding van de behandeling, moet in eerste instantie hierop een beroep worden gedaan.

Wanneer blijkt dat de vergoeding c.q. het aantal te vergoeden behandelingen niet toereikend is, moet overwogen worden dat de werkgever zich garant stelt voor de noodzakelijke vervolgbehandeling.

Verzuimbegeleiding

De verzuimbegeleiding heeft tot doel te voorkomen dat een medewerker onnodig lang afwezig blijft en terugkeer moeilijk wordt. De juiste persoon in de verzuimbegeleiding is en blijft de direct leidinggevende. Belangrijk is dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter met zich

meebrengt nauwgezet worden gevolgd en uitgevoerd. Uitgangspunten bij het vormgeven aan het contact tussen de arbeidsongeschikte medewerker en de direct leidinggevende zijn;

- dat de arbeidsongeschikte medewerker in contact blijft met en op de hoogte blijft van de werksituatie van zijn team;
- dat de leidinggevende er recht op heeft persoonlijk geïnformeerd te worden en te blijven over het wel en wee van de afwezige medewerker;
- dat de arbeidsongeschikte medewerker zoveel mogelijk zelf en uit eigen beweging invulling geeft aan voorgaande uitgangspunten.

Spreekuur bedrijfsarts

Een verzuimende medewerker wordt in de derde week van het ziekteverzuim op het spreekuur van de bedrijfsarts opgeroepen. In bijzondere gevallen kan na overleg tussen leidinggevende en bedrijfsarts direct opgeroepen worden bij de bedrijfsarts.

In de Wet Verbetering Poortwachter is vastgelegd dat de arbodienst bij 6 weken ziekte een probleemanalyse opstelt. In de voorafgaande weken moet de leidinggevende de arbodienst al van informatie over het ziektegeval hebben voorzien en in de meeste gevallen zal de medewerker ook al bij de bedrijfsarts op het spreekuur zijn geweest en heeft de leidinggevende al een terugmelding daarvan ontvangen.

De bedrijfsarts kan in overleg met de zieke medewerker én de leidinggevende, adviseren om (deels) weer aan het werk te gaan in ander werk of aangepast werk. Dit moet worden gezien als opstap om te komen tot volledige werkhervatting tegen loonwaarde. Regelmatig zal de leidinggevende met medewerker, HRM adviseur, Arbo Adviseur en bedrijfsarts (tijdens de inloopochtenden voor leidinggevendende) de voortgang evalueren.

Afspraak- en evaluatiepunten zijn:

- verwachtingen van medewerker en leidinggevende;
- welke werkzaamheden worden verricht;
- welke eventuele interventies zijn er nodig;
- criteria voor uitbreiding van uren of werkzaamheden naar volledige loonwaarde.

De Bedrijfsarts zal ook één maal jaar de verzuimcijfers en de trends op Arbo gebied aanbieden in een rapportage en bespreken met directie en met (afzonderlijk) de ondernemingsraad. Hierin staan ook eventuele adviezen in weergegeven die opgenomen worden in het Plan van Aanpak.

Hoofdstuk 6 Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht iedere werkgever om een Arbobeleid te voeren dat zo veel mogelijk gericht is op optimale arbeidsomstandigheden. Om een goed Arbobeleid te kunnen vormgeven moet de werkgever een overzicht opstellen van alle risico's die in het bedrijf of de instelling kunnen voorkomen. De risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) is al sinds 1 januari 1994 verplicht voor alle werkgevers.

De risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) is al sinds 1 januari 1994 verplicht voor alle werkgevers. Een RI&E dient te bestaan uit:

- Inventarisatie van de aanwezige gevaren en van de al genomen risico beperkende maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Ook met specifieke
- aandacht voor werknemers die behoren tot de 'bijzondere categorieën van werknemers' (bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zwangeren, jeugdigen en ouderen).
- De evaluatie van de risico's die aan de gevaren zijn verbonden.
- De prioritering van de risico's.
- De vaststelling welke maatregelen genomen zullen worden: het Plan van Aanpak.
- Uit de RI&E kan blijken dat specifieke nadere inventarisaties nodig zijn. Dit betreft bijvoorbeeld geluid, klimaat, gevaarlijke stoffen, welzijn, machineveiligheid, biologische factoren en trillingen.

Onderwerpen die bijvoorbeeld in een RI&E beschreven staan:

- Zijn er binnen het bedrijf gevaarlijke stoffen aanwezig die de gezondheid/veiligheid zouden kunnen schaden? Zo ja, welke? En is er wellicht sprake van blootstelling aan deze stoffen en zo ja, hoeveel?
- Is er sprake van een kans op fysieke overbelasting? Hoe groot is de fysieke belasting van uw werknemers?

- Zou beeldschermwerk de gezondheid van de werknemers kunnen beïnvloeden? Hoeveel beeldschermwerk doen de werknemers per dag?
- Kan het lawaai leiden tot een gevaarlijke/ongezonde situatie?
- Heeft het bedrijf de geschikte arbeidsmiddelen?
- Welke gevaren levert het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen op?
- Lopen de werknemers de kans te maken te krijgen met seksuele intimidatie of geweld?

Plan van Aanpak

Eind 2016 begin 2017 heeft de RI&E plaatsgevonden naar aanleiding van de rondgangen binnen de diverse locatie van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen. Onderdeel van de RI&E is een rapportage. In deze rapportage waar de eventuele knelpunten zijn en of er risico's aan verbonden zijn en welke maatregelen (wanneer en door wie) genomen zullen worden om de geïnventariseerde risico's aan te pakken. De rapportages die naar aanleiding van de RI&E zijn opgesteld zijn opgenomen in de bijlagen 1, 2, 3 en 4 en 5. In bijlage 1 zijn de acties opgenomen die organisatie breed gelden, in bijlage 2 zijn de acties opgenomen voor het gemeentehuis Dinkelland, in bijlage 3 zijn de acties opgenomen voor het gemeentehuis Tubbergen, in bijlage 4 zijn de acties opgenomen voor de werf en tenslotte is in bijlage 5 de acties opgenomen die gelden voor de sporthal/zwembad Dorper Esch. Bijlage 5 is tevens gedeeld met de projectgroep nieuwbouw Zwembad Dorper Esch en bijlage 3 en 4 is gedeeld met de projectgroep Huisvesting.



Hoofdstuk 7 Preventief Medisch Onderzoek

In het voorjaar van 2017 is op verzoek van Noaberkracht door Arbo Unie een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uitgevoerd in combinatie met een Werkbelevingsonderzoek.

Naar aanleiding van de verzuimrapportage van 2016, de signalen die het management heeft ontvangen dat steeds meer medewerkers werkdruk/werkstress ervaren en het streven van de organisatie om (ziekte)verzuim zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken is er samen met de ArboUnie in het voorjaar van 2017 een PMO uitgevoerd in combinatie met een werkbelevings-onderzoek. De uitkomsten van het PMO heeft ons inzichten en actie opgeleverd die we kunnen nemen om relevante risicofactoren aan te pakken om zo de gezondheidsrisico's zoveel mogelijk te beperken en/of te voorkomen (het bevorderen van duurzame inzetbaarheid).

Onderzoek

Het onderzoek vond individueel plaats via Internet en, in geval van biometrisch onderzoek, op de locatie van Noaberkracht en bestond uit:

- Online vragenlijst voor alle medewerkers (vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid MTO als basis, aangevuld met vragenlijsten algemene gezondheid, spanningsklachten, ANS (armen, nek en schouders), privé en werk, werkvermogen, beeldschermwerk)
- Beeldschermvisustesten voor beeldschermwerkers ouder dan 40 jaar;
- Gehoortesten voor de buitendienst en enkele medewerkers van handhaving
- Terugkoppeling aan individuele medewerker en rapportage aan Noaberkracht.

Respons

In totaal zijn 337 medewerkers uitgenodigd om op vrijwillige basis deel te nemen aan het vragenlijst onderzoek. Hiervan hebben 265 de vragenlijst ingevuld (waarvan 10 niet compleet maar voldoende om mee te nemen in de rapportage). De respons komt daarmee op 78,6%, een respons die erg goed is en waarmee het statistisch verantwoord is om de resultaten te generaliseren naar de vergelijkingsgroep.

Conclusies PMO

Het is positief dat er een hoge deelname was aan het PMO. Uit de resultaten blijkt dat geconcludeerd kan worden dat werk-privé balans op organisatieniveau geen aanleiding geeft tot zorgen. De scores zijn vergelijkbaar met de referentiegroep Gemeente en de totale beroepsbevolking. Op organisatieniveau wordt (in vergelijking met referentiegroep Gemeenten) alleen significant ongunstiger gescoord op taakduidelijkheid, doelmatigheid en de (beeldscherm)werkplek.

Deelnemers aan het Noaberkracht werken scoren in vergelijking met NIET deelnemers beduidend gunstiger op nagenoeg alle onderwerpen van het PMO. Afwijkende resultaten zijn de emotionele belasting, taakduidelijkheid en (beeldscherm)werkplek. Deze laatste twee scores echter in meerdere groepen ongunstiger.

Werkdruk en werkstress, en spanningsklachten scoren op organisatieniveau vergelijkbaar met de benchmark gemeenten. Desalniettemin is winst te behalen op onderdelen die minder goed scoren namelijk Domein Bedrijfsvoering, Bestuurs- en Managementondersteuning en medewerkers in de leeftijd van 55 jaar en ouder.

Veel problemen worden ervaren met (beeldscherm)werkplek, vooral met betrekking tot de instelling van bureaus, stoelen, het beeldscherm, toetsenbord en de muis. In een aantal gevallen is een beeldschermbril wenselijk om te gebruiken maar gebeurt dit nog niet. Ook zijn er veel klachten over vermoeide/branderige ogen. Oogklachten kunnen in dit geval relatie hebben met een slechte werkhouding. Daarnaast zijn er klachten over koude en tocht. Dit kan ook een mogelijke verklaring zijn van de oogklachten. Mogelijk is er wat mis met het klimaatsysteem. Deze conclusies zijn ook opgenomen in het Plan van aanpak.

De conclusies zijn gedeeld met directie, management en in de afzonderlijke werkoverleg met medewerkers. Hierin is gevraagd of medewerkers de conclusies herkenbaar zijn. Naar aanleiding van deze gesprekken hebben leidinggevende en medewerkers gezamenlijk gekeken welke vervolgacties op teamniveau behoefte aan is. Binnen het managementteam is gekeken welke vervolgacties organisatie breed behoefte aan is. Tevens is bij medewerkers aangegeven dat ze zelf in de lead zijn (naar aanleiding van hun persoonlijke rapportage) met betrekking tot inzetbaarheid en vitaliteit. Wat kun je zelf doen, wat heb je van leidinggevende nodig, waarin kan de organisatie faciliteren? Ze hebben zelf eigenschap hierin.

Hoofdstuk 8 Plan van Aanpak

Het plan van aanpak is een gestructureerde aanpak ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Een goed plan van aanpak geeft inzicht in actiepunten, hoe wij deze actiepunten gaan realiseren, binnen welke termijnen en wie daarvoor verantwoordelijk is. Bovendien biedt een plan van aanpak de mogelijkheid om achteraf na te gaan in hoeverre de doelstellingen zijn gerealiseerd. Meestal kunnen niet alle gesignaleerde risico's direct worden opgelost. Er moeten prioriteiten worden gesteld. De uitvoering van de voorgestelde maatregelen is een kwestie van jaren.

Basis plan van aanpak

De basis voor een plan van aanpak zijn de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), PMO, verzuimgegevens, ongevallen registratie, agressie registratie en signalering vanuit de organisatie.

Wie zijn betrokken bij het Plan van aanpak?

Wij laten ons bijstaan voor advisering en begeleiding op het gebied van ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden door de ArboUnie en de veiligheidsdeskundige de heer Groothengel van de gemeente Enschede voor de uitvoering van de RI&E.

Het Arbomeerjarenplan en het Plan van Aanpak wordt besproken met de OR.

Arbo-activiteitenplan 2018

Tevens is er naar aanleiding van de RI&E, het PMO en de verzuimrapportage een arbo-activiteitenplan opgesteld voor 2018. In onderstaande tabel staan de activiteiten die gepland zijn voor 2018 weergegeven.

Arbo- activiteitenplan	Datum	Verantwoordelijke
Onderzoek oorzaken hoge of lage temperaturen en luchtvochtigheid en stofdeeltjes in kantoorruimten op de locatie gemeentehuis	April/juni 2018	Team gebouwenbeheer, afdeling administratie en beheer

Dinkelland. En naar aanleiding van het onderzoek een advies rapport laten opstellen.		
Aanpassen van de werkplek team informatievoorzieningen, ruimte waar een printer. In deze ruimte mogen geen werkplekken aanwezig zijn	Jan 2018	Afdelingshoofd Informatievoorzieningen en team bodedienst, afdeling Administratie en beheer
Beeldschermen plaatsen op flexplekken	Jan 2018	Team ICT
Het verbieden van roken in de parkeergarage van het gemeentehuis Dinkelland	April 2018	Directie
en het verbeteren van de rookruimte op de tweede verdieping locatie gemeentehuis Dinkelland	12 April 2018	Team gebouwenbeheer, afdeling administratie en beheer
rookvrije locaties	1 januari 2019	
Actualisatie BHV-beleidsplan (inclusief ontruimingsplannen)	April 2018	HRM adviseur/preventiemedewerker
Organiseren van BHV trainingen en ontruimingsoefeningen	2018	HRM adviseur/preventiemedewerker
Het aanwijzen van een installatieverantwoordelijke (beschrijving van de rol staat vermeld in de rapportage van de RI&E). Dit kan zowel een medewerker van Noaberkracht zijn of een externe opdrachtnemer.	Februari 2018	Leidinggevende afdeling Administratie en Beheer
NEM keuring op de locatie Tubbergen en Denekamp	April 2018	Team Gebouwenbeheer/afdeling administratie en beheer of de installatieverantwoordelijke
Keuring van kleine apparatuur op de locaties gemeentehuizen Dinkelland/Tubbergen (hiervan een vast agendapunt van maken)	April 2018	Team bodedienst/afdeling administratie en beheer
Keuring ladders op de locaties gemeentehuizen Dinkelland/Tubbergen (hiervan een vast agendapunt van maken)	April 2018	Team Bodedienst/afdeling administratie en beheer
Voorlichting en training medewerkers: thema beeldschermwerk en werkplekinrichting	April en september 2018	HRM adviseur/preventiemedewerker
Aanbrengen van veiligheidspunten dak en harnas gemeentehuis Tubbergen en aanbrengen van beveiliging trap buiten (vluchtroute balkon)	April 2018	Team gebouwenbeheer, afdeling Administratie en beheer
Keuring harnas en veiligheidspunten dak gemeentehuis Dinkelland	April 2018	Team gebouwenbeheer, afdeling Administratie en beheer
Aanbesteding Arbodienstverlening	Medio 2018	Team HRM
Voorlichting en Training Agressie	2018	HRM adviseur/preventiemedewerker
Onderhoud en evaluatie RI&E	Juni 2018	De heer Groothengel, veiligheidsdeskundige gemeente Enschede
Overeenkomsten screenen op verantwoordelijkheden opdrachtnemers op het gebied van arbo/veiligheidsaspecten	2018	Contractbeheerders en inkoopcoördinator binnen Noaberkracht
Verzuimrapportage 2017	Februari 2018	ArboUnie
Begeleiding en advisering in het bevorderen van het eigen regie model	2018	Bedrijfsarts ArboUnie en de HRM adviseur/preventiemedewerker
Voorlichting en organisatie week van de werkstress	November 2018	HRM adviseur/Preventiemedewerker

Evaluatie en aanpassen Plan van aanpak arbo-meerjarenplan nav de bijgestelde RI&E en de verzuimrapportage	September 2018	HRM adviseur/Preventiemedewerker
Verbetering van de orde en netheid op de bureaus (ook in het kader van veiligheid en privacy)	2018	Projectgroep Veiligheid en privacy
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.	2018	Afdelingshoofd OBR en teamleiders werf, afdelingshoofd A&B, team gebouwenbeheer, Bodedienst
Voer een TRA of vergelijkbare taakgerichte RI&E uit bij risicovolle werkzaamheden, zodat de (additionele) risico's die voortvloeien uit de taak zoveel mogelijk beheerst kunnen worden.	2018	Teamleiders Werf/HRM adviseur
Opstellen protocol Biologische agentia	Mei 2018	HRM adviseur/preventiemedewerker
Training fysieke belasting afdeling OBR, buitendienst en bodedienst	2018	HRM adviseur/preventiemedewerker en teamleiders werf en leidinggevende Afdeling A&B