

Arbobeleid 2018

SAMEN werken aan betere arbeidsomstandigheden

De Arbowet verplicht iedere werkgever een helder beschreven arbobeleid te hebben én uit te voeren. Dit beleid moet erop gericht zijn arbeidsrisico's bij de bron aan te pakken om ongevallen of verzuim te voorkomen of te beperken. Dat kan alleen door samenhangende maatregelen te nemen, door vooruit te zien en door de oorzaken te achterhalen en aan te pakken. Als een werknemer schade zou lijden door het werk, dan kan hij Woensdrecht daarvoor aansprakelijk stellen en een schadevergoeding eisen. De werkgever moet dan kunnen aantonen dat hij er – in operationele en economische zin – alles aan heeft gedaan wat redelijkerwijs haalbaar is om deze schade te voorkomen.

Dit beleid is opgesteld op basis van de Risico Inventarisatie & Evaluatie en het Medewerkersonderzoek en afgestemd met de preventiemedewerkers en de Ondernemingsraad.

Aanleiding

Aanleiding voor deze actualisatie van het Arbobeleid zijn de recente in- en externe ontwikkelingen zoals de doorontwikkeling van de organisatie per 1 september 2017, digitalisering en plaatsafhankelijk werken, de invoering van de nieuwe Arbowet (juli 2017) en Europese privacywetgeving (25 mei 2018).

Beïnvloed door:

De kernwaarden (klantgericht, dienstverlenend, samenwerken, eigen verantwoordelijkheid, resultaatgericht en integer).

Arbovisie:

De gemeente Woensdrecht vindt veilig en gezond werken (nu en in de toekomst) erg belangrijk. Om veilig en gezond te kunnen werken, moeten medewerkers zich bewust zijn van de mogelijke risico's én over de kennis en kunde beschikken. Werkgever, medewerkers, OR en in- en externe arbodeskundigen hebben hierin een *gezamenlijke* verantwoordelijkheid.

Binnen het verzuim- en re-integratieproces vervult de leidinggevende een sleutelrol. Hij is het eerste aanspreekpunt voor medewerkers en neemt de regie over dit proces. Van de medewerker wordt een actieve bijdrage verwacht. Hierbij ligt de focus vooral op wat de medewerker (nog) wél kan (Ziekte overkomt je, verzuim is een keuze en Neem zelf de regie in het vergroten en versterken van duurzame inzetbaarheid).

Uitgangspunten beleidsveld:

- De werkgever stelt de kaders en schept de randvoorwaarden in lijn met de kernwaarden.
- Plaatsafhankelijk werken is de keuze en verantwoordelijkheid van de medewerker. Wanneer de medewerker op een werkplek anders dan van de werkgever werkt, dient hij er dus in beginsel zelf voor te zorgen dat hij op een ergonomisch verantwoorde manier kan werken.
- Woensdrecht heeft geen bijzondere aanpak voor speciale doelgroepen, zoals jongeren of arbeidsgehandicapten. Dat zou namelijk stereotypering en wij-zij-denken in de hand werken. Door zaken bespreekbaar te maken en maatwerk te bieden kan er beter ingespeeld worden op de inzetbaarheid van onze medewerkers.

Doelen van het arbobeleid

Woensdrecht streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor *alle mensen die bij onze organisatie werken*.

Samengevat zijn de doelen van het arbobeleid:

- De zorg voor de veiligheid, de gezondheid en welzijn van de medewerkers;
- Voldoen aan wettelijke verplichting (Arbowet, Arbobesluit)
- Leidinggevenden en medewerkers werken op een professionele wijze SAMEN aan een veilig en gezond werkklimaat
- Een actief preventiebeleid om arbeidsrisico's te voorkomen of beperken;
- Een curatief beleid waarbij nazorg en opvang gewaarborgd zijn en geleerd wordt van ervaringen;
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
- Aantrekkelijk, duurzaam en uitdagend werkgeverschap;
- Werken in lijn met de kernwaarden (in het bijzonder samenwerken, eigen verantwoordelijkheid en resultaatgericht).

Wat gaan we doen?

1. De huidige arbeidsrisico's in beeld brengen via de gebruikelijke instrumenten (Preventief Medisch Onderzoek, Medewerkersonderzoek en de Risico Inventarisatie & Evaluatie e.d.);
2. De geïdentificeerde risico's, behoud- en verbeterpunten samen met voorgestelde maatregelen vastleggen in een actieplan c.q. Plan van Aanpak. Tevens vaststellen van KPI's op basis van uitkomsten van bovengenoemde onderzoeken. Deze worden opgenomen in het organisatieplan met een doorvertaling naar de afdelings- en teamplannen.
3. Het bewustzijn van de mogelijke arbeidsrisico's bij medewerkers vergroten d.m.v. voorlichting en training zodat zij zelf binnen de geschetste kaders de regie kunnen pakken.

Wat levert het op?

Een goed arbobeleid heeft naast het verminderen van arbeidsrisico's nog meer positieve effecten. Als medewerkers veilig en gezond hun werk kunnen doen, kan dit bijvoorbeeld leiden tot meer werkplezier en een hogere motivatie, een verbeterde inzetbaarheid van medewerkers en een hogere productiviteit.

Een lager ziekteverzuim (bijv. verzuimpercentage, meldingsfrequentie en verzuimduur in vergelijking met voorgaande jaren) is een veelgebruikt instrument om de resultaten van het arbobeleid te meten.

Voorwaarden voor een goed arbobeleid

Naast een samenhangend geheel van personeelsinstrumenten is er nog een aantal randvoorwaarden om het Arbobeleid tot een succes te maken:

- Zorg voor een heldere organisatievisie waarbij aandacht is voor de wijze van integrale samenwerking tussen afdelingen en teams.
- Zorg voor een realistische doelstellingen en termijnen. Een cultuuromslag vergt bijvoorbeeld enige jaren en lagere verzuimcijfers en/of andere KPI's zijn niet altijd op korte termijn te realiseren.
- Streef een cultuur na waar wordt gedacht in termen van mogelijkheden in plaats van beperkingen en communiceer dit ook naar de medewerker. De medewerker moet zich uitgenodigd en geprikkeld voelen om zaken als balans tussen werk en privé, werkdruk en persoonlijke ontwikkeling aan de orde te stellen.

In het onderliggend arbobeleid worden de verschillende in- en externe betrokken partijen beschreven die in het kader van de Arbowet ingezet worden bij de uitvoering van het arbobeleid. Daarnaast wordt er ingegaan op de preventieve en curatieve bouwstenen en een mix hiervan.¹

1. Taken, Bevoegdheden, Verantwoordelijkheden en Toezicht (TBVT)

Bij de vormgeving en uitvoering van het Arbobeleid in de gemeente Woensdrecht zijn diverse personen en organen betrokken, zowel intern als extern.

1a. Intern betrokkenen

Medewerker

De medewerker is (binnen de gestelde kaders) zelf verantwoordelijk voor zijn arbeidsomstandigheden: van hem wordt een actieve bijdrage verwacht. Hij is wettelijk verplicht de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen. Hij neemt zelf de regie over zijn in het vergroten en verbeteren van zijn inzetbaarheid (voor nu en de toekomst) en werkt actief mee aan zijn verzuim en re-integratie.

Leidinggevende

De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt voor medewerkers m.b.t. de arbeidsomstandigheden. Hij ziet erop toe dat (nieuwe) medewerkers tijdens de inwerkfase worden gewezen op de arbeidsrisico's en de maatregelen om deze risico's te voorkomen of beperken. Hij heeft tevens de regie over het verzuim- en re-integratieproces.

Arbocoördinator

De Arbocoördinator (tevens preventiemedewerker) coördineert de diverse Arbotaken in de organisatie en stelt het arbobeleid op. Hij is tevens centraal meldpunt voor arbeidsongevallen en agressie en contactpersoon voor externe betrokkenen.

Preventiemedewerkers

Preventiemedewerkers adviseren leidinggevendenden, medewerkers en de Ondernemingsraad op het gebied van gezondheid en veiligheid binnen het gemeentehuis en de overige locaties. Zij zijn nauw betrokken bij het opstellen van de Risico Inventarisatie & Evaluatie en bewaken de voortgang bij de uitvoering van het arbobeleid. Zij werken ook samen met de bedrijfsarts en andere externe arbodeskundigen. In de RIE-werkgroep, die bestaat uit de preventiemedewerkers en een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad, vindt de uitwisseling van kennis en expertise plaats en worden verbeterpunten voor arbeidsomstandigheden aangedragen en uitgewerkt. De taken en contactgegevens van de preventiemedewerkers van Woensdrecht zijn te vinden op intranet.

De ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad heeft een stimulerende en controlerende rol ten aanzien van het ontwikkelen en uitvoeren van het Arbobeleid. In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is de medezeggenschap (zoals instemmings- en adviesrecht op Arbogebied) geregeld.

P&O

De medewerkers van P&O adviseren, begeleiden en ondersteunen leidinggevendenden en medewerkers. Zij hebben hierbij oog voor een integrale aanpak van de knelpunten.

¹ Voor de leesbaarheid is steeds 'hij' gebruikt in de tekst. Waar 'hij' staat, kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen.

BHV-ers

De BHV-ers verlenen eerste hulp bij incidenten binnen de organisatie die de gezondheid en veiligheid van medewerkers en andere aanwezigen bedreigen. Binnen de gemeente Woensdrecht onderscheiden we de rollen van hoofd BHV, een coördinator BHV en medewerkers met een BHV-taak (o.a. verlenen van Eerste Hulp/ beperken en bestrijden van brand / ontruimen). De taken en contactgegevens van de BHV-ers zijn beschreven in het beheerplan Bedrijfs hulpverlening en te vinden op intranet.

Algemeen directeur/WOR-bestuurder

De algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van het arbobeleid.

Het college van burgemeester en wethouders

Als werkgever is het college eindverantwoordelijk voor de hoofdlijnen van de arbeidsomstandigheden in de organisatie. Het college stelt het arbobeleid vast.

1b. Externe betrokkenen

De arbodeskundigen

Woensdrecht laat zich door gecertificeerde arbodeskundigen adviseren over (preventieve) maatregelen voor gezond en veilig werken van medewerkers en bij verzuimbegeleiding. Zij behandelen informatie van medische of persoonlijke aard vertrouwelijk en bewaren deze zorgvuldig conform de actuele wet- en regelgeving.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts werkt als onafhankelijk professional en adviseert leidinggevenden, (preventie)medewerkers en OR op het gebied van gezondheid en inzetbaarheid. Om een duidelijk beeld te krijgen van de arbeidsrisico's heeft hij vrij toegang tot de werkplek.

Goed werkgeverschap, een open en betrokken stijl van leidinggeven, aandacht voor medewerkers, aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid, duidelijke afspraken, het samen oplossen en uitgaan van de mogelijkheden zijn de uitgangspunten voor de bedrijfsarts en de gemeente als werkgever.

Meer informatie over de bedrijfsarts is te vinden op intranet.

Vertrouwenspersoon

Woensdrecht heeft een externe vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon is een klankbord en kan ook adviezen geven. In gesprek met de medewerker wordt altijd afgestemd wat de mogelijkheden zijn, wat te doen met zijn of haar verhaal en indien nodig wat er ingezet moet worden en hoe. De vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van de medewerker. Van een gesprek met de vertrouwenspersoon gaat niets naar de werkgever. Indien verdere actie ondernomen moet worden dan gebeurt dat altijd op initiatief van de medewerker. Meer informatie over de vertrouwenspersoon is te vinden op intranet.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

Het UWV voert in opdracht van het Ministerie van SZW onder meer de volgende (wettelijk verplichte) arbotaken uit:

- Toezicht houden op re-integratie inspanningen van werkgever en werknemer in het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WvP);
- Geven van een deskundigenoordeel bij het vastlopen van de re-integratie (aan te vragen door werkgever of werknemer);

- Beoordelen van ziekte en arbeidsongeschiktheid t.b.v. een vangnetuitkering volgens vastgestelde criteria;
- Adviseren en toekennen van subsidies voor medewerkers met een (chronische) ziekte of handicap.

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

De inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving zoals de Arbowet en kan bij overtreding van de wet- en regelgeving werkgever en medewerkers boetes uitdelen.

2. Preventieve bouwstenen arbobeleid

2a. Integrale aanpak

Woensdrecht heeft een integrale aanpak om (werkgerelateerde) gezondheidsproblemen te voorkomen of beperken:

- Medewerkers in staat stellen het beste uit zichzelf het halen (talent medewerker inzetten, vertrouwen en verantwoordelijkheden geven, lerende organisatie);
- Medewerkers kunnen gebruik maken van het preventieve (open) spreekuur van de bedrijfsarts voor werkgerelateerde problemen. De werkgever wordt hierover niet geïnformeerd, tenzij de medewerker dit zelf wil;
- Problemen op het gebied van arbeidsomstandigheden en werkdruk worden tijdig bespreekbaar gemaakt (open). Samen wordt er gezocht naar mogelijkheden en oplossingen. De leidinggevende stimuleert de medewerker zelf met ideeën te komen. Deze hebben namelijk de meeste kans van slagen;
- Inzet van personeelsinstrumenten (maatwerk) zoals coaching, plaatsonafhankelijk werken, flexibele werktijden, ouderschapsverlof, zorgverlof of (tijdelijke) werkaanpassingen etc.;
- Functioneel verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen aan medewerkers, zoals veiligheidsschoenen, -helm -vest, gehoorbeschermers;
- Meten, verbeteren en voorkomen m.b.v. uitkomsten van het Preventief medisch onderzoek (PMO). Woensdrecht biedt medewerkers periodiek een PMO aan met als doel de arbeidsrisico's te verminderen, de inzetbaarheid te verbeteren en het werkgerelateerde ziekteverzuim te verlagen. Dit onderzoek wordt door een externe deskundige uitgevoerd. Het medisch beroepsgeheim, anonimiteit en privacy worden gewaarborgd. De opzet en frequentie van dit onderzoek worden in samenspraak met de OR bepaald. Medewerkers bepalen zelf of zij gebruik maken van dit onderzoek;
- Vergoeding van de vaccinatiekosten voor medewerkers met een werkgerelateerd verhoogd risico voor hepatitis A en B en tetanus voor zover deze niet door de verzekeraar worden vergoed (op declaratiebasis). Medewerkers kunnen zich op eigen initiatief laten vaccineren.

De preventiemedewerkers, bedrijfsarts en andere arbodeskundigen kunnen de leidinggevenden en medewerkers over bovengenoemde instrumenten adviseren.

2b. Voorlichting

Om als medewerker veilig en met plezier te kunnen werken is het van belang om op de hoogte te zijn van de juiste kennis op het gebied van arbo. Woensdrecht verzorgt onder andere (herhalings)trainingen en voorlichtingsbijeenkomsten op het gebied van veilig werken, agressie & geweld en fysieke belasting om medewerkers te informeren en te instrueren.

2c. Budget

Woensdrecht heeft een geormerkt budget voor arbo-zaken. Hieruit worden verschillende activiteiten gefinancierd zoals de contracten met de arbodeskundigen, trainingen in het kader van Arbo en gezondheid, de aanschaf van ergonomische hulpmiddelen en vaccinaties.

3. Mix van preventieve en curatieve bouwstenen arbobeleid

Woensdrecht zet een mix van instrumenten in; preventief om verzuim te voorkomen of curatief om verzuim te verkorten.

3a. Preventie en Verzuim Overleg (PVO)

Periodiek vindt er een Preventie en Verzuim Overleg (PVO) tussen de leidinggevenden, P&O en de bedrijfsarts plaats. In dit afstemmingsoverleg wordt gesproken over arbozorg, preventie, verzuim, re-integratie en curatieve maatregelen. De bedrijfsarts geeft gericht adviezen en komt met voorstellen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Waar nodig kan de bedrijfsarts andere arbodeskundigen inschakelen.

3b. Psychosociaal beleid

Woensdrecht stimuleert een positief werkklimaat waarin iedereen 'in zijn kracht' kan bijdragen aan de gezamenlijke doelstellingen en resultaten. Dat vergt voortdurende alertheid en aandacht voor mogelijke knelpunten in de sociale verhoudingen.

Onder psychosociale arbeidsbelasting worden alle factoren verstaan die bij het werk stress kunnen veroorzaken, zoals werkdruk en ongewenst grensoverschrijdend gedrag (bijvoorbeeld seksuele intimidatie, discriminatie vanuit de grondwet, pesten en agressie & geweld).

Werkdruk

Werkdruk is de *disbalans* tussen de *belasting* en de *belastbaarheid*. Bij belasting gaat het vooral om de werkinhoud (hoeveelheid werk, kwaliteitseisen en tijdsdruk) en de werkcontext (onduidelijkheid werk, werksfeer en stijl van leidinggeven). Onder belastbaarheid wordt verstaan de (werk)last die een medewerker aankan en de regelmogelijkheden die hij heeft. Wanneer de overbelasting door werkdruk te groot wordt of te lang duurt, kan dit tot lichamelijke of psychische klachten (*werkstress*), vaak gevolgd door langdurig verzuim.

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Onder ongewenst grensoverschrijdend gedrag verstaan we het toebrengen van schade aan materiaal of aan een ander persoon door het overschrijden van grenzen (of normen/regels) van de ander.

Aanpak psychosociaal beleid

- Thema werkdruk/-stress bespreekbaar maken, zowel in de formele sfeer als in de informele sfeer (gezamenlijke verantwoordelijkheid, open). Zo wordt de aard, omvang en achterliggende oorzaken van werkdruk inzichtelijk. Samen wordt er gezocht naar mogelijkheden en oplossingen. De leidinggevende stimuleert de medewerker zelf met ideeën te komen. Deze hebben namelijk de meeste kans van slagen;
- Meten, verbeteren en voorkomen m.b.v. uitkomsten van de RIE en het Medewerkersonderzoek. In het plan van aanpak wordt aangegeven welke vervolgstapen in dit kader worden opgepakt.

- Inzet van personeelsinstrumenten (maatwerk) zoals coaching, flexibele werktijden, plaatsonafhankelijk werken, ouderschapsverlof, zorgverlof of (tijdelijke) werkaanpassingen etc.;
- Woensdrecht accepteert geen enkele vorm van ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Dit geldt zowel voor onze medewerkers als onze klanten en burgers. Hoe we dit bereiken staat vermeld in ons agressiebeleid.

De leidinggevenden en preventiemedewerkers zijn alert op signalen en zetten curatieve en preventieve maatregelen in.

3c. Verzuim

Het verzuimbeleid is een belangrijk onderdeel van Arbobeleid waarin continu gewerkt wordt aan verbetering van de arbeidsomstandigheden voor onze medewerkers. Het verzuimbeleid past in de visie van Woensdrecht ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn (VGW). Gezondheid heeft ook alles te maken met maatschappelijk verantwoord personeelsmanagement. Dankzij preventieve en curatieve maatregelen blijft het voor medewerkers plezierig werken en blijven zij duurzaam inzetbaar voor de organisatie.

In het ziekteverzuimbeleid worden structuur, verantwoordelijkheden, procedures, processen en voorzieningen geregeld. Gekozen is voor een integrale aanpak van beïnvloedbaar ziekteverzuim. In het beleid worden alle aspecten van verzuim op elkaar worden afgestemd. Aspecten van verzuim zijn: motiverend werk, goede arbeidsomstandigheden, verzuimregistratie, procedures en regelingen, stijl van leidinggeven, omgang met collega's, goede afspraken over arbodienstverlening (zoals het spreekuur van de bedrijfsarts) etc. De aanpak moet uiteindelijk resulteren in een (blijvend) laag ziekteverzuim voor medewerkers. Hoe we dit bereiken staat in het ziekteverzuimbeleid omschreven.

3d. Re-integratie

Een goed samenspel tussen leidinggevende, medewerker, bedrijfsarts en P&O is belangrijk voor een voorspoedige re-integratie. De leidinggevende heeft de regie in dit proces. De medewerker is verantwoordelijk om tijdig aan te geven wat zijn ideeën zijn en is wettelijk verplicht actief mee te werken aan zijn re-integratie. P&O en de bedrijfsarts ondersteunen en adviseren de medewerker en de leidinggevende hierbij.

In de Wet Verbetering Poortwachter staan de regels over wat van de leidinggevende en de medewerker wordt verwacht om het verzuim zo kort mogelijk te houden. In het ziekteverzuimbeleid wordt verder ingegaan op de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen die betrokken zijn bij verzuim en het re-integratieproces. Dit beleid is terug te vinden op intranet.

In de nieuwe Arbowet is opgenomen dat een medewerker een second opinion kan aanvragen als hij twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies. De medewerker selecteert dan een andere bedrijfsarts uit een landelijke pool van bedrijfsartsen second opinion (LPBSO). De kosten van deze second opinion worden vergoed door de werkgever. Een second opinion heeft geen opschortende werking in het verzuim- en re-integratieproces.

3e. Risico- Inventarisatie & Evaluatie (RIE)

In de Risico Inventarisatie en Evaluatie worden alle gevaren en risico's beschreven en in grootte gewogen. De geïdentificeerde risico's worden samen met voorgestelde maatregelen vastgelegd in een Plan van Aanpak en ter instemming aan de OR voorgelegd. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd, geactualiseerd en besproken met de OR. Zo wordt de kans op werkgerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen geminimaliseerd.

Zodra de arbeidsomstandigheden binnen onze organisatie veranderen (zoals een verbouwing, nieuwbouw, (her)inrichting of verandering van wetgeving) moet de RIE geactualiseerd worden.

3f. Medewerkersonderzoek (MO)

Om in te kunnen spelen op interne en externe ontwikkelingen organiseert Woensdrecht periodiek een medewerkersonderzoek. Dit onderzoek biedt inzicht in de werkbeleving van medewerkers (wat gaat goed en waar is ruimte voor verbetering).

Het onderzoek wordt door een externe deskundige uitgevoerd. Het medisch beroepsgeheim en privacy worden gewaarborgd. De OR heeft instemmingsrecht over de inhoud en frequentie van dit onderzoek.

Een belangrijke voorwaarde voor het succes van een medewerkersonderzoek is de terugkoppeling van de uitkomsten. Zichtbare acties naar aanleiding van de uitkomsten van het medewerkersonderzoek zijn een middel om draagvlak voor een onderzoek te krijgen. Organisatiebreed, op afdelings- en teamniveau worden, vóór en door medewerkers, verbeterpunten aangegeven en onderbouwd met actieplannen. Met verschillende communicatiemomenten wordt ervoor gezorgd dat medewerkers en het college geïnformeerd worden over het medewerkersonderzoek.

4. Curatieve bouwstenen arbobeleid

Mocht zich toch een incident voordoen dan is het van groot belang de opvang en nazorg van medewerkers te waarborgen.

4a. Aanpak:

- Elkaar aanspreken bij overtreding van de huis- en gedragsregels (hoe gaan we met elkaar om?)
- Inzetten van de externe vertrouwenspersoon;
- Inschakelen traumahulp of slachtofferhulp;
- Melding bij de Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid (LKOG). Deze commissie onderzoekt klachten van medewerkers van gemeenten en gemeentelijke instellingen die zich bij de LKOG hebben aangesloten. Meer informatie hierover is te vinden in het integriteitsbeleid;
- Melding in incidentenregistratiesysteem en sancties opleggen ter voorkoming van agressie en geweld;
- Leren van de ervaringen (evalueren, continu verbeteren).

4b. Bedrijfshulpverlening (BHV)

De belangrijkste taak van de BHV bestaat uit het, op verantwoorde wijze, overbruggen van de tijd tussen melding en het arriveren van de ingeroepen, professionele hulpverleners (brandweer, ambulance en politie).

De BHV van Woensdrecht heeft drie processen, die in relatie met elkaar staan en continu aandacht hebben. De inrichting en organisatie van BHV, de wijze waarop de BHV wordt uitgevoerd en het beheer van BHV. In het BHV-plan staan de maatregelen beschreven die genomen worden bij eerste hulp bij ongevallen, brand & evacuatie (ontruiming) en de afstemming met de externe hulpverleners. Dit plan wordt, zo nodig, periodiek getoetst op actualiteit. De drie processen staat verder beschreven in het BHV(beleids)plan. De contactgegevens van de BHV-ers zijn te vinden in het smoelenboek op intranet.

4c. Registratie en melding van (bijna)arbeidsongevallen (artikel 9 Arbowet).

Een arbeidsongeval is een gebeurtenis op het werk of in werktijd die onmiddellijk leidt tot schade aan de gezondheid.

Door de melding en registratie van arbeidsongevallen en bijna ongevallen wordt een duidelijk zicht verkregen op structurele knelpunten ten aanzien van de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie. Indien nodig wordt er een actieplan opgesteld om herhaling te voorkomen. In het geval zich onveilige situaties/handelingen voordoen, worden er direct maatregelen getroffen.

Wanneer zich een onveilige situatie heeft voorgedaan kan een medewerker dit aangeven aan het hand van het formulier 'melding (bijna) ongeval'. Deze is te downloaden via intranet.

(Bijna)arbeidsongevallen worden geregistreerd in het personeelsinformatiesysteem en opgenomen in het personeelsdossier indien de medewerker minimaal drie werkdagen heeft verzuimd.

Ernstige arbeidsongevallen worden direct aan de Inspectie SZW gemeld. De Inspectie SZW registreert alle belangrijke informatie en bepaalt op basis daarvan of er een ongevallenonderzoek plaatsvindt. Over het algemeen is er sprake van een ernstig ongeval als het slachtoffer opgenomen wordt in het ziekenhuis, wanneer er sprake is van blijvend letsel of als het slachtoffer overleden is als gevolg van het arbeidsongeval.

Ongevallenbeschermingspolis

Woensdrecht is aansprakelijk voor de schade in materiële en immateriële zin, die medewerkers lijden in het kader van de uitoefening van hun dienstbetrekking. Woensdrecht heeft een ongevallenbeschermingspolis afgesloten voor ambtenaren, collegeleden, raadsleden en commissieleden.

4d. Beroepsziekten

Beroepsziekte: als de klachten van de medewerker hoofdzakelijk beroepsgebonden zijn.

De ziekte of de aandoening moet dus in overwegende mate het gevolg zijn van arbeid of arbeidsomstandigheden. De bedrijfsarts die een beroepsziekte constateert, is wettelijk verplicht deze te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

TOT SLOT:

Privacywetgeving

Per 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Deze vervangt de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De AVG stelt strengere eisen t.a.v. het verzamelen, verwerken, vernietigen en beveiligen van persoonsgegevens. De gemeente Woensdrecht conformeert zich aan deze nieuwe wetgeving. Meer informatie over de AVG is te raadplegen op de website van de Rijksoverheid.