



Arbidsomstandighedenbeleid Staatsbosbeheer

Inhoud

Directieverklaring	3
1 Arbobeleid Staatsbosbeheer	4
1.1 Doelstelling	4
1.2 Ambities.....	4
1.3 Prestatie-indicatoren Ondernemingsplan	5
1.4 Prestatie-indicatoren teams provinciale eenheden en afdelingen	5
1.5 Verbetercyclus	6
2 Organisatie.....	8
2.1 Verantwoordelijkheden lijnorganisatie	8
2.2 Samenwerking Ondernemingsraad en Taakgroep Sociaal Beleid	8
2.3 Staf Kwaliteit & Duurzaamheid en HRM.....	8
2.3.1 Landelijk adviseurs Kwaliteit & Duurzaamheid	8
2.3.2 Adviseurs HRM	9
2.4 Medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid provincies	9
2.5 Ondersteuning arbodienst.....	9
3 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)/Taakrisicoanalyse (TRA).....	10
4 Verzuim- en re-integratiebeleid	11
5 Vitaliteit en PMO	11
5.1 Vitaliteit	11
5.2 PMO	11
6 Opleiding en voorlichting/instructie.....	12
7 Hulpverlening bij incidenten.....	13
8 Arbeidsongevallen	13
9 Samenwerken met vrijwilligers en externe partijen	14
9.1 Vrijwilligers	15
9.2 Opdrachtnemers (aannemers)	15

9.3	Vrijwilligersgroepen.....	16
9.4	Overige groepen	16
10	Specifieke risico's.....	16
10.1	Risicovolle werkzaamheden	16
10.2	Veilige machines en gereedschappen	17
10.3	Fysieke belasting.....	17
10.4	Beeldschermwerk.....	17
10.5	Geluid en trillingen	18
10.6	Gevaarlijke stoffen.....	18
10.7	Zoönose (dierziekten) en andere biologische agentia	19
10.8	Psychosociale arbeidsbelasting	20
10.8.1	Stress	20
10.8.2	Ongewenste omgangsvormen.....	21
10.8.3	Agressie en geweld.....	21
11	Arbojaarplan 2018-2020.....	23

Directieverklaring

Veiligheid en gezondheid van iedereen die voor of met Staatsbosbeheer werkt heeft voor mij de hoogste prioriteit. Dit geldt dus ook voor onze vrijwilligers en opdrachtnemers.

Veilig, gezond en met plezier werken kan alleen als iedereen in de organisatie zich verantwoordelijk voelt voor goede arbeidsomstandigheden en hier naar handelt. Staatsbosbeheer streeft naar een proactieve veiligheidscultuur. Dit betekent dat veiligheid is ingebed in alle beslissingen en processen. En voor medewerkers en vrijwilligers betekent dit dat altijd veilig wordt gewerkt en dat ze elkaar aanspreken als ze denken dat het onveilig is.

Onze uitgangspunten zijn:

- Alle ongevallen en beroepsziekten kunnen en moeten worden voorkomen;
- Risico's worden zoveel mogelijk bij de bron voorkomen of beperkt;
- Het management stuurt op een gezonde balans tussen veiligheid en gezondheid en productie;
- Alle medewerkers dragen verantwoordelijkheid voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van hun collega's.

Door een actief beleid te voeren gericht op betere arbeidsomstandigheden ben ik er van overtuigd dat er minder ongevallen zullen plaatsvinden en dat er veiliger en gezonder zal worden gewerkt.

Handtekening

Sylvio Thijsen

Datum:

Amstelveen, 19-12-2018.

1 Arbobeleid Staatsbosbeheer

Staatsbosbeheer is een uitvoeringsorganisatie waar werkzaamheden door eigen medewerkers of door derden worden uitgevoerd. Sommige werkzaamheden brengen extra risico's met zich mee en vragen om specifieke maatregelen. Maar het vraagt ook van de medewerker om zelf verantwoordelijkheid te nemen blijvend inzetbaar te zijn voor de organisatie.

In het arbeidsomstandighedenbeleid zijn de uitgangspunten vastgelegd ten aanzien van:

1. Voorkomen van arbeidsgerelateerd verzuim, arbeidsongevallen en beroepsziekten door het creëren van goede arbeidsomstandigheden
2. Bevorderen van herstel en re-integratie na verzuim en bevorderen van de gezondheid van medewerkers om duurzaam inzetbaar te blijven.

In dit arbobeleid is vastgelegd welke regelingen zijn getroffen om invulling te geven aan de geldende wet- en regelgeving en het organisatiebeleid. Staatsbosbeheer heeft naast de wettelijke verplichtingen te maken met de brancheafspraken, die in de Arbocatalogus agrarische en groene sectoren – bos en natuur zijn vastgelegd. De Arbocatalogus geldt ook voor Staatsbosbeheer. Ons beleid is erop gericht om zoveel mogelijk gebruik te maken van de werkwijzen en checklijsten uit de Arbocatalogus die voor veilig en gezond werken zijn opgesteld.

Het arbobeleid is een integraal onderdeel van de dagelijkse uitvoering. Daar waar overeenkomsten zijn, zal het beleid in samenhang worden uitgevoerd met kwaliteitsnormen die Staatsbosbeheer hanteert: duurzaam bosbeheer (FSC), kwaliteitszorg (ISO 9001) en milieuzorg (ISO 14001).

1.1 Doelstelling

Staatsbosbeheer wil een goede werkgever zijn voor haar medewerkers en vrijwilligers. Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden zijn een voorwaarde voor goed werkgeverschap. In het arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) is dit vastgelegd. Het arbobeleid geeft de intenties, doelen en het kader weer voor de zorg voor de arbeidsomstandigheden.

De doelstelling van het beleid is dat iedereen die in opdracht werkt van Staatsbosbeheer veilig en gezond kan werken zonder nadelige fysieke en psychosociale gevolgen. En dat medewerkers worden gestimuleerd en ondersteund om gezond en goed inzetbaar te blijven voor Staatsbosbeheer.

1.2 Ambities

Het arbobeleid bestrijkt een breed terrein van onderwerpen en voor een belangrijk deel wordt er al uitvoering aan gegeven in de praktijk. Omdat er nog potentieel voor verbetering aanwezig is en niet alles tegelijk kan worden aangepakt, is focus noodzakelijk. De volgende ambities zijn geformuleerd:

- Programma maken om ernstige ongevallen (lees: ongevallen met blijvend letsel en/of ziekenhuisopname) te voorkomen;
- Implementeren en borgen van maatregelen om de risico's in het werk van vrijwilligers optimaal te beheersen;
- Beheersen van de veiligheidsrisico's rond het werken met machines in natuur- en landschapsonderhoud;
- Beheersen van de risico's van zoonosen (dierziekten) om beroepsziekten te voorkomen;
- Versterken van een proactieve veiligheidscultuur door het bevorderen van communicatie over veiligheid, zodat iedereen het gesprek over arbeidsomstandigheden zal aangaan.

In het Arbojaarplan 2018-2019 (zie hoofdstuk 11) zijn de maatregelen vastgelegd om de ambities te realiseren.

1.3 Prestatie-indicatoren Ondernemingsplan

In het beleid zijn prestatie-indicatoren opgenomen om de resultaten op het gebied van arbeidsomstandigheden te monitoren en waar nodig de inspanningen tijdig te kunnen bijstellen. De beoordeling van de prestaties vindt plaats door het sturen op inspanningen en niet op resultaten. Dit is een belangrijk uitgangspunt. Als bijvoorbeeld na een ongeval een medewerker wordt bestraft, zal de organisatie onvoldoende kunnen leren en verbeteren. Het zou kunnen leiden tot minder openheid en een cultuur waarin gemaakte fouten worden verdoezeld. Een ongevalsonderzoek zal zich daarom nooit richten op het vinden van de schuldige, maar naar het zoeken van de oorzaken van ongevallen.

In het ondernemingsplan, Staatsbosbeheer 2020, Ziel en Zakelijkheid, is de koers van de organisatie voor een periode van vier jaar vastgelegd. Eén van de pijlers om een excellente publieke organisatie te zijn, bestaat bij de gratie van gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers. In het ondernemingsplan zijn de volgende prestatie-indicatoren opgenomen die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden.

Prestatie-indicator	2015	2020
Medewerkerstevredenheid	7.5	8.0
Vitaliteit via het percentage ziekteverzuim	5,5%	Minder dan 5.0%
De mate waarin medewerkers aan alle opleidingsvereisten voldoen	100%	100%
Veiligheid, aantal bedrijfsongevallen	PM	50% minder dan 2015

Bron: Staatsbosbeheer 2020 Ziel en zakelijkheid, Ondernemingsplan

1.4 Prestatie-indicatoren teams provinciale eenheden en afdelingen

De volgende prestatie-indicatoren op het gebied van arbeidsomstandigheden worden voor de teams van de provincies opgenomen. Voor afdelingen zonder de risico's van uitvoerend buitenwerk gelden alleen de eerste twee prestatie-indicatoren met '*'.

	Prestatie-indicator	Criterium	Verantwoordelijk voor registratie
1*	Maatregelen uit het plan van aanpak 'Risico-inventarisatie en – evaluatie' uitvoeren door de teamleider/afdelingshoofd en ieder kwartaal evalueren.	Plan van aanpak wordt ieder kwartaal bijgewerkt	Medewerker Kwaliteit en Duurzaamheid
2*	Alle medewerkers, die meer dan 2 uur per dag beeldschermwerk verrichten, hebben de werkplek volgens de eisen ingesteld. Dit is met een 'doe- het-zelf' check gecontroleerd of door een geïnstrueerd persoon.*	Verslag van toolbox 'Beeldschermwerk' wordt eens in de 2 jaar gedaan	Teamleider/ afdelingshoofd

3	De teamleider is verantwoordelijk voor het geven van ten minste 4 toolboxes (voorlichting) per jaar over arbeidsomstandigheden aan medewerkers van uitvoerende afdelingen gegeven. Eén toolbox moet betrekking hebben over de ziekte van Lyme en andere door teken overgebrachte ziekten. Ook de vrijwilligers moeten hierover worden geïnformeerd.	Tenminste 4 verslagen van toolboxes per jaar	Teamleider
4	Alle medewerkers en vrijwilligers moeten de basismodules van E-learning volgen. De teamleider/mentor/afdelingshoofd controleert in de registratie of dit is doorlopen.*	E-learning VBNE modules gevolgd door vrijwilliger en (nieuwe) medewerkers	Teamleider/mentor afdelingshoofd
5	Teamleider, beheerder of mentor doet observaties van de verschillende beheer uitvoeringstaken op de werkplek.*	Tenminste 1 ingevulde observatie checklist voor de verschillende beheer uitvoeringstaken per jaar.	Medewerker Kwaliteit en Duurzaamheid
6	De teamleider zorgt er voor dat, indien relevant voor de werkzaamheden, alleen getrainde medewerkers en vrijwilligers werken met motorkettingzagen en Bosmaaier en de training Veldhulpverlening hebben gevolgd.	Actuele registratie van de opleidingen met geldigheidstermijn.	Afdeling HRM
7	Alleen met gekeurde arbeidsmiddelen wordt gewerkt.	Actueel overzicht van alle in gebruik zijnde arbeidsmiddelen wordt bijgehouden	Medewerker Kwaliteit en Duurzaamheid

* In Hoofdstuk 11. Arbojaarplan is een maatregel opgenomen, voordat het mogelijk is deze prestatie-indicator te kunnen meten.

Provinciehoofden en afdelingshoofden leggen de prestatie-indicatoren vast in hun jaarplan. Om deze inspanningsindicatoren te monitoren is het een voorwaarde dat registraties worden opgezet en worden bijgehouden. De resultaten worden in de kwartaalgesprekken met de directeur van de divisie besproken. Op deze manier is de arboverantwoordelijkheid van de leidinggevenden goed geborgd in de verantwoordingscyclus van jaarplannen, prestatie-indicatoren, managementrapportages en kwartaalgesprekken. In de volgende paragraaf is dit in de verbetercyclus weergegeven.

1.5 Verbetercyclus

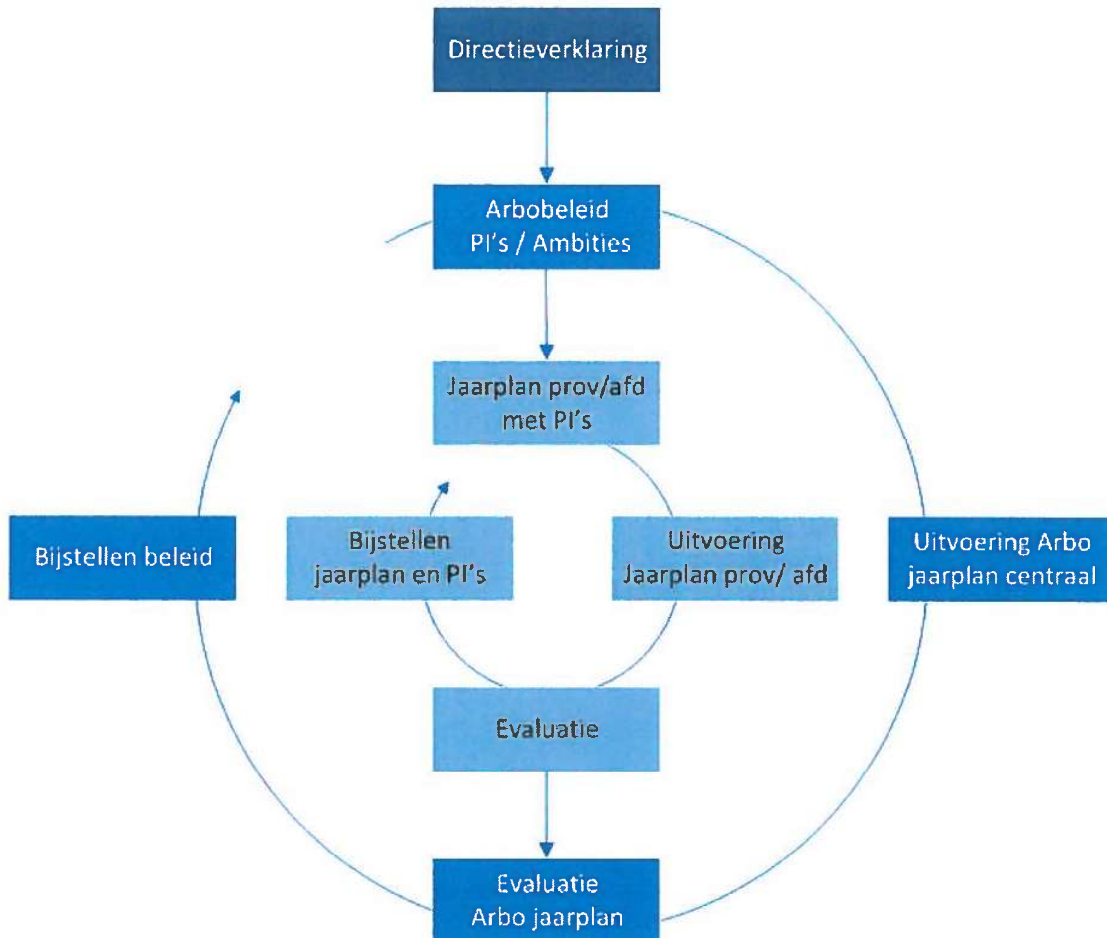
Het arbobeleid wordt continu verbeterd. In de verbetercyclus wordt getoond op welke wijze dit is geborgd. De verbetercyclus heeft twee verbetercycli. De buitenste ring is de verbetercyclus van het arbobeleid. De binnenste cyclus is de uitvoering van het beleid op het niveau van provincie of afdeling.

In de buitenste verbetercyclus start het bij de directieverklaring en het arbobeleid met haar doelstellingen en regelingen. Als er maatregelen zijn die nodig zijn om het arbobeleid vorm te geven, dan wordt dit opgenomen in het Arbojaarplan (zie hoofdstuk 11). Over het arbojaarplan

wordt door de teamleider van het team Kwaliteit & Duurzaamheid ieder kwartaal gerapporteerd aan de Directie. Dit kan leiden tot bijstelling van het arbojaarplan¹.

In de binnenste verbetercyclus staan de prestatie-indicatoren van de provincies en afdelingen centraal als meetpunt voor de uitvoering van het arbobeleid. In een afdelingsoverleg en het overleg van het provinciaal managementteam worden de prestatie-indicatoren besproken. Deze worden ieder kwartaal gerapporteerd aan de Directie. De rapportages worden besproken met de Taakgroep Sociaal beleid door de teamleider Kwaliteit & Duurzaamheid.

In onderstaande is de verbetercyclus schematisch weergegeven.



2 Organisatie

2.1 Verantwoordelijkheden lijnorganisatie

Het thema arbeidsomstandigheden maakt onlosmakelijk deel uit van de dagelijkse bedrijfsvoering. De verantwoordelijkheden voor arbeidsomstandigheden ligt in de hiërarchische lijn van de organisatie. De staforganisatie adviseert en ondersteunt de provincies en afdelingen.

Directie

De directie is eindverantwoordelijk voor het arbeidsomstandighedenbeleid, in het bijzonder voor het goed implementeren van het beleid op alle locaties en alle activiteiten. Zij laat zich bijstaan door de adviseurs van de afdeling HRM en team Kwaliteit & Duurzaamheid.

Management en direct leidinggevende

De manager/leidinggevende is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het Arbobeleid op zijn afdeling/binnen zijn team. Hij is verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn medewerkers. Wanneer medewerkers klachten, knelpunten of vragen hebben over arbeidsomstandigheden kunnen zij in eerste instantie terecht bij de leidinggevende. De leidinggevende zorgt ervoor dat:

- Medewerkers voldoende zijn voorgelicht (toolboxen) en voldoen aan de opleidingsvereisten;
- Medewerkers voldoende veiligheidsinstructies hebben gekregen;
- Toezicht wordt gehouden en feedback wordt gegeven over het goed of niet naleven van de instructies;
- Bij een hulpvraag zo nodig wordt doorverwezen naar deskundigen en/of andere personen;
- Arbeidsomstandigheden zijn bij de uitvoerende afdelingen van de provincies een vast agendapunt op het werkoverleg.

Medewerkers

Medewerkers dragen zorg voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van collega's, vrijwilligers, omstanders en andere betrokken personen. Om dit mogelijk te maken wordt van medewerkers verwacht dat zij:

- Meewerken aan voorlichting;
- Handelen volgens instructies en opleiding;
- Arbeidsmiddelen (gereedschappen, apparaten en machines) veilig gebruiken;
- Persoonlijke beschermingsmiddelen consequent gebruiken;
- Gevaarlijke situaties melden.

2.2 Samenwerking Ondernemingsraad en Taakgroep Sociaal Beleid

Namens de medewerkers overlegt de Ondernemingsraad met de directie over het arbeidsomstandighedenbeleid. De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) geeft de OR instemmingsrecht bij invoering, wijziging of afschaffing van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim- en re-integratiebeleid.

In de Taakgroep Sociaal Beleid worden regelingen/beleid met gevolgen voor de medewerkers voorafgaand besproken. Regelingen en beleid met consequenties voor medewerkers worden ter instemming voorgelegd aan de OR.

2.3 Staf Kwaliteit & Duurzaamheid en HRM

Team Kwaliteit & Duurzaamheid en HRM werken nauw samen om het arbeidsomstandighedenbeleid vorm te geven. Team Kwaliteit & Duurzaamheid is eigenaar van het arbeidsomstandighedenbeleid en zorgt er voor dat het actueel blijft.

2.3.1 Landelijk adviseurs Kwaliteit & Duurzaamheid

De adviseurs van team Kwaliteit & Duurzaamheid geven advies en werken landelijk ten aanzien van het thema veilig en gezond werken en werkomgeving. Binnen het team is een hoger

veiligheidskundige aangesteld met het werkgebied veiligheid en arbeidsomstandigheden. Team Kwaliteit & Duurzaamheid ontwikkelt het beleid en ondersteunt de directie en provincies/afdelingen bij het implementeren van het beleid. De voornaamste taken zijn:

- Ontwikkelen van programma's ter bevordering van goede arbeidsomstandigheden;
- Ondersteunen van de provincies en afdelingen om het beleid te implementeren;
- Coördinatie en/of uitvoering geven aan het arbeidsomstandighedenbeleid en Arbojaarplan;
- Ondersteunen bij het inventariseren van risico's;
- Onderzoeken doen naar ongevallen en incidenten.

De adviseurs van het team Kwaliteit & Duurzaamheid werken nauw samen met de medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid van de provincies. Eén van de adviseurs Kwaliteit & Duurzaamheid met het aandachts- en beleidsgebied arbeidsomstandigheden, is aangewezen als coördinerend preventiemedewerker voor de organisatie.

2.3.2 Adviseurs HRM

De adviseurs van HRM adviseren ten aanzien van het bevorderen van de inzetbaarheid van de medewerkers. De beleidsadviseur ontwikkelt en implementeert het beleid ten aanzien van verzuim, duurzame inzetbaarheid en psychosociale arbeidsbelasting. De voornaamste taken zijn:

- Ontwikkelen van programma's ter bevordering van de inzetbaarheid van medewerkers
- Ontwikkelen van programma's ter vermindering van fysieke en de psychosociale arbeidsbelasting;
- Uitvoering geven aan het arbeidsomstandighedenbeleid en Arbojaarplan;
- Ondersteunen van de provincies en afdelingen om het beleid te implementeren;
- Ondersteunen van het opleidingsprogramma.

Het HRM heeft regulier overleg met team Kwaliteit & Duurzaamheid.

2.4 Medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid provincies

Binnen de provincies en afdelingen zijn medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid aangewezen. De medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid zijn getraind in de basiskennis over regelgeving en normeringen ten aanzien van kwaliteit, arbo en milieu, RI&E en arbeidsomstandighedenbeleid. Zij hebben kennis over het werken in het groen en de interne regelingen. Het provinciehoofd wijst hiervoor personen aan en bepaalt hoeveel tijd noodzakelijk is voor een goede coördinatie van het beleid. De medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid zijn voor die tijd vrijgesteld om hun taken uit te voeren.

De voornaamste Kwaliteit & Duurzaamheid-taken zijn:

- Bewaken plan van aanpak RI&E;
- Coördinatie van de plannen op provinciaal niveau en implementeren van centrale regelingen;
- Bijhouden van registratie en prestatie-indicatoren;
- Aanspreekpunt voor de medewerkers van de provincie

De medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid van de provincies hebben periodiek overleg met de landelijk adviseurs Kwaliteit & Duurzaamheid voor inhoudelijke en implementatie vraagstukken. De landelijk adviseurs Kwaliteit & Duurzaamheid werken nauw samen met de medewerkers Kwaliteit & Duurzaamheid.

2.5 Ondersteuning arbodienst

Staatsbosbeheer laat zich bij zijn verplichtingen uit de Arbowet bijstaan door een arbodienst. Een gecertificeerde arbodienst verzorgt de begeleiding bij verzuim en re-integratie voor Staatsbosbeheer. De arbodienst adviseert hoe ziekteverzuim kan worden teruggedrongen en werkgerelateerde gezondheidsrisico's kunnen worden beperkt. De bedrijfsarts heeft naast verzuimbegeleiding de wettelijke taak om:

- Preventief spreekuur te houden op verzoek van de medewerker;
- Werkplek te bezoeken om arbeidsomstandigheden te beoordelen;
- Uitvoeren van het Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO, zie 5.2 PMO);
- Melden van beroepsziekten.

Een andere wettelijk taak van een arbodienst of deskundige personen is de toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Een toets is een controle op de volledigheid, betrouwbaarheid en actualiteit van de RI&E. Het toetsen is opgenomen in de Arbowet en moet plaatsvinden door één of meerdere van de gecertificeerde deskundigen: bedrijfsarts, hoger veiligheidskundige, arbeidshygiënist en/of arbeids- en organisatiedeskundige.

Andere vormen van advies en ondersteuning (zoals het uitvoeren van een werkplekonderzoek) worden apart aangevraagd bij de arbodienst of andere dienstverleners.

3 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)/Taakrisicoanalyse (TRA)

Bij het uitvoeren van het arbobeleid vormt de risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) de basis voor het arbobeleid. Met de RI&E wordt in kaart gebracht welke risico's werkzaamheden met zich meebrengen. Op basis van de RI&E wordt een plan van aanpak opgesteld, om de risico's goed mogelijk te beheersen.

Met behulp van de 'doe-het-zelf-RIE' maakt ieder teamleider/afdelingshoofd een RI&E en stelt op basis daarvan een plan van aanpak op. In het plan van aanpak staat:

- Welke knelpunten er worden aangepakt en wat prioriteit heeft;
- Op welke termijn deze knelpunten worden opgepakt;
- Wie de maatregelen gaat uitvoeren;
- Wat de status is van de actie.

Een gecertificeerde deskundige van de arbodienst toetst jaarlijks op zeven werklocaties van Staatsbosbeheer de RI&E. Dat gebeurt door middel van werkplekbezoeken. Bij het 'toetsen' worden de volgende vragen gesteld:

- Staan alle risico's op de lijst?
- Is de situatie in de organisatie goed weergegeven, worden de juiste maatregelen genomen en zijn de risico's goed ingeschat?
- Zijn de laatste normen en richtlijnen toegepast? Denk aan de Arbowet, Arbobesluit en aan branche-afspraken die zijn vastgelegd in de Arbo catalogus agrarische en groene sectoren - Bos en Natuur.

Verandert er iets aan de werkzaamheden of -omstandigheden (zoals nieuwe machines, een verbouwing of verhuizing), dan wordt de RIE voor dat specifieke onderdeel, aangepast.

Het plan van aanpak wordt ieder kwartaal geëvalueerd en door de medewerker Kwaliteit & Duurzaamheid van de provincie bijgehouden.

Voor beheerstaken met groter veiligheidsrisico's is het nodig om een verdieping te doen van de RI&E door het uitvoeren van een Taak Risico Analyse (TRA). De veiligheidskundige adviseur Kwaliteit & Duurzaamheid bepaalt voor welke werkzaamheden dit nodig is en voert de TRA uit. De TRA wordt besproken in de teams bijvoorbeeld bij aanvang van de betreffende werkzaamheden. (Zie ook 10.1 Risicovolle werkzaamheden.)

4 Verzuim- en re-integratiebeleid

Het verzuim- en re-integratie beleid ligt in het verlengde van het arbobeleid. Met het arbobeleid wordt getracht met preventieve maatregelen te voorkomen dat medewerkers verzuimen door het werk en dat verzuimende medewerkers sneller terug kunnen komen op de werkplek. Het verzuimpercentage is één van prestatie-indicatoren van het ondernemingsbeleid. De doelstelling is om het verzuimpercentage van 5,5% in 2015 te verminderen naar minder dan 5% in 2020.

In de folder 'Wat te doen bij ziekte' liggen de afspraken en regels vast voor medewerkers. De leidinggevende voert vanaf de ziekmelding de regie in het re-integratietraject. Het sociaal-medisch overleg vindt vier keer per jaar plaats in provincies en afdelingen. Hier worden naast beleidsmatige zaken, langdurig zieken, frequent verzuimers en degenen die dreigen uit te vallen, besproken. De verzuimcijfers van de provincies en afdelingen worden ieder kwartaal geanalyseerd en besproken.

5 Vitaliteit en PMO

5.1 Vitaliteit

Met het stimuleren van vitaliteit beogen we gemotiveerde en veerkrachtige medewerkers. Vitale medewerkers zijn duurzaam (blijvend) inzetbaar. Daarbij ligt de nadruk op individuele ontplooiing, eigen verantwoordelijkheid en ieders specifieke bijdrage aan de doelen van het ondernemingsplan. Hierdoor kunnen we beter inspelen op de stijgende complexiteit van het werk en veranderingen in de samenleving. Dit moet er bovendien toe bijdragen dat medewerkers op een gezonde en productieve manier de AOW-leeftijd bereiken.

5.2 PMO

Met het aanbieden van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) wil Staatsbosbeheer vroegtijdig gezondheidseffecten door het werk signaleren en meer inzicht krijgen in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De bedrijfsarts adviseert over de inhoud van het onderzoek. Het onderzoek zal zich, afhankelijk van de relevantie voor de functie, richten op gezondheidseffecten door: werkdruk, agressie en geweld, ongewenste omgangsvormen, gehooronderzoek, fysieke belasting, klachten aan armen, nek en schouder, infectieziekten door teken, huidig en toekomstig werkvermogen. Naast werkgerelateerde risico's richt het PMO zich op het bevorderen van de gezondheid en leefstijl van medewerkers. Vanuit het principe dat gezonde medewerkers langer en beter inzetbaar zijn.

In het kader van het PMO ontvangen medewerkers eens in de 5 jaar een uitnodiging voor deelname. De deelname is op vrijwillige basis. Het onderzoek bestaat uit vragenlijsten. Aan de hand daarvan beslist de bedrijfsarts welke medewerkers worden uitgenodigd voor een gesprek en eventueel aanvullend onderzoek. De individuele medische gegevens worden vertrouwelijk behandeld en worden alleen aan de betrokkene zelf teruggekoppeld of anoniem in een groepsrapportage.

6 Opleiding en voorlichting/instructie

Om veilig en gezond te kunnen werken moeten medewerkers bekend zijn met de risico's en de maatregelen kennen om de risico's te beheersen.

Opleidingen

De provincie- en afdelingshoofden zijn verantwoordelijk om tijdig cursussen en (bij)scholing aan te bieden voor medewerkers en vrijwilligers. Wie welke opleidingen/trainingen gaat volgen, vermelden de teamleiders in het opleidingsplan/registratie van de teams/afdeling. Hierin zijn tenminste alle verplichte trainingen en opleidingen op het gebied van veiligheid opgenomen. In de registratie wordt bijgehouden wanneer certificaten verlopen. Opgenomen zijn tenminste veilig werken met motorkettingzagen, bosmaaiers, hulpverlening geïsoleerde arbeid en bedrijfshulpverlening. Ook andere kritische veiligheidsopleidingen kunnen verplicht zijn zoals hijsen, boomklimmen, wegafzettingen, en spuitlicenties. Verder kunnen andere cursussen/trainingen relevant zijn op het gebied van: vitaliteit, weerbaarheid, stresspreventie, omgaan met agressie en geweld. Deze worden in overleg met de afdeling HRM aangeboden aan de medewerkers.

E-learning 'Leer je groen'

Medewerkers en vrijwilligers hebben toegang tot voorlichting/e-learning 'Leer je groen'. Een prestatie-indicator is dat de teamleider/mentor controleert of de vrijwilligers gebruik maken van de e-learning en of ze de verplicht basismodules hebben doorlopen.

Toolbox

Naast opleidingen krijgen medewerkers voorlichting en instructie op hun afdeling specifiek voor de aard van hun werk. Voor de uitvoerende afdelingen met buiten werk is een prestatie-indicator dat minimaal vier keer per jaar medewerkers een toolbox ontvangen. De leidinggevende is hiervoor verantwoordelijk. Een kort verslag van de afspraken wordt gemaakt en een registratie van aanwezigen wordt bijgehouden. Gebruik kan worden gemaakt van de toolboxes op Digitalis en de informatie beschikbaar op Arbocatalogus Bos en Natuur of VBNE. Een jaarlijkse toolbox over de ziekte van Lyme is verplicht.

Werkoverleg regulier

In het reguliere werkoverleg dient veiligheid en gezondheid op de agenda te staan. Naast de toolboxes kan ter sprake komen: gevaarlijke situaties, bijna-ongevallen, veilige werkwijzen of de RI&E.

Werkinstructie voor aanvang van het werk

De direct leidinggevende of vrijwilligerscoördinator of mentor is verantwoordelijk voor het veilig werken van medewerkers en vrijwilligers. Bij werkzaamheden met bijzondere gevaren wordt voorafgaand aan het werk met vrijwilligers een briefing gegeven over de gevaren bij het werk en het voorkomen van letsel. Bijzondere gevaren betreffen bijvoorbeeld vallende takken, gebruik van machines, aanrijdgevaar, te water raken, alleen werken e.d. Ten behoeve van de briefing kunnen de vijf vragen van de VBNE Go-Stop worden gehanteerd, zie volgende paragraaf.

Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA)

Bij beheerstaken wordt het principe gehanteerd van de Laatste Minuut Risico Analyse. Dit dient iedere medewerker te doen. Als in groepen (met vrijwilligers) wordt gewerkt wordt dit gedaan door de groepscoördinator/mentor met de groep.

Het principe is om voorafgaand aan het werk eerst een moment van bezinning te hebben en de vraag te stellen of het werk veilig kan worden uitgevoerd. Hiervoor wordt de VBNE Go-Stop gebruikt. De kaart heeft vijf vragen:

1. Is mijn werkomgeving veilig?
2. Heb ik de beschikking over goedgekeurd veilig gereedschap?
3. Mag ik met deze machine werken?
4. Ben ik in staat deze werkzaamheden veilig uit te voeren?
5. Beschik over de juiste kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen?

Medewerkers en groepscoördinatoren/mentoren worden in een toolbox geïnstrueerd op het gebruiken van de Go-Stop kaart.

7 Hulpverlening bij incidenten

Bedrijfshulpverlening

Indien een calamiteit zich voordoet moet redding in de vorm van BHV worden georganiseerd. De strategisch BHV'er is verantwoordelijk voor het BHV-beleid. Voor alle kantoren is hiervoor een BHV-organisatie opgezet. Op het kantoor, uitvoeringskantoor en buitencentrum zijn één of meerdere medewerkers aanwezig die getraind zijn als bedrijfshulpverlener.

Voortvloeiend uit het beleid is per locatie een BHV-plan opgesteld. De provincie- en afdelingshoofden zijn verantwoordelijk voor de BHV-organisatie van hun provincie/afdeling en moeten zorgen dat het plan up-to-date is. Het hoofd BHV regelt de uitvoering ervan. Van elk gebouw is bekend waar nooduitgangen, blusmiddelen en EHBO-dozen zijn, hoe ze gebruikt worden en hoe hulpdiensten te alarmeren zijn.

Veldhulpverlening

Voor de werkzaamheden buiten krijgen de medewerkers de training Veldhulpverlening (voorheen: Hulpverlening Geïsoleerde Arbeid). De beheerteams en de vrijwilligers beheergroepen hebben trainingen Veldhulpverlening gevolgd. Dit is gerichte bedrijfshulpverlening voor de buitenruimte. Medewerkers die regelmatig risicovol werk verrichten op afgelegen plaatsen en medewerkers of die excursies geven, beschikken naast Veldhulpverlening over een module Levensreddende Handelingen (LEH).

Calamiteitenplan Staatsbosbeheer

Bij brand, storm, overstroming of een andere calamiteit in Staatsbosbeheergebied neemt het provinciehoofd de leiding namens de organisatie. Brandweer en politie hebben de operationele leiding. Bij grootschalige ongevallen draagt de burgemeester van de betrokken gemeente de bestuurlijke verantwoordelijkheid. Bij besmettelijke dierziekten neemt het Ministerie LNV de besluiten. Binnen Staatsbosbeheer is het afdelingshoofd Communicatie en Public Affairs verantwoordelijk voor het landelijke calamiteitenplan.
(Calamiteitenplan Staatsbosbeheer, april 2017)

8 Arbeidsongevallen

Onder arbeidsongevallen verstaan we alle incidenten die tijdens werktijd hebben geleid tot letsel.

Alle ongevallen met letsel, maar ook incidenten, die geen letsel geven zoals een bijna-ongeval, moeten door de teamleider intern worden gemeld van zowel medewerkers als vrijwilligers. Het melden van (bijna-)ongevallen geeft de organisatie de kans om te leren van het voorval, zodat maatregelen kunnen worden getroffen om herhaling te voorkomen. In het Ondernemingsplan is het verminderen van arbeidsongevallen opgenomen als prestatie-indicator.

Het melden en registreren van ongevallen van medewerkers wordt door de teamleider gedaan via het HR-portaal, via de button 'ongeval melden' onder 'verzuimproces'. Indien het een ziekenhuisopname betreft of blijvend letsel dan moet ook het hoofd worden ingelicht. Afhankelijk van de complexiteit van het onderzoek zal de centrale veiligheidskundige het onderzoek instellen naar de oorzaken van het ongeval. De adviseur Kwaliteit & Duurzaamheid maakt een overzicht van alle bedrijfsongevallen en analyseert de oorzaken en adviseert over verbetermaatregelen, zodat soortgelijke incidenten in de toekomst worden voorkomen.

Ernstige en dodelijke ongevallen

Een ernstige ongeval van een medewerker of vrijwilliger moet direct (uiterlijk binnen 24 uur) telefonisch worden gemeld door het verantwoordelijk hoofd van de provincie of afdeling bij de Inspectie SZW (voorheen: Arbeidsinspectie). Dit moet bovendien schriftelijk of digitaal bij SZW bevestigd worden. Werkgevers die ernstige ongevallen niet (direct) melden, riskeren een flinke boete tot €50.000.

Een **ernstig ongeval** is een ongeval, dat plaatsvindt tijdens het werk of het gevolg is van werkzaamheden, waarbij:

- Lichamelijke of geestelijke gezondheidsschade van blijvende aard is, zoals amputatie, blindheid, chronische lichamelijke of psychische trauma;
- Ziekenhuisopname noodzakelijk is, ook als dit pas enige tijd na het ongeval plaatsvindt. Poliklinische behandeling wordt niet als een ziekenhuisopname beschouwd;
- Slachtoffer(s) komen te overlijden.

Dit geldt voor alle personen waarover Staatsbosbeheer gezag heeft; dus ook vrijwilligers.

**Het hoofd moet ernstige ongevallen onmiddellijk melden
aan Inspectie SZW: 0800-5151 (www.inspectieszw.nl/melden/arbeidsongeval)
Het niet melden kan een boete geven van €50.000.**

Verkeersongevallen

Een verkeersongeval geldt uitsluitend als arbeidsongeval, als het gebeurt tijdens werkzaamheden, zoals heen en weer naar een locatie rijden of materialen vervoeren. Het woon-werkverkeer met eigen of bedrijfsauto valt hier niet onder.

9 Samenwerken met vrijwilligers en externe partijen

De Arboret maakt onderscheid in werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Allen die onder gezag/toezicht van SBB werkzaamheden uitvoeren geldt het werkgeverschap. Dit is in het algemeen het geval bij medewerkers, stagiairs, uitzendkrachten en vrijwilligers. Staatsbosbeheer is naast werkgever ook opdrachtgever als werkzaamheden worden uitbesteed. Bij opdrachtgeverschap is er vaak geen controle op de veilige uitvoering van de werkzaamheden. Het is aangenomen werk waarvoor de verantwoordelijkheid bij de uitvoerende partij ligt. Dit kunnen andere bedrijven zijn, maar het kan ook voorkomen bij instelling en verenigingen. Het is ongeacht de verhoudingen altijd van belang dat we goede afspraken maken over de verantwoordelijkheid rond veilig werken op onze terreinen.

9.1 Vrijwilligers

Voor vrijwilligers gelden dezelfde regels en richtlijnen voor veilig en gezond werken als voor de eigen medewerkers. Met de vrijwilliger is een vrijwilligersovereenkomst getekend. In de overeenkomst is ook opgenomen de kernmerken van het werk (veiligheid), vereiste opleidingen en trainingen en benodigde veiligheidskleding en –middelen.

Bij het hanteren van motorkettingzagen en bosmaaiers zijn vereiste opleidingen verplicht en moeten voldoende ervaringsuren worden gemaakt. De uitgangspunten staan opgenomen in de 'Richtlijn Veilig motorkettingzagen door vrijwilligers' op Digitalis. Vrijwilligers doen bij Staatsbosbeheer alleen Motorkettingzagen 1, geen zwaardere trainingen en geen 'hout onder spanning'. De minimale inzet voor motorkettingzagen is 12 x 2 uur per jaar.

Verder geldt voor alle werkzaamheden met vrijwilligers dat:

- Voorafgaand aan de werkzaamheden worden: de gevaren besproken (LMRA, zie hoofdstuk 6), instructies gegeven over veilig werken en afspraken gemaakt over geïsoleerde arbeid;
- Gereedschappen, materialen en persoonlijke beschermingsmiddelen worden beschikbaar gesteld door Staatsbosbeheer. De verantwoordelijke voor vrijwilligers verzekert zich er van dat die volgens instructies worden gebruikt;
- Toezicht wordt, zo vaak als nodig, gehouden tijdens werkzaamheden met ernstige gevaren. Als er iets niet in orde is, wordt het werk eventueel stil gelegd en besproken hoe het veiliger kan;
- Na afloop worden de werkzaamheden geëvalueerd.

9.2 Opdrachtnemers (aannemers)

Als Staatsbosbeheer aannemers voor werkzaamheden inschakelt, worden met de uitvoerende partij afspraken gemaakt over veilig werken. De aannemers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor de veiligheid van haar werknemers, maar Staatsbosbeheer is als opdrachtgever medeverantwoordelijk. Als opdrachtgever eist Staatsbosbeheer dat tenminste wordt voldaan aan de geldende wet- en regelgeving, waar uiteraard ook de arboregelgeving onder valt (Inkoopbeleid Staatsbosbeheer, okt 2016). Staatsbosbeheer werkt samen met gecertificeerde aannemingsbedrijven en houtexploitanten.

Voorafgaand aan de uitbesteding wordt de opdrachtgever gewezen op de bijzondere risico's die bij een klus komen kijken, zoals werken bij een drukke weg of bij water. Uitbesteden van werk gebeurt door:

- In contracten en overeenkomsten met aannemers afspraken vast te leggen over specifieke veiligheids- of gezondheidseisen, voordat over de prijs wordt onderhandeld;
- Afhankelijk van de aard van het werk wordt alleen aan bedrijven met een bepaalde bedrijfscertificering de werkzaamheden gegund;
- Een Veiligheid- en Gezondheidsplan (V&G-plan) wordt opgesteld als dit een project is van meer dan 200 mandagen is of indien dit gezien de risico's wenselijk wordt geacht (Arbeidsomstandighedenbesluit art. 2.28);
- Indien onveilige werksituaties worden geconstateerd dan wordt dit gemeld aan de verantwoordelijke leidinggevende. Desnoods wordt het werk stilgelegd. Iedereen is hiertoe bevoegd.

Voor werknemers en zzp'ers gelden ook de Arbowet en -besluit. Zzp'ers zijn net als de opdrachtnemers zelf als eerste verantwoordelijk voor hun veiligheid tijdens het werk. Voor de contracten geldt hetzelfde als voor de aannemersbedrijven.

9.3 Vrijwilligersgroepen

Een bijzondere groep zijn groepen van vrijwilligers die in organisatieverband taken uitvoeren. De groepen hebben zich verenigd in een rechtspersoon, zoals een stichting of vereniging. Met deze groepen wordt een samenwerkingsovereenkomst gesloten. Zo nodig worden in de contracten nadere afspraken gemaakt over benodigde opleidingen en gebruik van gereedschappen. Indien met zelfstandige groepen wordt gewerkt, die geen rechtspersoon zijn, moeten heldere afspraken worden gemaakt dat deze groepen geen risicovolle werkzaamheden uitvoeren.

Als medewerkers constateren dat onveilige werksituaties zich voordoen, dan wordt het gemeld of wordt het werk desnoods stilgelegd. Iedereen is hiertoe bevoegd indien het direct gevaar oplevert voor betrokkene of omgeving.

9.4 Overige groepen

Voor verschillende doelgroepen waarmee wordt samengewerkt, worden samenwerkingsovereenkomsten opgesteld, waarin voorwaarden worden opgenomen over veilig werken gemaakt. In de applicatie 'Thuis in de streek' worden de contactpersonen/werkbegeleiders van zorginstellingen, reclasseringsinstellingen en gemeenten geregistreerd. Verder zijn er groepen, waarbij de risico's beperkt zijn, maar afhankelijk van de acties kunnen ze te maken krijgen werken langs de weg, tekenbeet, kleine ongevallen met letsel. Zij voeren hun taken uit onder eigen verantwoordelijkheid. Bijvoorbeeld:

- Vuilruimacties van basisschoolleerlingen
- Leerlingen, die in het kader van hun opleiding, werken in de groenverzorging, waarbij zij worden begeleid door docenten.
- Groepen die (mountainbike)routes en speelbossen onderhouden
- Landschapsbeheer, groepen die landschapselementen onderhouden.

Bij toestemming voor de taken dient voorafgaand rekening worden gehouden met mogelijke incidenten. Rekening moet worden gehouden dat Staatsbosbeheer aangesproken kan worden op haar maatschappelijk verantwoordelijkheid.

10 Specifieke risico's

Voor het beheersen van risico's heeft bronaanpak de voorkeur. Indien dit niet goed mogelijk is wordt het risico of de mens zo goed mogelijk afgeschermd. Is dit niet mogelijk dan worden organisatorische maatregelen genomen om de blootstelling aan het risico te verminderen. Als het risico nog steeds onvoldoende is verminderd worden persoonlijke beschermingsmiddelen ingezet.

10.1 Risicovolle werkzaamheden

Voor risicovolle werkzaamheden, die direct gevaar geven op ernstig letsel, moeten afspraken zijn vastgelegd. Onder risicovolle werkzaamheden wordt tenminste verstaan:

- Werken met niet afgeschermd gereedschappen waaronder de motorkettingzaag en bosmaaier;
- Bedienen van voertuigen met en zonder bedieningsplaats;
- Vellen van bomen;
- Gebruik van vaartuigen;
- Werken langs de weg;
- Werken langs de waterkant;
- Op hoogte werken in bomen.

De 'doe-het-zelf'-RI&E geeft geen beheersmaatregelen om de risico's voldoende te beheersen. Een taakrisicoanalyse (TRA) geeft de risico's van de specifieke taak en de beheersmaatregelen. De veiligheidkundige dient de TRA's vast te stellen. Hierbij wordt informatie gebruikt uit de Arbocatalogus agrarische en groene sectoren en de informatie van De Vereniging van Bos- en Natuurterreineigenaren (VBNE). Op Digitalis zijn een aantal van deze richtlijnen en instructies overgenomen.

Medewerkers hebben voorafgaand aan het werk tenminste een instructie gehad over de TRA, veilige werkwijzen en/of een gerichte opleiding voor de werkzaamheden.

10.2 Veilige machines en gereedschappen

Alle arbeidsmiddelen en dat zijn: gereedschappen, apparaten en machines moeten veilig zijn om te gebruiken. Voorafgaande aan de aanschaf van motorisch aangedreven gereedschappen, machines en voertuigen worden deze beoordeeld op gezondheids- en veiligheidsaspecten.

Tenminste wordt in overweging genomen:

- CE-markering;
- Veiligheidseisen;
- Lawaai;
- Trillingen (lichaamstrillingen en hand-armtrillingen);
- Uitstoot verbrandingsgassen.

Medewerkers werken uitsluitend met goedgekeurde en goed onderhouden arbeidsmiddelen van SBB. Eenmaal per jaar worden aangedreven gereedschappen, machines en voertuigen gekeurd op veiligheidseisen door een externe instantie. Op alle goed gekeurde middelen wordt een keuringssticker aangebracht. Een registratie van alle arbeidsmiddelen is beschikbaar op de locatie.

Bij uitleen of gebruik door georganiseerde groepen (verenigingen, stichtingen) moeten afspraken worden gemaakt over vereiste deskundigheid van gebruiker en zorgvuldig gebruik. Dit wordt schriftelijk vastgelegd in de overeenkomst, de opdracht of het vrijwilligerscontract.

10.3 Fysieke belasting

Fysieke belasting kent verschillende vormen. Het kan bestaan uit zwaar werk, moeilijke werkhoudingen of eenzijdige statische belasting (bijv. langdurig zitten). Op termijn kan fysiek belastend werk klachten geven aan het bewegingsapparaat bijv. de rug en ledematen. Met het ouder worden kan de belastbaarheid afnemen en leiden tot klachten en uitval. Het beleid is er in eerste instantie op gericht om de risico's van fysieke belasting te beperken door gebruik te maken van geschikte machines en hulpmiddelen.

Blijft er een zeker risico dan worden de volgende maatregelen genomen:

- De medewerkers worden in voldoende mate voorgelicht over de risico's van fysieke belasting en de maatregelen om de risico's van gezondheidsschade te voorkomen;
- Aan medewerkers wordt periodiek een PMO aangeboden gericht op fysieke belasting;
- Bij klachten wordt de mogelijkheid geboden om een werkplekonderzoek te laten doen, waarna de werkplek of het kan worden aangepast.

10.4 Beeldschermwerk

Langdurig en intensief beeldschermwerk kan klachten geven aan armen nek en schouders. De beeldschermwerkplek is de meest voorkomende werkplek. Een goede werkplek, een goede werkhouding, afwisseling en ontspannen werken zal klachten voorkomen.

Als prestatie-indicator is opgenomen dat alle medewerkers die meer dan 2 uur per dag beeldschermwerk verrichten de werkplek volgens de eisen hebben gecontroleerd en ingesteld. Hiervoor moet eens in de twee jaar instructie de toolbox 'Beeldschermwerk' gedaan. Het beeldschermwerk moet zodanig zijn dat:

- Kantoormeubilair aan de geldende eisen voldoet.
- De duur van beeldschermwerk wordt beperkt en in voldoende mate wordt afgewisseld. Het streven is om maximaal 6 uur per werkdag beeldschermwerk verrichten. En max. 2 uur aaneengesloten. Ieder half uur even ontspannen en rekken en strekken is een belangrijk middel in preventie van klachten.
- Bij langdurig werken met laptops moeten extra voorzieningen worden gebruikt voor een goede ergonomische werkhouding, zoals een los toetsenbord en een standaard voor de laptop.
- Wanneer een medewerker werkgerelateerde klachten heeft, kan deze via zijn leidinggevende, advies inwinnen bij de HR-adviseur. Indien de problematiek meer complex is wordt een deskundige van de arbodienst ingeschakeld.

Op Digitalis staan adviezen hoe bij beeldschermwerk klachten aan arm, nek en schouders te voorkomen zijn. Bij aanhoudende klachten kan een ergonoom advies geven over werkhouding en bewegingsgedrag.

10.5 Geluid en trillingen

Geluid

Werken in een lawaaiige omgeving van meer dan 80 dB(A) kan op termijn leiden tot lawaaidoofheid. 80 dB(A) is het lawaai waarbij je met stemverheffing moet spreken als je op 1 meter afstand van elkaar staat. Werken in een lawaaiige omgeving moet worden beoordeeld en indien nodig worden gemeten. Het beleid is er op gericht om de risico's van lawaai te beperken. De uitgangspunten zijn:

- Het nemen van bronmaatregelen en andere maatregelen om lawaai te verminderen;
- Medewerkers worden voorgelicht over de risico's van lawaai en de maatregelen om gezondheidsschade voorkomen;
- Consequent gebruiken van gehoorbescherming.

Aan medewerkers wordt periodiek een PMO op gehoorschade (audiometrie) aangeboden (zie 5.2).

Trillingen

Lichaamstrillingen kunnen rugklachten veroorzaken. Lichaamstrillingen komen voor bij het gebruik van voertuigen op ruw terrein. Bij rijdend materieel geeft een lagere rijsnelheid een grote vermindering van de trillingen.

Hand-armtrillingen ontstaan door trillend handgereedschap. Bij langer gebruik heeft onderzoek aangetoond dat grenswaarden voor trillingen worden overschreden.

Bij handgereedschappen moet bij de aanschaf van rekening worden gehouden met de trillingsbelasting. Eventueel kan gebruik worden gemaakt van trilling dempende handschoenen.

Het verminderen van de werkduur op een dag met trillend gereedschap/voertuigen één van de meest effectieve maatregel om de trillingsbelasting te verminderen.

10.6 Gevaarlijke stoffen

Als medewerkers werken met gevaarlijke stoffen worden deze beoordeeld op mogelijke gezondheidseffecten in een RI&E. De beoordeling vindt plaats door een deskundige

(arbeidshygiënist) en zo nodig worden metingen gedaan. De concentraties worden getoetst aan wettelijke of andere grenswaarden.

In het werk worden medewerkers soms blootgesteld aan houtstof en dieseluitlaatgassen. Dit zijn stoffen met het risico op kanker. Uitgangspunt is dat kankerverwekkende, reprotoxische stoffen en mutagene stoffen (CMR-stoffen) zo veel mogelijk worden vervangen door minder schadelijk stoffen. Als dit niet mogelijk is, wordt de blootstelling beoordeeld en maatregelen worden getroffen om de blootstelling te beheersen.

Medewerkers, die worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, worden in voldoende mate voorgelicht over de risico's en de maatregelen om de risico's te beheersen. Om veilig te kunnen werken met gevaarlijke producten is op intranet een Veiligheidsinformatieblad beschikbaar. Iedere afdeling heeft de veiligheidsinstructiebladen beschikbaar.

Het verwijderen van gedumpt afval als: asbest, wietplantages, en chemisch afval van drugs productie brengt risico's met zich mee waar gepaste voorzorgsmaatregelen moeten worden genomen. Bij risicovolle situaties dient eerst een beoordeling te worden gemaakt door een medewerker Kwaliteit & Duurzaamheid van de risico's en passende persoonlijke beschermingsmiddelen worden verstrekt. Asbest wordt nooit door eigen medewerkers verwijderd.

Het gebruik van chemische bestrijdingsmiddelen is in steeds minder situaties toegestaan. Chemische bestrijding kan alleen als schade aan de natuurdoelen in een gebied optreedt of als overlast naar derden speelt, en alternatieve maatregelen onvoldoende resultaat geven. Als alternatieven niet werken en de stap naar chemische bestrijding wordt gezet, dient toestemming te worden gevraagd aan het Provinciehoofd. Indien daadwerkelijk chemische bestrijding plaatsvindt is, dan is een spuitlicentie vereist. Registratie van de hoeveelheid toegepast bestrijdingsmiddel, de locaties waar dit is toegepast, en de reden waarom, is noodzakelijk, mede vanwege de FSC en SNL licenties. De registratie vindt in de beheereenheid plaats, zodanig dat bij een steekproef de gegevens direct getoond kunnen worden. (Digitalis: Nieuwe richtlijn chemische bestrijding 2014.)

10.7 Zoönose (dierziekten) en andere biologische agentia

Blootstelling aan biologische, in de natuur voorkomende deeltjes, kunnen irritatie en/of een allergische reactie veroorzaken. Dit kan huidklachten en klachten aan de luchtwegen tot gevolg hebben. Bekende planten zijn de berenklauw, de acaciaboom, de fluweelboom, de plataan, het Jacobskruiskruid en ambrosia. Ook paddenstoelen, zwammen en schimmels kunnen klachten aan de luchtwegen veroorzaken en allergische huidreacties geven.

Daarnaast hebben we dieren en insecten die bijten of steken en ook ziektes kunnen overbrengen. Dit geeft een verhoogde kans om in aanraking te komen met een infectieziekte, zoals q-koorts, ziekte van Weil, vogelziekten. Medewerkers moeten zijn voorgelicht over de risico's van biologische stoffen.

Medewerkers die in aanraking komen met zwerfvuil, lopen extra risico op besmetting met deze ziekten. Zij kunnen zich hier op eigen initiatief tegen laten vaccineren (hepatitis en tetanus). Staatsbosbeheer vergoedt de kosten.

Ziekte door een tekenbeet

Speciale aandacht vraagt de tekenbeet. Door een tekenbeet kan de Borellia bacterie worden overgebracht en de ziekte van Lyme geven, welke een ernstig en langdurig verloop kan hebben. Het kan ook andere een zeldzame ziekte overbrengen, Tick-borne encephalitis virus (TBE virus). Ziekte van Lyme is een beroepsziekte. Op Digitalis is het 'Beleid en afspraken bij Staatsbosbeheer ten aanzien van Lyme, mei 2014' gepubliceerd.

Een van de prestatie-indicatoren van de uitvoerende afdelingen die buiten werken, is dat tenminste één keer per jaar het risico van de tekenbeet wordt besproken.

Maatregelen ter voorkoming van tekenbeet zijn:

- Planning van werkzaamheden waarbij rekening wordt gehouden met periodes dat er veel teken zijn.
- Zoveel mogelijk vermijden van contact met struiken en hoog gras (waar teken vooral zitten).
- Dragen van tekenwerende kleding (afgesloten pijpen, gamachen en evt. geïmpregneerd) en na afloop kleding goed uitkloppen en wassen
- Na afloop van het werk controleren op een tekenbeten.

Indien een tekenbeet zich heeft voorgedaan dan is het belangrijk dit te registreren in je agenda of te downloaden app 'Tekendeet'. Als binnen een periode van drie maanden een rode ring op de huid ontstaat en/of griepachtige ziekteverschijnselen dan kan dit duiden op ziekte van Lyme. Maak dan snel een afspraak met de huisarts die zal dan antibiotica voorschrijven.

10.8 Psychosociale arbeidsbelasting

Prettige onderlinge omgangsvormen en verhoudingen en een optimale werkdruk zijn belangrijke factoren om met plezier te kunnen werken. Deze factoren worden in de Arbeidsomstandighedenwet psychosociale arbeidsbelasting (PSA) genoemd. Als deze factoren niet in balans zijn geeft dit stress. Het gaat hierbij over de factoren: werkdruk, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie en geweld.

10.8.1 Stress

Iedereen kent weleens perioden van stress. Bijv. door hoge werkdruk in piekperiodes of door een verkeerde planning. Ook ongewenste omgangsvormen of een vervelende werksfeer waarin slecht wordt gecommuniceerd en er irritaties zijn, kan stress veroorzaken. Daarbij spelen persoonlijke factoren een rol, zoals bijv. een sterke betrokkenheid bij het werk of omstandigheden thuis die ervoor zorgen dat mensen minder aan kunnen dan normaal. Het bepalen of de persoon te veel stress heeft, is voor iedereen verschillend.

Werkstress kan gevolgen hebben voor het functioneren en kan tot langdurig ziekteverzuim leiden. Medewerkers moeten worden beschermd tegen uitval als gevolg van stress.

Leidinggevenden dienen rekening te houden met de werkhoeveelheid en draagkracht van medewerkers. En medewerkers hebben zelf ook de verantwoordelijkheid om de werkdruk te bespreken. Het bedrijfsmaatschappelijk werk kan medewerkers hulp bieden, adviseren en begeleiden van medewerkers bij problemen op het werk.

Om de problematiek van PSA beter inzichtelijk te krijgen wordt eens per twee jaar een medewerkers onderzoek uitgevoerd waarbij de aspecten van PSA in kaart worden gebracht. Aan de hand van de uitkomsten stellen provincies en afdelingen verbeterplannen op.

Medewerkerstevredenheid is een prestatie-indicator in het Ondernemingsplan.

Medewerkers die als gevolg van PSA of andere problemen hun werk niet (goed) kunnen doen, kunnen een beroep doen op het bedrijfsmaatschappelijk werk. In geval van ongewenste

omgangsvormen of integriteitsschendingen kan de vertrouwenspersoon hen ondersteunen.

10.8.2 Ongewenste omgangsvormen

Medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen van collega's als seksuele intimidatie, pesten en discriminatie en agressie en geweld kunnen ondersteuning krijgen van een vertrouwenspersoon. Alles wat een medewerker met de vertrouwenspersoon bespreekt is vertrouwelijk. De medewerker en de vertrouwenspersoon zoeken samen naar een oplossing. Indien een bevredigende oplossing voor het slachtoffer niet wordt gevonden dan kan de medewerker een klacht indienen bij de klachtencommissie. Een onafhankelijke klachtencommissie zal de aanklager en de aangeklaagde horen en de bevindingen met eventueel een advies richting directie geven. (Zie klachtenregeling omgangsvormen Staatsbosbeheer). In de folder 'Ongewenste omgangsvormen' (SBB, 2012) op Digitalis wordt een toelichting gegeven wat medewerkers kunnen doen bij ongewenste omgangsvormen.

10.8.3 Agressie en geweld

Staatsbosbeheer vindt agressie en geweld tegen zijn medewerkers onacceptabel. Staatsbosbeheer doet mee met de 'Aanpak Agressie en Geweld Tegen Werknemers met Publieke Taken' van het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Als gastheer van onze gebieden, gaan medewerkers van Staatsbosbeheer respectvol om met bezoekers. Dat verwacht Staatsbosbeheer ook van de bezoekers. Staatsbosbeheer hanteert de volgende normen:

- Fysieke agressie en geweld tegen medewerkers is nooit acceptabel;
- Bedreigingen met fysiek geweld zijn nooit acceptabel;
- Het stalken (volgen en/of benaderen) van medewerkers buiten werktijd en/of huisgenoten is nooit acceptabel, net als alle andere vormen van inbreuk op de privacy;
- Het beschadigen van privébezittingen van medewerkers beschadigen is nooit acceptabel;
- Een belediging is onacceptabel, als de medewerker aangeeft dat zijn grens is bereikt en waarschuwt voor eventuele vervolgstappen. Bij een herhaling kan zonder waarschuwing worden opgetreden.

De Bevoegd Opsporingsambtenaren (BOA's) zijn een risicogroep om te maken te krijgen met agressie en geweld tijdens het uitoefenen van hun toezichhoudende en handhavende taken. Ze kunnen in afgelegen gebieden werken, waar assistentie op zich kan laten wachten. BOA's beschikken over een portfoon met C2000 connectie om te alarmeren. Medewerkers krijgen daarvoor middelen en trainingen aangereikt.

Is er toch sprake van een incident met agressie en geweld tijdens de uitoefening van het werk (of in het verlengde van het werk), dan zorgt Staatsbosbeheer ervoor dat:

- Goede opvang en nazorg wordt geboden door collega's, leidinggevende en eventueel Netwerk Collegiale Ondersteuning (NCO) en crisisdienst Instituut voor Psychotrauma (0418 683 444).
- Bij direct geweld of ernstige bedreiging met agressie en/of geweld wordt aangifte bij de politie gedaan onder vermelding van Veilige Publieke Taak (VPT). Een proces verbaal zal worden opgemaakt.
- Alle voorvallen van agressie en geweld landelijk geregistreerd worden in het ARO (Agressie Registratiesysteem Overheid).

Het ARO is zowel slachtoffergericht (opvang) als dadergericht (aanpakken dader). Dit in tegenstelling tot registratie van arbeidsongevallen. Het registreren zal in de toekomst ook mogelijk worden voor medewerkers die niet BOA zijn. De meldingen worden geanalyseerd. Door meer meldingen in het systeem te registreren kunnen er gerichtere preventieve maatregelen worden genomen. Het beleid is uitgewerkt in het protocol agressie en geweld.

Bij ernstig of blijvend letsel wordt ook onmiddellijk Inspectie SZW, 0800 5151 geïnformeerd. (zie hoofdstuk 8. Arbeidsongevallen).

11 Arbojaarplan 2018-2020

In het arbojaarplan staan de maatregelen gericht om de ambities te halen voor de komende jaren. Het arbojaarplan wordt in een regulier overleg besproken met directie, teamleider Kwaliteit & Duurzaamheid en de Taakgroep Sociaal Beleid.

Activiteit	Planning gereed	Wie	Status
Organisatie			
- Afstemming en instemming met directie en OR van arbeidsomstandigheden.	Q3-2018	Dir./OR	
- Toelichten van het beleid aan Provincies en afdelingen.	Q4-2018	Adv. K&D/ Prov. hoofden	
Aanstellen van een adviseur Kwaliteit & Duurzaamheid met het aandachts- en beleidsgebied veiligheid en inrichten team Kwaliteit & Duurzaamheid	Q3-2018	Dir	
Aanwijzen en opleiden van Kwaliteit & Duurzaamheid-medewerkers in de provincies	Q1-2019	Adv. K&D/Prov. hoofden	
Organiseren kwartaal overleg Taakgroep Sociaal Beleid over voortgang ontwikkeling arbobeleid en arbojaarplan met team Kwaliteit & Duurzaamheid en (vertegenwoordiging van) directie.	Q4-2018	Taakgroep Sociaal Beleid	
Organiseren van documentatiebeheer en publicatie op Digitalis (versiebeheer, verantwoordelijke, jaarlijkse evaluatie)	Q1-2019	Adv. K&D	
Voorkomen van ongevallen			
Programma opstellen om ernstige ongevallen te voorkomen	Q1-2019	Adv. K&D-HVK	
Implementeren en borgen van maatregelen om de risico's in het werk van vrijwilligers optimaal te beheersen:			
- Mentoren starten het werk met het bespreken van de gevaren van het werk (LMRA)	Q4-2018	Vrijwilligers- coördinator	
- E-learning 'Leer je groen' vrijwilligers wordt gestimuleerd en alle vrijwilligers gebruiken het.	Q4-2018	Vrijwilligers- coördinator	
Beheersen van de veiligheidsrisico's rond het werken met machines in natuur- en landschapsonderhoud:			
- Opstellen van Taakrisicoanalyses als aanvulling op de RI&E	Q2-2019	Adv. K&D-HVK	
- In startbijeenkomsten van risicovolle taken de risico's en maatregelen bespreken door teamleider/mentor	Q1-2019	Adv. K&D	
- Evalueren opleiding en opleidingseisen rond werken met motorkettingzagen	Q2-2019	Adv. K&D-HVK	

Versterken van een proactieve veiligheidscultuur:			
- Programma stimuleren melden gevaarlijke situaties (melden app, toolbox)	Q1-2019	Adv. K&D	
- Checklist ontwikkelen voor observatie door toezichthouders	Q4-2018	Adv. K&D-HVK	
- Toolbox: Laatste minuut risico analyse – Beoordeel je werk voordat je begint	Q1-2019	Medew. K&D/ Teamleider	
- E-learning 'Leer je groen' wordt gestimuleerd en alle medewerkers gebruiken het.	Q4-2018	Teamleider/ mentor/ afdelingshoofd	
Beheersen van risico's van zoönose (dierziekten):			
- Instructie over gebruik tekenwerende kleding opstellen	Q1-2019	Adv. K&D-HVK	
- Toolbox: ontwikkelingen in teken en lyme	2018	Teamleider	
- Evalueer het beleid rond Lyme en het protocol Lyme gerelateerde klachten met de OR	2018	Adv. K&D	
Opleidingen			
Opleidingen registratie van alle veiligheidsopleidingen ontwikkelen - Registratie van MKZ, BM, HGA en BHV - Inventariseren kritische veiligheidsopleidingen	Q3-2019	Hfd prov./HRM	
Tool ontwikkelen om de eigen beeldschermwerkplek te beoordelen	Q3-2019	HRM	