

ARBOBELEIDSPLAN

2020

2025

ACTUALISATIE 2 MEI 2023 | DEFINITIEVE VERSIE

AUTEUR: PATRICIA ANDRIES, CENTRALE ARBOCOÖRDINATOR

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
-----------	---

HOOFDSTUK 1	
WETTELIJK KADER	5

HOOFDSTUK 2	
DOELSTELLINGEN & LEIDENDE PRINCIPES	7

1.1. ARBOWET	5
1.2. ARBEIDSTIJDENWET	5
1.3. ARBOCATALOGUS	5
1.4. GEDEELDE VERANTWOORDING	5
1.4.1. VERPLICHTINGEN WERKGEVER	5
1.4.2. VERPLICHTINGEN WERKNEMER	6
1.5. RELEVANTE BEGRIPPEN	6
1.5.1. ARBEID HYGIËNISCHE STRATEGIE	6
1.5.2. REDELIJKEWET-PRINCIPE	6

2.1. DOELSTELLINGEN	7
2.2. LEIDENDE PRINCIPES	7

HOOFDSTUK 3		HOOFDSTUK 4	
ARBOMANAGEMENT	8	TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	12
3.1. METHODEN	8	4.1. DIRECTIETEAM	12
3.1.1. PLAN-DO-CHECK-ACT	8	4.2. MANAGERS	12
3.1.2. OVERLEGSTRUCTUUR	8	4.3. KERNDKUNDIGEN	12
3.1.3. FUNCTIERISICOPROFIELEN	8	4.4. ONDERNEMINGSRAAD	12
3.2. FACILITEITEN EN INSTRUMENTEN	8	4.5. CENTRALE ARBOCOÖRDINATOR	13
3.2.1 RISICO-INVENTARISATIE & EVALUATIE	8	4.6. PREVENTIEMEDEWERKERS	13
3.2.2. DESKUNDIGE BIJSTAND	9	4.7. HOOFD BHV	13
3.2.3. PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING	9	4.8. COÖRDINATOR BHV	13
3.2.4. BEDRIJFSHULPVERLENING	9	4.9. VERTROUWENSPERSON	13
3.2.5. (BIJNA)ONGEVALLEN PROCEDURE	9	4.10. ADVISEUR VEILIGHEID PROJECTEN	13
3.2.6. PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK	9	4.11. ADVISEUR VEILIGHEID BUITEN	14
3.2.7. VOORLICHTING EN ONDERRICHT	10	4.12. MEDEWERKERS	14
3.2.8. MED. TEVREDENHEIDSONDERZOEK	10	4.13. HR-ADVISEURS	14
3.2.9. PERS. BESCHERMINGSMIDDELEN	10	4.14. INFO-PERSONEEL	14
3.2.10. VERZUIMBELEID	10	4.15. INSPECTIE SZW	14
		BRONVERMELDING	15

INLEIDING

De provincie Noord-Holland (PNH) streeft ernaar om optimale arbeidsomstandigheden te creëren van waaruit werknemers veilig, gezond en zo plezierig mogelijk kunnen werken. Hiertoe stelt PNH een arbobeleidsplan vast. Het arbobeleid van PNH is gebaseerd op:

- De wettelijke vereisten zoals opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbobesluit en de Arbocatalogus Provincies;
- Bestaande, relevante beleidsuitgangspunten en -documenten van PNH, zoals onder andere het ziekteverzuimbeleid, de functierisicoprofielen, de richtlijn thuiswerken in de praktijk en het Incident Registratie Systeem.

Dit arbobeleid is van toepassing op alle medewerkers die in opdracht van PNH werkzaamheden uitvoeren. Daaronder vallen ook externe krachten.

Dit beleid is opgesteld voor de periode 2020-2025 en is bedoeld als leidraad om de algemene zorgplicht van PNH als werkgever te concretiseren. Het is bestemd voor de directie, managers en medewerkers, omdat zij gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor een goede uitvoering van dit arbobeleid dragen. De doelstellingen van dit arbobeleid zijn in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Het arbobeleidsplan wordt eens in de drie jaar geactualiseerd, of op een ander moment wanneer daartoe een specifieke aanleiding is. Hoewel de opzet in deze versie flink vernieuwd is en de doelen nu helderder zijn opgeschreven, is de inhoudelijke kern van het beleid amper gewijzigd ten opzichte van het vorige beleidsplan. De reden hiervoor is dat we tevreden zijn met de huidige koers.

Visie: Het arbobeleid past naadloos in het visieverhaal van PNH. Daarvoor is het belangrijk dat we steeds weer op zoek gaan naar manieren om ons zelfbewustzijn (als medewerker, manager, organisatie) te vergroten. Bij de uitvoering van dit beleidsplan gaat het dan ook om ruimte te creëren (voor elkaar, voor regelgeving en afspraken) en om ruimte te nemen, door bijvoorbeeld vragen te stellen en observaties te delen. Geconstateerde problemen en knelpunten lossen we samen op, vanuit een gedeelde verantwoording. Dat kan alleen wanneer er duidelijkheid is over taken en rollen, we elkaar daarop aanspreken én onszelf daarop laten aanspreken. Zowel op leermomenten als op momenten waarop we (samen) trots kunnen zijn op behaalde resultaten. Alle relevante actoren, hun rol en hun verantwoordelijkheden staan daarom in dit beleidsplan beschreven. Verder werken we ook hier van buiten naar binnen we volgen maatschappelijke ontwikkelingen en proberen met deze kennis voor te blijven op de golf.

Leeswijzer:

WAAROM werken wij vanuit een arbobeleid? Hoofdstuk 1 geeft een antwoord op deze vraag en schetst een beeld van relevante wettelijke verplichtingen en uitgangsprincipes.

Hoofdstuk 2 beschrijft op de eerste plaats onze **DOELSTELLINGEN**. Daarnaast staan hier de **LEIDENDE PRINCIPES** beschreven die een handvat geven bij het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten.

Hoofdstuk 3 schetst een beeld van de arbozorgstructuur. Welke **METHODIEK** gebruiken we om de kwaliteit en continuïteit van ons handelen te borgen en **WAT** doen we precies (welke acties voeren we uit, welke diensten en middelen bieden we onze medewerkers aan).

Hoofdstuk 4 geeft zicht op taken en verantwoordelijkheden. Hier is te vinden **WIE** betrokken zijn bij de uitvoering van het arbobeleid en wat hun **ROL** is.

Jaarlijks zal in aanvulling op dit arbobeleid een arbojaaragenda worden opgemaakt die laat zien **WANNEER** en **OP WELKE WIJZE** activiteiten zijn ingepland.

Werkgevers zijn verplicht ervoor te zorgen dat hun werknemers veilig en gezond kunnen werken. De mate van bescherming die zij moeten bieden, is door de overheid vastgelegd in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Een arbobeleid is het beleid dat een werkgever binnen zijn bedrijf voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een goed arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's in het bedrijf, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de reïntegratie na ziekte.

1.1. ARBOWET

In 2017 is de Arbowet aangepast. In de vernieuwde Arbowet is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de Arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. Zo is de positie van de preventiemedewerker versterkt, heeft het medezeggenschapsorgaan een grotere rol bij het Arbobeleid gekregen en zijn de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts aangescherpt.

1.2 ARBEIDSTIJDENWET

In de Arbeidstijdenwet (ATW) wordt bepaald hoeveel uur een werknemer maximaal per dag en per week mag werken en op welke momenten de werknemer recht heeft op pauze of rusttijd. Deze regels zijn er met het oog op veiligheid, gezondheid en welzijn, maar ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren. In onze algemene werktijdenregeling van 16 juli 2019 staat beschreven dat elke medewerker wordt geacht zich zoveel mogelijk aan de arbeidstijdenwet te houden.

1.3. ARBOCATALOGUS

Sinds 2007 hebben werkgevers en werknemers op decentraal niveau een grotere verantwoordelijkheid gekregen voor het vormgeven van het arbeidsomstandighedenbeleid. In een Arbocatalogus kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties op branche- of sectorniveau concreet uitwerken hoe deze voorschriften in de eigen branche of sector ingevuld kunnen worden. In de Arbocatalogus Provincies beschrijven werkgevers en vakbonden in de sector Provincies gezamenlijk hoe de provincies invulling geven aan de wettelijke verplichting om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving van de medewerkers. Deze catalogus is [hier](#) te vinden.

1.4. GEDEELDE VERANTWOORDING

De zorg voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden is een gedeelde verantwoordelijkheid. Wettelijke verplichtingen gelden voor zowel werkgevers als werknemers: binnen PNH moeten managers en medewerkers er dus samen voor zorgen dat er gezond en veilig wordt gewerkt.

1.4.1. Verplichtingen werkgever¹

PNH draagt er zorg voor dat zij:

- periodiek een Risico Inventarisatie en Evaluatie uit laat voeren (zie 3.2.1);
- deskundige bijstand organiseert (zie 3.2.2);
- een beleid voert dat psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk tegen gaat (zie 3.2.3);
- bedrijfshulpverlening organiseert (zie 3.2.4);
- ongevallen op de werkplek onderzoekt, registreert en zo nodig meldt (zie 3.2.5);

¹ Bron: Arbowet, hoofdstuk 2, Artikel 3 tot en met artikel 10.

- medewerkers periodiek in de gelegenheid stelt om preventief medisch onderzoek te ondergaan (zie 3.2.6);
- voorlichting en instructie geeft over veilig werken (zie 3.2.7);
- periodiek de medewerkerstevredenheid onderzoekt (zie 3.2.8);
- de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen levert (zie 3.2.9) ;
- een ziekteverzuimbeleid voert (zie 3.2.10).

1.4.2. Verplichtingen werknemer²

Medewerkers van PNH dragen er zorg voor dat zij:

- arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste wijze gebruiken;
- op arbeidsmiddelen aangebrachte beveiligingen niet veranderen en niet weghalen en deze beveiligingen op de juiste wijze gebruiken;
- door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats opbergen;
- meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie ('onderricht');
- de werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf;
- de werkgever en andere deskundige personen (waaronder de arbocoördinator, preventiemedewerker, bedrijfshulpverleners en bedrijfsarts) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

1.5. RELEVANTE BEGRIPPEN

De mate van bescherming die een werkgever de werknemers kan bieden is afhankelijk van een veelheid aan factoren. Zo is er bijvoorbeeld een groot verschil in complexiteit van de arbeidsrisico's van een weginспекteur in vergelijking met de arbeidsrisico's van een beleidsmedewerker. Het goed inregelen van arbo- en risicomanagement maakt risico's zoveel mogelijk zichtbaar en beheersbaar. Echter, het compleet uitbannen van alle mogelijke risico's voor alle mogelijke werknemers in alle mogelijke arbeidssituaties is een onmogelijkheid. In de Arbowet is een aantal bepalingen opgenomen die de werkgever handvatten geeft in situaties waarbij het volledig uitbannen van risico's wellicht niet mogelijk is. Voorbeelden hiervan zijn de arbeid hygiënische strategie en het redelijkerwijs-principe.

1.5.1. Arbeid hygiënische strategie (Arbomstandighedenbesluit, Artikel 4.4)

De Arbowet verlangt dat (beheers)maatregelen in een bepaalde volgorde worden genomen, waarbij allereerst naar de bron van het probleem wordt gekeken. Dat wordt een arbeid hygiënische strategie (stappenplan) genoemd. Als niets aan de bron kan worden gedaan, wordt naar de mogelijkheden ten aanzien van de volgende stap gekeken. De beheersing van risico's vanuit deze hygiënische strategie ziet er als volgt uit:

1. Bronmaatregelen nemen;
2. Collectieve maatregelen nemen;
3. Individuele maatregelen nemen;
4. Persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken.

1.5.2. Redelijkerwijs-principe (Arbomstandighedenwet, Artikel 3.1)

Maatregelen zijn alleen vereist tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevegd. Soms is het noodzakelijk om de arbeidsomstandighedenbelangen af te wegen tegen andere belangen, te weten;

a) technische haalbaarheid; b) operationele haalbaarheid; c) economische haalbaarheid.

Dit is in de wet beschreven als het redelijkerwijs-principe.

² Bron: Arbowet, hoofdstuk 2, Artikel 11.

2.1. DOELSTELLINGEN

De eerste zin van dit document luidt: 'De provincie Noord-Holland (PNH) streeft ernaar om optimale arbeidsomstandigheden te creëren van waaruit werknemers veilig, gezond en zo plezierig mogelijk kunnen werken.' Waar streven we nu precies naar? Op welke doelstellingen richt PNH zich in de periode 2020-2025 met de uitvoering van dit arbobeleid?

PNH beoogt om met dit beleid de volgende doelstellingen te behalen:

1. Het uitsluiten van onaanvaardbare arbeidsrisico's;
2. Het zoveel mogelijk voorkomen van ziekten en ongevallen, veroorzaakt door of in relatie tot het werk;
3. Het voldoen aan de actuele wet- en regelgeving;
4. Het creëren van een veilige, gezonde en plezierige werkplek;
5. Werken vanuit een gedeelde verantwoording van werkgever en werknemer waarbij de zelfregie van medewerkers zoveel mogelijk wordt gestimuleerd.

Waar mogelijk worden resultaten en bevindingen tussentijds gemeten (onder andere door middel van de Risico Inventarisatie- en Evaluatie, het medewerker tevredenheidsonderzoek, de PMO Healthcheck, analyse en evaluatie van geregistreerde incidenten en verzuimcijfers).

2.2. LEIDENDE PRINCIPES

Bij de uitvoering van het arbobeleid werken we soms op het snijvlak van (wettelijke) verplichtingen, verwachtingen (van medewerkers) en de kernwaarden van onze organisatie.

Daarom hanteren we hierbij een aantal simpele en concrete uitgangspunten, deze zijn:

- 1. De zorg voor goede arbeidsomstandigheden is een gedeelde verantwoordelijkheid;** de verantwoordelijkheid voor het naleven van afspraken is niet exclusief gebonden aan een functie of taak. Binnen PNH verwachten we dat iedere medewerker vanuit de eigen rol (zoals beschreven in hoofdstuk 4) zelf actief meedenkt over veilig en gezond werken en anderen aanpreekt en/of zichzelf aan laat spreken op gezond en veilig gedrag.
- 2. We voeren acties en maatregelen eenvoudig en zorgvuldig uit;** we waken ervoor dat we zaken niet onnodig ingewikkeld maken en dat we middelen en inspanning zo efficiënt mogelijk inzetten. We richten ons primair op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en daarna, waar mogelijk, op het vergroten van comfort. We houden ons aan regels en wetgeving, maar durven onszelf ook de vraag te stellen of we, naast de letter van de wet, ook de geest van de wet helder voor ogen hebben.
- 3. We lossen problemen op, zodanig dat ze duurzaam opgelost blijven;** we zoeken naar oplossingen, aanpassingen of maatregelen die langere tijd gebruikt en/of toegepast kunnen worden, zoveel mogelijk gericht op toepassing voor groepen medewerkers (in plaats van individuen). De voorkeur gaat daarbij uit naar oplossingen die (bijdragen aan) klimaat neutraal werken.
- 4. We denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen;** We besteden bewust aandacht aan zaken die goed geregeld zijn (best practise) en proberen opgedane kennis te gebruiken bij het oplossen van vraagstukken en het door ontwikkelen van eerder ingezette interventies.
- 5. We kunnen niet alles tegelijk. Dus we prioriteren op basis van risicomanagement.** We beoordelen risico's door middel van een risico *berekening* en/of een risico *inschatting*. Op basis daarvan nemen we een risico *beslissing* (Is ingrijpen mogelijk? Is ingrijpen nodig? Hoe ziet de benodigde interventie er uit?) Deze principes hanteren we ook in de samenwerking met externe krachten vanuit onze positie als opdrachtgever.

Arbomanagement is alleen effectief wanneer er aandacht is voor het geheel van beleidsmatige, organisatorische, technische en administratieve maatregelen en afspraken. Daarbij moet er steeds ruimte gemaakt worden voor betrokkenheid en beleving, gedrag, samenwerking en overleg van alle belanghebbenden. Om de kwaliteit en continuïteit hiervan te borgen heeft PNH een structuur opgezet voor arbomanagement.

3.1. METHODEN.

3.1.1. Kwaliteitscirkel van Deming (Plan-Do-Check-Act)

Bij de uitvoering van het arbobeleid werken we volgens de kwaliteitscirkel van Deming (Plan, Do, Check, Act-cyclus) met een focus op het continu verbeteren van kwaliteit. Deze vier activiteiten omvatten:

- Plan: Het plannen van acties;
- Do: Het ten uitvoer brengen van geplande acties;
- Check: Het checken of de resultaten van de acties werkelijk zijn zoals was beoogd;
- Act /Adjust: Het bijsturen of bijstellen van de uitvoering of plannen naar aanleiding van de resultaten.

3.1.2. Overlegstructuur

Het arbomanagement van PNH is gericht op het continu verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Om datgene wat de Arbowetgeving beoogt op de meest effectieve en efficiënte wijze te organiseren. Daartoe heeft de provincie arbofuncties ingericht en zijn er arbo-overleggen ingesteld om zowel op het gebied van beleid als uitvoering de zorg voor arbeidsomstandigheden te borgen. Deze overlegstructuur omvat:

- Een interne overlegmatrix met diverse stakeholders waaronder de centrale directie, het management, de arbodienstverleners, de OR, de directiesecretarissen van alle directies, het team integrale veiligheid van B&U, de vertrouwenspersonen, het hoofd BHV, de BHV-coördinator, de preventiemedewerkers, de HR-adviseurs en de afdeling communicatie;
- Het Interprovinciaal Arbo-overleg.

3.1.3. Functierisicoprofielen

PNH heeft zogenaamde **functierisicoprofielen** opgesteld. Risicovolle werkzaamheden zijn op functieniveau geïdentificeerd en geanalyseerd. Op basis daarvan is een programma opgesteld gericht op beheersing van de restrisico's zoals omschreven in artikel 3 van de Arbowet. Voor alle functies is een functierisicoprofiel opgesteld. Er zijn daarbij drie hoofdcategorieën van functierisicogroepen te onderscheiden:

- Functierisicogroep 1 - Binnendienstfuncties zonder publiekstaken;
- Functierisicogroep 2 - Binnendienstfuncties met publiekstaken;
- Functierisicogroep 3 - Buitendienstfuncties.

3.2. FACILITEITEN EN INSTRUMENTEN.

3.2.1. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Een RI&E is volgens de Arbowet verplicht om arbeidsrisico's in kaart te brengen en hieraan zo nodig beheersmaatregelen te koppelen. Een RI&E dient actueel (passend binnen actuele werkwijze), zo compleet

mogelijk (gericht op alle mogelijke risico's en alle groepen werknemers), valide (uitgevoerd of getoetst door kerndeskundige) te zijn, op schrift te staan en voorzien te zijn van een plan van aanpak.

PNH draagt zorg voor het conform Arbowet uitvoeren van een RI&E. Het plan van aanpak dat voortvloeit uit de RI&E is leidend in de prioriteitstelling van het arbojaarplan. De RI&E wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

3.2.2 Deskundige bijstand

De PNH laat zich, conform artikel 14 van de Arbowet, deskundig bijstaan door de arbodienst. Met de arbodienst is een zogenaamde maatwerkregeling overeengekomen, waarbij uren voor de diensten van een bedrijfsarts zijn ingekocht. Bij de aanbesteding van de arbodienstverlening is de vraag geformuleerd die aansluit bij het beleid dat de provincie Noord-Holland voorstaat. De OR is betrokken geweest bij de aanbestedingsprocedure voor de inhuur van de arbodienst.

3.2.3. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

De Arbowet maakt onderscheid tussen verschillende vormen van PSA, te weten:

- werkdruk;
- ongewenst gedrag (inclusief seksuele intimidatie, pesten en discriminatie);
- agressie en geweld.

Deze vormen van arbeidsbelasting kunnen leiden tot werk gerelateerde stress. PNH voert voor alle vormen van PSA beleid. Zie het actuele arbojaarplan voor meer informatie over uitvoering.

3.2.4. Bedrijfshulpverlening (BHV)

Bedrijfshulpverlening (BHV) is de hulp die wordt verleend bij ongewenste gebeurtenissen in een organisatie, die de veiligheid en/of gezondheid van de werknemers en andere aanwezigen bedreigen (zoals bij brand en ongevallen). De provincie Noord-Holland heeft een interne bedrijfshulpverlening opgezet, onder leiding van de sectormanager Facilitaire Dienstverlening. De BHV-ploegleider, of diens plaatsvervanger, heeft de operationele leiding over de BHV-ploeg(-en) en geeft opdracht aan de BHV'ers. Op Het Plein is meer info te vinden over 'Wat te doen wanneer er eerste hulp verleend dient te worden?' Klik [hier](#).

3.2.5. (Bijna-)ongevallen procedure

Gevaarlijke situaties, ongevallen en bijna-ongevallen dienen gemeld te worden via het [formulier 'Melding arbeidsongeval, bijna-ongeval, gevaarlijke situatie, agressie en geweld'](#). De centrale arbocoördinator neemt de melding in behandeling en neemt zo nodig contact op met de betrokkene(n). Meldingsplichtige bedrijfsongevallen worden door PNH direct gemeld bij de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie). Op het intranet van PNH is een [procedure](#) hiervoor beschreven. Deze meldingen worden jaarlijks geanalyseerd en geëvalueerd.

3.2.6. Preventief medisch onderzoek (PMO)

Medewerkers worden periodiek in de gelegenheid gesteld een preventief medisch onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (Arbowet, artikel 18).

3.2.7. Voorlichting en onderricht

In de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 8) wordt aangegeven dat de werkgever voorlichting en onderricht moet verzorgen over arbeidsomstandigheden. Dat betekent onder andere dat::

- de werkgever er voor zorgt dat de werknemers worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden, de daaraan verbonden risico's en de maatregelen om deze risico's te voorkomen of te beperken;
- de werkgever er ook voor zorgt dat de werknemers worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand is georganiseerd.

3.2.8. Medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO)

Om de tevredenheid van medewerkers te meten zet PNH, conform eerder gemaakte afspraken met directie en OR, een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) in. Het MTO is bedoeld om inzicht te krijgen in de werkbeleving, de tevredenheid, betrokkenheid, bevlogenheid, loyaliteit, motivatie en klantgerichtheid van de medewerkers.

Medewerkers die tevreden zijn over hun werk presteren beter en dragen zo bij aan het succes van PNH en zijn daarnaast goede ambassadeurs voor de organisatie. Omdat het menselijk kapitaal cruciaal is om onze doelen te behalen monitoren we regelmatig hoe 'het ervoor staat' en of er nog onderwerpen zijn die extra aandacht vragen. Medewerkers en de organisatie hebben hierin een gedeelde verantwoordelijkheid.

3.2.9. Persoonlijke beschermingsmiddelen

Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.

3.2.10. Verzuimbeleid

Bij verzuim is de visie van PNH: verzuim voorkomen waar het kan en waar verzuim optreedt in te zetten op een spoedige reïntegratie. Er wordt gewerkt volgens het Eigen-Regiemodel en het verzuimprotocol.

De provincie werkt met het **Eigen-Regiemodel (ERM)**. Kenmerken van het Eigen-Regiemodel zijn:

- De organisatie heeft de regie op het verzuimproces;
- Leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en de organisatie heeft zelf regie over de randvoorwaardelijke zaken die in het verzuimproces aan bod komen;
- De bedrijfsarts heeft de rol van adviseur van de leidinggevende en de medewerker.

De kern van het ERM is de dialoog tussen leidinggevende en medewerker. De bedrijfsarts geeft aan welke mogelijkheden en beperkingen er zijn ten aanzien van werk. Belangrijk is dat er tussen medewerkers en leidinggevendenden afspraken gemaakt worden over wat met bepaalde klachten nog wél mogelijk is om te doen.

De **Sociaal Medische Overleggen (SMO's)** zijn een belangrijk middel bij een goede uitvoering van het ERM.

Een verzuimbeleid voeren is een eis die de wetgever stelt. Een goed verzuimbeleid voeren is ook wat PNH voorstaat en dat ook al geruime wordt tijd toepast.

De provincie Noord-Holland heeft een **verzuimprotocol** dat aansluit bij de stappen uit de Wet verbetering Poortwachter. Dit protocol is herzien in maart 2019, gebaseerd op de huidige wetgeving en sluit aan bij artikel 7.1.1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), dat gaat over gezondheid en arbeidsomstandigheden. Dit protocol is daar een uitwerking van. Het is van toepassing op alle medewerkers van de provincie Noord-Holland en relevant voor medewerkers, leidinggevendenden en arbodienst. Het protocol is in 2019 aangepast in lijn met de huidige privacywetgeving (AVG). In het kader van 'Training management op personeelonderwerpen' wordt aan de leidinggevendenden een **training 'voeren van ziekteverzuimgesprekken'**

aangeboden. Regelmatig wordt geïnventariseerd of er behoefte is om opnieuw een (opfris)cursus 'verzuimbegeleiding en voeren verzuimgesprekken' te organiseren.

Jaarlijks wordt een **verzuimrapportage** opgesteld. De hoofdlijnen van de verzuimrapportage worden opgenomen in een Concern Management Rapportage (CMR). De verzuimrapportage staat niet op zichzelf, maar heeft relaties met het MTO en de Health check. In feite is de verzuimrapportage een van de indicatoren voor de mate van veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers.

HOOFDSTUK 4. TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

De verantwoordelijkheden bij het arbo- en verzuimbeleid kennen verschillende niveaus. Daar waar nodig zal de directie zich laten bijstaan en adviseren door interne en externe deskundigen.

4.1. Directieteam

Het directieteam heeft de eindverantwoordelijkheid voor het vaststellen en het bewaken van de uitvoering van het totale arbo- en verzuimbeleid. Voor de uitvoering ervan heeft zij een voorwaardenscheppende taak, waarbij het gaat om middelen, tijd en inzet van het lijnmanagement en deskundige ondersteuners.

4.2. Managers

Managers stimuleren hun medewerkers om op gezonde en veilige wijze te werken en spreken hen, indien nodig, daarop aan. Zij maken het onderwerp arbeidsomstandigheden systematisch bespreekbaar in teamoverleg.

Daarnaast hebben ze een signalerende functie ten aanzien situaties waarin medewerkers mogelijk niet optimaal veilig en gezond kunnen werken. Dergelijke waarnemingen bespreken zij met hun HR-adviseur en de bedrijfsarts.

4.3. Kerndeskundigen

In de Arbowet zijn vier kerndeskundigen benoemd om werkgevers te ondersteunen.

De bedrijfsarts is een medisch specialist op gebied van werk en gezondheid. Verantwoordelijk voor het begeleiden van medewerkers tijdens bij de reïntegratie en/of het bijdragen aan voorkomen van verzuim. De bedrijfsarts informeert de werkgever over de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer, de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en de verwachte duur van het verzuim.

De Hogere Veiligheidskundige (HVK) is specialist in het bevorderen van de veiligheid in het werk en de werkomgeving. De HVK'er helpt ondernemingen bij het uitvoeren van het arbobeleid; het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie; het formuleren van richtlijnen, regelingen en procedures op het gebied van arbeidsomstandigheden; voorlichting en instructie aan alle werknemers over veilig werken en het maken van ongeval- en risicoanalyses.

De Arbeidshygiënist is een specialist die zich bezighoudt met belastende factoren (chemisch, fysisch, biologisch etc.) in werk en werkomgeving. Hij probeert deze factoren op te sporen, te evalueren en te beheersen.

De Arbeids- en Organisatiekundige is een specialist in arbeids- en organisatiepsychologie. De A&O-deskundige adviseert ten aanzien van de ontwikkeling, invoering en bijstelling van beleid.

4.4. Ondernemingsraad

De OR behartigt de belangen van onze medewerkers en organisatie en houdt een vinger aan de pols bij belangrijke ontwikkelingen en veranderingen binnen de organisatie en adviseert de algemeen directeur bij besluiten met personele consequenties en bedrijfsvoering. De Ondernemingsraad is, conform de Wet op Ondernemingsraden (WOR), intensief betrokken bij besluiten over arbeidsomstandigheden, zoals het opzetten en uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie; het opstellen en uitvoeren van het Plan van Aanpak; het aanstellen van preventiemedewerkers, het kiezen van een arbodienstverlener en het geven van invulling aan het onderliggende contract. De dossierhouders arbo van de OR voeren periodiek overleg met de centrale Arbo coördinator om de uitvoering van het beleid te bespreken. Daarnaast voert de OR periodiek

overleg met relevante stakeholders. De uitvoering van het beleid is daarnaast ook een (formeel) besprekingspunt in de overlegvergadering van de OR en de bestuurder.

4.5. Centrale arbocoördinator

De centrale arbocoördinator is een onafhankelijke generalist die zo nodig gevraagd en ongevraagd aanbevelingen op het gebied van arbo doet richting alle directies; werkt nauw samen met en geeft coaching aan de preventiemedewerkers; is nauw betrokken bij de cyclus van uitvoering van risico-inventarisaties, Preventief Medisch Onderzoek (Health check) en het Medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO). De arbocoördinator onderhoudt de contacten met interne actoren zoals de OR, externe actoren zoals de arbodienstverlener en is adviseur voor de directie ten aanzien van de uitvoering van de in het arbobeleidsplan vastgelegde afspraken.

4.6 Preventiemedewerkers

Preventiemedewerkers leveren naast hun eigen reguliere functie een bijdrage aan de uitvoering de RI&E en de plannen van aanpak, voeren werkplekonderzoek uit, adviseren ten aanzien van het verstrekken van arbohulpmiddelen, geven gevraagd en ongevraagd advies en voorlichting over gezond en veilig werken aan directie, bedrijfsarts en OR. Hun takenpakket is deels afgeleid uit het plan van aanpak van de RI&E. De preventiemedewerker van B&U is (Middelbaar) Veiligheidskundige en heeft in het bijzonder de focus op de procesveiligheid en veiligheid van de werknemers in situaties waar zich mogelijk (hoog)complexe arbeidsrisico's voordoen. Deze werkt nauw samen met de Hogere Veiligheidskundige.

4.7. Hoofd BHV

De sectormanager Facilitaire Dienstverlening fungeert als hoofd BHV en is verantwoordelijk voor het formuleren en bewaken van het beleid en de vakinhoudelijke advisering met betrekking tot de BHV-taken. Hij wordt hierin zo nodig geadviseerd door de BHV-coördinator, de preventiemedewerkers en de centrale arbocoördinator.

4.8. Coördinator BHV

De coördinator BHV is het eerste aanspreekpunt voor BHV'ers en rapporteert aan het hoofd BHV.

4.9. Vertrouwenspersoon

Medewerkers kunnen bij de vertrouwenspersoon terecht wanneer zij te maken krijgen met ongewenst gedrag en/of integriteitskwesaties. De vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers. Er is een geheimhoudingsplicht in gevallen van ongewenst gedrag. Bij integriteitskwesaties is dat geregeld via anoniem melden. De vertrouwenspersonen maken een jaarverslag over hun werkzaamheden en noemen daarin aantal en soorten meldingen. De vertrouwenspersoon heeft naast de opvang - en begeleidingstaak een adviserende en een informerende taak. Zo nodig verwijst de vertrouwenspersoon door naar bijvoorbeeld een mediator, de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk. De vertrouwenspersoon zal in eerste instantie altijd nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is.

4.10 Adviseur veiligheid in projecten, Team Veiligheid & Gezondheid (V&G)

Het kennisveld V&G is een onderdeel van de sector IGI van de directie B&U. Vanuit het kennisveld wordt geadviseerd over het bewaken van veiligheid en veiligheidsmanagement in bouw- en infraprojecten, van studiefase tot oplevering en ook daarna, in de gebruiksfase en bij sloop. Hun doelstelling is om systematisch op proactieve wijze invulling te geven aan de verplichtingen die de Arbowet bij opdrachtgevers neerlegt, waardoor een veilige uitvoering van het project geborgd is. Je kunt bij het kennisveld terecht voor onder andere advies, faciliteren van veiligheidsrisicosessies, toetsing van documenten en ondersteuning bij procesaudits veiligheidsmanagement en toetsing van een V&G plan op juistheid en volledigheid.

4.11 Adviseur veiligheid op buitenlocaties, B&U

Voor het bewaken van de veiligheid op buitenlocaties en daarmee samenhangende hoog-complexe arbeidsrisico's laat PNH zich bijstaan door een Hogere Veiligheidskundige. Deze specialist is onder andere betrokken bij het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie; de toetsing beheersbaarheid veiligheidsrisico's, het (laten) opstellen en naleven van een V&G-plan en V&G-dossier conform het hiervoor vastgestelde stappenplan, het formuleren van richtlijnen, regelingen en procedures op het gebied van arbeidsomstandigheden, het monitoren en presenteren van incidentenmeldingen. Tevens maakt deze professional zo nodig ongeval- en risicoanalyses en formuleert richtlijnen, regelingen en procedures op het gebied van arbeidsomstandigheden.

4.12. Medewerkers

Medewerkers voeren hun werkzaamheden op gezonde en veilige wijze uit en nemen verantwoordelijkheid voor goed werknemerschap, onder andere door invulling te geven aan de verplichtingen zoals deze zijn beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet, hoofdstuk 2, artikel 11 (zie ook arbobeleid 1.3.2.). Hebben een signalerende functie ten aanzien van situaties waarin mogelijk niet optimaal veilig en gezond gewerkt kan worden. Dergelijke waarnemingen bespreken zij met hun manager of de bedrijfsarts.

4.13. HR-adviseurs

HR-adviseurs fungeren als sparringpartner van het management bij meer complexe of strategische HR-vraagstukken. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor managers met vragen over het voorkomen en/of zoveel mogelijk bekorten van verzuim.

4.14. Info Personeel

Info Personeel is het eerste aanspreekpunt voor alle vragen over arbeidsomstandigheden en de faciliteiten die PNH daarvoor biedt.

4.15. Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De inspectie is toezichthouder op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dat toezicht is gericht op de naleving van de wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden, de arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en het sociale zekerheidsstelsel.

BRONVERMELDING

- Offerteaanvraag Aanbestedingsprocedure 2b-diensten Arbodienstverlening PNH79231.
- Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen.
- URPNH X 051A Klachtenregeling ongewenst gedrag Provincie Noord-Holland 2010.
- Functierisicoprofielen.
- Klachtenregeling ongewenst gedrag Provincie Noord-Holland 2010.
- Meldingsformulier agressie-incident.
- URPNH 2.5.5 Protocol vertrouwenspersoon en contactpersoon bij melding misstanden provincie Noord-Holland 2017 en CAP 2019 BIJLAGE 2 Regeling melden vermoedens van een misstand.
- URPNH X 051A Klachtenregeling ongewenst gedrag Provincie Noord-Holland 2010.
- URPNH X 051B Nota "Beleid ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van ongewenst gedrag."
- Arboportaal van SZW.
- Arbeidsomstandighedenwet SZW.
- Thuiswerken bij PNH