

1. MANAGEMENTSAMENVATTING

Door tri-plus is een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd binnen het gemeentehuis Bergen. Doel van deze risico-inventarisatie is om zicht te krijgen op de risico's daar om zo maatregelen te kunnen treffen ter verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden. Na een voorgesprek is een rondgang gemaakt langs de meeste werkplekken en is met verschillende medewerkers gesproken.

De risico-inventarisatie is geen inspectie. Aan alle zaken die wel in orde zijn, wordt nagenoeg geen aandacht besteed. Het nadeel van deze manier van rapporteren is dat bij lezing de indruk kan ontstaan dat veel zaken niet op orde zijn. De strekking van een RI&E-rapport is immers de nog aanwezige risico's in kaart brengen en verbetervoorstellen doen. Daarom wordt uitdrukkelijk hier gesteld dat veel zaken wel in orde bevonden zijn en dat de vriendelijkheid en open houding van de medewerkers en hun bereidwilligheid om mee te werken zeer hebben bijgedragen tot de totstandkoming van dit rapport.

De belangrijkste risico's zijn:

Als belangrijkste klacht wordt het binnenklimaat genoemd. Een minder goed binnenklimaat is niet alleen onprettig voor de medewerkers maar leidt ook tot verminderde productiviteit en meer fouten.

Om het binnenklimaat weer redelijk op orde te krijgen, dienen allereerst management-beslissingen te worden genomen over de volgende zaken:

- Welk kwaliteitsniveau qua binnenklimaat wordt nagestreefd: A, B, C of D? Dit bepaalt in belangrijke mate de maatregelen die eventueel aanvullend op het huidige systeem moeten worden getroffen: bouwkundig, capaciteit van de ventilatie, koeling, eventueel bevochtigingssysteem, enz.
- De tweede keuze betreft welk concept van werken wordt gekozen: meer werken volgens het model van 'het nieuwe werken', waarbij in toenemende mate de medewerkers vanuit huis en andere plaatsen werken of meer het huidige concept handhaven. De gemiddelde gelijktijdigheidsfactor van de medewerkers in het gebouw bepaalt immers in belangrijke mate de vereiste capaciteit van het luchtbehandelingsysteem.

Op deze keuze is de factor aparte kleine kantoren of groepskantoren slechts van beperkte invloed. Flexplekken kunnen in beide typen kantoren worden ondergebracht. Wel geldt in het algemeen dat hoe groter het aantal personen per werkruimte des te groter de kans op onderlinge hinder en binnenklimaatklachten. Dit omdat in grotere ruimtes de luchtstromingen veel minder goed te beheersen zijn en onderlinge afstemming over open of gesloten ramen met veel personen lastiger is dan in kleinere ruimtes met minder mensen.

Van belang bij flexplekken is dat de beeldschermwerkplekken veel gemakkelijk instelbaar moeten zijn dan momenteel het geval is, dit om de bestaande klachten te verminderen en te voorkómen dat door de introductie van flexplekken nog meer klachten gaan ontstaan.

Afhankelijk van bovengenoemde keuzen kan bepaald worden of met het bestaande luchtbehandelingsysteem (installatie en kanalen e.d.) wordt verder gewerkt of dat veel stringenter maatregelen nodig zijn zoals aanbrengen van luchtbevochtiging, vergroten capaciteit van ventilatoren en vergroten van de diameters van luchtkanalen, enz. Dat laatste is in de bestaande structuur niet goed mogelijk, gelet op de beschikbare ruimte boven de plafonds.

Andere risico's zijn:

- Beeldschermwerkplekken (reeds genoemd)
- Losse elektrische apparatuur
- Onderlinge geluidshinder in de grotere kantoorruimtes
- Onveilige Paternoster kasten
- Onbekendheid met afspraken over het melden van incidenten en ongevallen
- Onvoldoende bekendheid van mogelijke risico's door onvoldoende voorlichting hierover (enquêteresultaat).
- Onvoldoende bespreekmogelijkheden met de leidinggevenden van klachten en ongenoegens op het gebied van functie-inhoud en werkorganisatie (enquêteresultaat).
- 61 medewerkers geven aan lichamelijke klachten te hebben die mogelijk verband hebben met het werk. Deze klachten hebben mogelijk niet geleid tot ziekteverzuim, maar ze verminderen het werkplezier en de productiviteit.

Voorstel voor het vervolgtraject

Aan de hand van de in de RI&E-tabel genoemde prioritering het plan van aanpak invullen, bespreken met de personeelsvertegenwoordiging, goed communiceren naar het personeel (ook over de zaken waarvan besloten wordt deze niet uit te voeren) en uitvoeren. De uitvoering van dit plan na een jaar in de planning en controlecyclus evalueren. Dit kan aan de hand van een voortgangsrapportage gebeuren.