

Het arbobeleid 2022-2027



PROVINCIE ■■ UTRECHT

Inleiding en aanleiding

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht alle bedrijven in Nederland tot het voeren van een beleid dat gericht is op “zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden” voor alle medewerkers. Deze zorg dient systematisch te gebeuren en moet een integraal onderdeel zijn van het totale organisatiebeleid. Zowel de werkgever (zorgtaak) als de werknemer (verplichtingen werknemer) zijn verantwoordelijk voor deze zorg en zij hebben daarom complementaire rollen aan elkaar. Veiligheid en gezondheid op de werkplek is immers een zaak van ons allemaal. De werkgever draagt de eindverantwoordelijkheid.

Voor welk probleem is het nieuwe arbobeleid een oplossing?

Een belangrijke verplichting is het opstellen en actueel houden van het arbobeleidsplan. Het huidige arbobeleid van provincie Utrecht is niet meer actueel. Dit is dan ook een belangrijke aanleiding om een nieuw beleidsplan te maken.

Daarnaast is het van belang om het arbobeleid te laten aansluiten op de principes van de concernvisie (richting, samenhang, sturing, rust).

Verder is er nut en noodzaak om meer samenhang en structuur te realiseren in het arbobeleid. In het nieuwe arbobeleid is er daarom samenhang aangebracht tussen de verschillende onderdelen van het arbobeleid en is de basis gelegd om datagericht te gaan werken.

Het doel is dat met het nieuwe arbobeleid:

- sneller en meer gericht kan worden geïntervenieerd op specifieke vraagstukken binnen de organisatie.
- meer structuur en eigenaarschap komt in de rollen en verantwoordelijkheden die het beleid en de uitvoering moeten dragen
- het mogelijk is om vanuit een stevig fundament te acteren op de vragen die het hybride werken en andere inhoudelijke thema's op het gebied van gezondheid en veiligheid meebrengen.

Om deze doelen te bereiken is het hele arbobelevingsveld in dit beleidsstuk in kaart gebracht. Voor nieuw beleid is immers inzicht in het staande beleid van belang.

Vervolgens zijn er ambities in het beleid opgenomen die het arbobeleid methodisch en inhoudelijk verder brengen. Om het hele arbobelevingsveld volledig in kaart te brengen is er input opgehaald bij de arbowerkgroep OR, bureau integriteit, team facilitair en bij de gezondheidsexperts en de HR adviseurs van HRO.

Het beleid en het instrumentarium is geordend langs de lijnen van de 3 grote bouwstenen voor het arbobeleid, namelijk huisvesting, werkbelasting en bedrijfsgezondheidszorg. Het beleidsplan volgt hiermee de opbouw van de Arbowet en het Arbobesluit die een structuur hebben op basis van deze drie grote bouwstenen. De arbeidsomstandighedenwet en de regelingen die daaruit voortkomen (b.v. arbeidsbesluit, werktijdenregeling etc.) geven de kaders voor wat er binnen deze bouwstenen dient te worden geregeld.

1. Het huisvestingsbeleid

Arbeidsplaatsen of werkplekken dienen gezonde en veilige werkomstandigheden aan te bieden. Artikel 3 Arbowet en hoofdstuk 3 van het Arbobesluit geven hiervoor het kader en een aantal richtlijnen. Het gaat hierbij eerst en vooral om een technisch deel: de fysieke werkplek en alles wat daarbij hoort. Bijvoorbeeld: de verlichting, de meubels, de werkoppervlakte, zoninval etc. Maar in het huisvestingsbeleid dienen ook thema's terug te komen die niet meteen tastbaar zijn. Het gaat dan om het sociale deel; bijvoorbeeld hoe huisvesting kan bijdragen aan bijvoorbeeld rust, afwisseling (in bijvoorbeeld werkzaamheden/activiteiten) of het voorkomen van agressie.

2. Het beleid op de werkbelasting

Niet alleen de werkplek moet in orde zijn, datzelfde geldt ook voor het werk zelf. In het kader van de fysieke belasting van werknemers geven artikel 3 Arbowet, het Arbobesluit (hoofdstuk 5), en de Werktijdenregeling kaders en richtlijnen voor een veilige en gezonde belasting door het werk. De arboregeling geeft daarnaast voorschriften voor specifieke situaties

Naast de fysieke belasting kijkt de Arbowet ook naar de psychosociale werkbelasting (PSA).

De toepasselijke regelgeving in deze is artikel 3 Arbowet en Arbobesluit hoofdstuk 4.

Werkdruk (oftewel stress en spanning gerelateerd aan arbeid) die ontstaat omdat er sprake is

van ongewenste omgangsvormen, van intimidatie of uitsluiting of van een verstoorde werk-privébalans. PSA is een breed begrip en wordt steeds meer gezien als aangrijpingspunt om te werken aan de tevredenheid¹ van medewerkers (PSA verklaart in Nederland het ziekteverzuim voor 1/3 deel, voor de Provincie Utrecht is PSA de verklaring voor ¼ deel van het verzuim dat door de bedrijfsarts wordt gezien²).

3. Het beleid op de bedrijfsgezondheidszorg

Ook de bedrijfsgezondheidszorg is verankerd in artikel 3 van de Arbowet en ook hier is er een verdere uitwerking in het Arbobesluit en Arboregeling. Het gaat om de verplichting om een arbodienstverlener in te huren, om aan preventie te werken, de rechten van de medewerker (b.v. second opinion) etc. (zie voor verdere uitwerking van de 3 bouwstenen hoofdstuk 3)

Op het fundament van bestaand arbobeleid kunnen de ambities voor de komende beleidsperiode worden uitgewerkt. Naast de uitvoering van de wettelijke taken, is de ambitie de komende vijf jaar om tot een meer gestructureerd en systematisch karakter te komen van het arbobeleid (methodisch), de uitvoering van de wettelijke taken verder door te ontwikkelen en inhoudelijke thema's als hybride werken en duurzame inzetbaarheid uit te werken in relatie tot het arbobeleid:

- Methodisch
 - Het realiseren van meer samenhang tussen de bouwstenen.
 - Een integrale aanpak van vraagstukken: niet alleen de individuele bouwstenen zijn goed geregeld, maar ook de wisselwerking tussen de verschillende onderdelen
 - Meer data gedreven werken (meer data gericht op specifieke organisatieonderdelen of thema's) waardoor meer maatwerk mogelijk wordt voor specifieke vraagstukken (bijvoorbeeld vragen rondom specifiek kwetsbare groepen of vragen rondom leeftijdscohorten als jongeren of ouderen) of organisatieonderdelen (bijvoorbeeld domeinen of teams).
 - Het voorspellen en verantwoorden: vanuit data en de PDCA (plan, do, check, act) cyclus kijken welke thema's en onderdelen binnen de organisatie aandacht vragen, bepalen wat wordt opgepakt met beleid (plan) en interventies (do), monitoren van de resultaten en evalueren (check) en vervolgens hierop acteren (act).

Dit betekent dat met een systematische aanpak op organisatieniveau wordt toegewerkt naar concrete doelen op de drie bouwstenen en dat die gekoppeld worden aan parameters die kwantificeerbaar zijn en gemonitord kunnen worden.

- Inhoudelijk
 - De verdere uitwerking van de adviezen in de RI&E van 2021 in de arbojaarplannen
 - De verdere uitwerking en opvolging van het MBO (medewerkersbelevingsonderzoek is de opvolger van het medewerkerstevredenheidsonderzoek)
 - De uitwerking van het hybride werken (wat dit betekent voor arbeidsomstandigheden) in instrumenten en regels en de borging daarvan in het arbobeleid
 - De agendering en uitwerking van het PAGO
 - De aanbesteding van de arbodienst
 - Het onderhoud, beheer en innovatie van het bestaande arbo-instrumentarium
 - Het arbobeleid inbedden in de aankomende visie op duurzame inzetbaarheid: het arbobeleid en duurzame inzetbaarheid met elkaar verbinden.

Dit arbobeleidsplan heeft een scope van 2022-2027 met dien verstande dat tussentijdse bijstelling (en hernieuwde afstemming met relevante gremia zoals CMT en OR) van het beleid noodzakelijk zal zijn als gevolg van de invoering en doorontwikkeling van het hybride werken. Daarbij is de doorlooptijd van de doorontwikkeling van het arbobeleid voor wat betreft het hybride werken en het huisvestigingsbeleid ook afhankelijk van de situatie dat binnen het huis van de provincie Oekraïense vluchtelingen worden opgevangen en speciale voorzieningen worden getroffen.

¹ In de verschillende visiestukken van de provincie Utrecht wordt werkgeluk als doelstelling voor beleidsinstrumenten genoemd. In het arbobeleid past deze doelstelling niet. Werkgeluk komt wel terug in het (aankomende) overkoepelende beleid op arbo en vitaliteit. Hierin wordt de verbinding gelegd tussen de bouwstenen van het arbobeleid en de bouwstenen op Duurzame Inzetbaarheid.

² Jaarrapportage Zorg van de Zaak 2021

Leeswijzer:

Het arbobeleid zelf bestaat uit de wettelijke taken (paragraaf 1), de visie op het arbeidsomstandighedenbeleid (paragraaf 2), het bestaande beleid aan de hand van de drie bouwstenen (paragraaf 3: 3.1, 3.2 en 3.3) en een ambitieprogramma voor de komende beleidsperiode (paragraaf 4).

De wettelijke taken, waaraan invulling moet worden gegeven, zijn in paragraaf 2, 3 en 4 integraal vervlochten met de eigen ambities van de organisatie. Vanwege het belang van de wettelijke taken en het inzicht hoe de organisatie hierop functioneert, wordt deze in paragraaf 1 verbijzonderd en een opsomming gegeven met een korte uitleg en beschrijving wat de provincie op de betreffende taak doet. Een verdere verdieping op deze wettelijke taken is beschreven in paragraaf 3.

Inhoudsopgave

1	De dienstverlening binnen de Provincie Utrecht op de wettelijke arbotaken	6
2	De visie op het arbeidsomstandighedenbeleid	9
3	Het huidige arbeidsomstandighedenbeleid.....	12
3.1	Huisvesting	12
3.1.1	Visie op huisvesting.....	12
3.1.2	De doelen van huisvestigingsbeleid	12
3.1.3	Het huisvestingsplan	13
3.1.4	Veiligheid op de werkplek.....	14
3.2	Werkbelasting.....	16
3.2.1	Visie op werkbelasting.....	16
3.2.2	De doelen van het werkbelastingbeleid	16
3.2.3	Het huidige beleid en instrumentarium op werkbelasting.....	17
3.3	Bedrijfsgezondheidszorg	19
3.3.1	Visie op bedrijfsgezondheidszorg	19
3.3.2	Doelen van bedrijfsgezondheidszorg	19
3.3.3	Instrumenten en productcatalogus van de bedrijfsgezondheidszorg	20
3.3.4	De organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg.....	21
4	De beleidsperiode 2022-2027	22
4.1	De Ambities voor de komende beleidsperiode; de doorontwikkeling	22
4.1.1	Methodische opgaven: de basis op orde	22
4.1.2	Inhoudelijke opgaven: doorontwikkeling	22
4.2	Wat hebben we daarvoor nodig?	23
4.2.1	Monitor.....	23
4.2.2	Regie	23
5	Het arbosysteem.....	25
6	Bijlagen	27

1 De dienstverlening binnen de Provincie Utrecht op de wettelijke arbotaken

In de Arbowet wordt de zorgplicht voor de arbeidsomstandigheden gelegd bij de werkgever. De wet noemt een aantal hoofdtaken waarmee een werkgever die zorgplicht in ieder geval dient in te vullen, te weten:

- Een actueel arbobeleidsplan (gericht op o.a. op fysieke werkbelasting en psychosociale arbeidsbelasting)
- Een ziekteverzuimbeleid; incl. contract met een bedrijfsarts (huidig contract tot oktober 2024 met Zorg van de Zaak).
- Een actuele risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) (zie intranet)
- De inrichting van de bedrijfshulpverlening (zie bouwsteen bedrijfsgezondheidszorg)
- Een preventiemedewerker (in dienst)
- Het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO). (zie paragraaf 4)

Waar moet mijn werkgever voor zorgen volgens de Arbowet?

Onderdelen arbobeleid

Het arbobeleid moet in elk geval bestaan uit:

- risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- ziekteverzuimbeleid;
- bedrijfshulpverlening (BHV);
- preventiemedewerker;
- periodiek arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO).

Deze vallen allemaal onder de basistaken en onderzoeken/metingen in het kader van de zorgtaak van de werkgever. Het informeren naar de organisatie gaat via daarvoor bestemde pagina's van intranet.

Een actueel arbobeleidsplan

Het huidige arbobeleidsplan is niet meer actueel. Met de vaststelling van dit arboplan voldoet de Provincie Utrecht weer aan deze wettelijke voorwaarde.

De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden en stelt daartoe een arbobeleidsplan op. Het arbobeleidsplan richt zich op de drie belangrijkste bouwstenen in de wetgeving: Huisvesting, Werkbelasting en Bedrijfsgezondheidszorg. De verplichte onderdelen in het beleidsplan zijn:

- Beleid gericht op de werkbelasting.
Dit beleid bestaat binnen de Provincie Utrecht uit beleid gericht op de fysieke werkbelasting en beleid op psychosociale arbeidsbelasting.

Voor wat betreft de fysieke werkbelasting is het beleid gericht op:

- Werken met gevaarlijke stoffen en in risicovolle werkomstandigheden met verantwoordelijkheden voor managers en de Arbo/Preventiecoördinator.
- Zwaar werk (tillen, dragen, duwen, trekken) met verantwoordelijkheden voor managers en de Arbo/Preventiecoördinator.
- Werken in eenmansfuncties met verantwoordelijkheden voor managers, de Arbo/Preventiecoördinator en beleidsadviseur.
- Preventieve maatregelen, namelijk:
 - De werktijdenregeling (ter actualisatie aan de hand van de nieuwe CAO) onder verantwoordelijkheid van de arbeidsjuristen.
 - Gezondheid bevorderende instrumenten met verantwoordelijkheid voor de beleidsadviseur en de expertisefuncties (Arbo/Preventiecoördinator, Bedrijfsmaatschappelijk Adviseur en Re-integratieadviseur).
- De inrichting van de informatieplicht aan medewerkers met de coördinatorrol bij de beleidsadviseur HRO (op het gebied van arbo/vitaliteit/werkgeluk/duurzame inzetbaarheid). De rolverdeling hierin is dat de verantwoordelijkheid zit bij de managers en teamleiders. Bedrijfsmaatschappelijk adviseur, Re-integratie adviseur, HR-adviseurs en Arbo/Preventiecoördinator hebben hierin een ondersteunende en/of adviserende rol. De beleidsadviseurs en de Arbo/Preventie coördinator adviseren en bewaken de uitvoering.

Voor wat betreft de psychosociale arbeidsbelasting is het beleid gericht op:

- Diversiteit en Inclusie, inclusief participatiebeleid. Deze worden op dit moment ontwikkeld door de projectgroep Diversiteit & Inclusie
- Sociale Integriteit; die wordt doorontwikkeld en onderhouden door Bureau Integriteit met een adviesfunctie voor de beleidsadviseur HRO en de gezondheidsexperts van HRO.
In dit kader is een Klachtenregeling Ongewenste Gedrag opgesteld en is de provincie aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag van de VNG. Tevens

heeft de provincie in het kader van de sociale integriteit twee vertrouwenspersonen aangesteld en een externe vertrouwenspersoon ingehuurd.

- **Beleid gericht op het ziekteverzuim**

De Provincie Utrecht heeft voor de begeleiding van zieke medewerkers een Arbodienst ingehuurd. Het uitgangspunt voor de begeleiding van zieke medewerkers is het eigen regiemodel. Bij het eigen regiemodel regelt de werkgever de verzuimbegeleiding van de werknemers zelf. De werkgever zet alle acties uit die noodzakelijk zijn voor een goede verzuimbegeleiding en is primair verantwoordelijk voor de verzuimaanpak. In deze benadering gaat, vooral bij langdurige ziekte, de aandacht uit naar het in stand houden van de verbinding met het werk en de nog aanwezige belastbaarheid van de zieke medewerker.

In de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid is de teamleider de casemanager. Deze heeft de coördinerende rol in het ziekteverzuimtraject en is in die zin de casemanager die:

- De bedrijfsarts inschakelt en de bedrijfsarts voor het consult van de medewerker vragen meegeeft die spelen in het kader van de re-integratie.
- De inzet van de interne adviseurs coördineert, te weten de HR-adviseur voor de 1^e-lijnsadvisering en de re-integratieadviseur en bedrijfsmaatschappelijk adviseur voor langdurige en complexe re-integratietrajecten.

De uitvoering van de ziekteverzuimbegeleiding wordt in complexe gevallen verder gestut door het Sociaal Medisch Team (SMT). Hierin worden de complexe casussen besproken met verschillende disciplines (Re-integratieadviseur, Bedrijfsmaatschappelijke Adviseur, Arbo arts) en het betrokken management ten behoeve van een meervoudig benadering van een re-integratietraject. Het SMT wordt op verzoek van de teamleider georganiseerd door de re-integratieadviseur.

In het kader van preventie kan een medewerker een consult aanvragen bij:

- Bedrijfsarts
- Bedrijfsmaatschappelijk adviseur
- Preventiemedewerker/Arbocoördinator
- Re-integratie/Loopbaanadviseur

Er zijn echter natuurlijk meer rollen/functionaliteiten die kunnen bijdragen aan preventie, zoals vertrouwenspersonen of HR adviseurs die managers of medewerkers naar de juiste informatie of personen verwijzen in het kader van preventie.

Het Sociaal Medisch Overleg (SMO) bestaat uit de sociale disciplines (BMA en Re-integratieadviseur), de bedrijfsarts, de HR adviseur en de betrokken teamleiders en domeinmanager. Het SMO heeft een preventief en curatief karakter. Hierin worden thema's en ontwikkelingen binnen het domein besproken. Doel is de uitvoering van het Arbobeleid binnen het beleid te ondersteunen en te verbeteren. Coördinator van dit overleg is de HR-adviseur van het domein.

De arbodienst stelt jaarlijks een arbojaarrapportage op met aanbevelingen om verzuimoorzaken aan te pakken. Deze rapportage wordt besproken in CMT en de ondernemingsraad en is één van de onderleggers voor het nieuwe arbojaarplan. De trekker hiervan is de beleidsadviseur HRO (op het gebied van arbo/vitaliteit/werkgeluk/duurzame inzetbaarheid).

Elk kwartaal wordt door de werkgroep Arbo & Vitaliteit een kwartaalrapportage opgesteld naar aanleiding van de verzuimcijfers. De kwartaalrapportage is onderwerp van gesprek binnen CMT en OR. De trekker hiervan is de beleidsadviseur HRO (op het gebied van arbo/vitaliteit/werkgeluk/duurzame inzetbaarheid).

De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De RI&E is een voor werkgevers verplicht middel om de gezondheid en veiligheid te bevorderen. Elk bedrijf met personeel moet door een arbodienst of arbodeskundige een inventarisatie laten uitvoeren op de vraag "of en hoe het werk gevaarlijk of ongezond kan zijn voor medewerkers". Dit moet schriftelijk worden vastgelegd. In de RI&E moet ook een Plan van Aanpak (PVA) zijn opgenomen. Daarin staat beschreven welke maatregelen een werkgever gaat nemen om de geconstateerde risico's aan te pakken. Ten slotte moeten in een RI&E de arbeidsongevallen uit

het verleden worden opgenomen. Binnen de Provincie Utrecht is de Arbo/Preventie coördinator verantwoordelijk voor het laten uitvoeren van de RI&E, het opstellen van een plan van aanpak en het actueel houden van RI&E.

In 2021 is een nieuwe RI&E opgesteld. Hierbij is gebruik gemaakt van de RI&E-manager uit de Arbocatalogus provincies.

- De RI&E is uitgevoerd door Zorg van de Zaak.
- RI&E en het plan van aanpak zijn opgesteld door Arbo/Preventiecoördinator en vervolgens besproken en vastgesteld in CMT met instemming van de Ondernemingsraad
- De RI&E als ook het plan van aanpak staan gepubliceerd op intranet.

Elk kwartaal wordt op basis van het plan van aanpak een voortgangsrapportage opgesteld die aan OR en CMT wordt voorgelegd.

De RI&E is een van de meetinstrumenten van het arbobeleid. Daarmee is de RI&E een onderdeel van het arbobeleid dat input levert voor de PDCA cyclus: (zie paragraaf 4) in de zin dat het inzicht geeft in de stand van zaken op het gebied van veiligheid- en gezondheidsrisico's binnen de organisatie. Hiermee is de RI&E een belangrijke onderlegger voor het arbobeleid.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

De provincie Utrecht heeft de coördinatie van en de verantwoordelijkheid voor de Bedrijfshulpverlening ondergebracht bij de Arbo/Preventiecoördinator.

De Arbo/Preventiecoördinator is het Hoofd BHV en zorgt voor de BHV-plannen per locatie en de inkoop van de benodigde opleidingen en EHBO materialen. Het hoofd BHV is tevens eindverantwoordelijk voor de afstemming en coördinatie met de BHV-ers van de huurders. De huurder is zelf verantwoordelijk voor de BHV/EHBO op zijn verdieping inzet, opleidingen etc, waarbij de BHV/EHBO de procedure volgt van de provincie. De BHV-ers leggen verantwoording af aan het Hoofd BHV. Het Hoofd BHV legt verantwoording af aan de teamleider.

De wettelijke Preventiemedewerker

Conform de wet kent de Provincie Utrecht de functie van Preventiemedewerker. Deze functie is binnen de provincie gekoppeld aan de functie arbocoördinator en is organisatorisch ondergebracht bij HRO als Arbo/Preventiecoördinator.

De preventiemedewerker is benoemd door het CMT (de OR heeft ingestemd met de benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker) en heeft een onafhankelijke positie en heeft om die reden ook een wettelijke ontslagbescherming.

De in de wet omschreven preventiemedewerker heeft drie (primaire) taken, namelijk:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de RI&E. De preventiemedewerker controleert de RI&E op actualiteit en compleetheid en stelt (in samenwerking met anderen) een plan van aanpak op. De preventiemedewerker draagt zorg voor uitvoering, verbetermaatregelen, advies en rapportage met betrekking tot de RI&E.
- Het adviseren en (nauw) samenwerken met de Ondernemingsraad over de te nemen maatregelen (en opvolging daarvan) voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- Het adviseren aan en samenwerken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners.

Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

In het PAGO wordt gekeken of een medewerker gezondheidsproblemen heeft door het werk.

Doel is het zoveel mogelijk voorkomen van de risico's die arbeid met zich meebrengt voor de gezondheid en voor de veiligheid. De inhoud van het onderzoek wordt passend gemaakt op de situatie van de werkvloer. Het PAGO wordt daarom gebaseerd op de RI&E.

Het laatste PAGO dateert van 2017; in verband met het verplichte thuiswerken was een PAGO in de afgelopen corona-periode niet mogelijk. Het PAGO wordt komend jaar weer ingericht.

2 De visie op het arbeidsomstandighedenbeleid

De zorgplicht voor de arbeidsomstandigheden waarin medewerkers werken, wordt in het arbobeleid uitgewerkt. Deze zorgplicht heeft tot doel arbeidsomstandigheden te creëren waarbinnen medewerkers op een gezonde en veilige manier hun werk kunnen doen.

Complementaire rollen

De Provincie Utrecht hanteert conform de wet het uitgangspunt dat de zorgplicht van de werkgever vooral voorwaardenscheppend is en ook faciliterend en informierend. De provincie gaat er ook conform de wet vanuit dat elke medewerker een complementaire rol heeft aan de zorgplicht van de werkgever. Oftewel dat werknemers binnen de gegeven kaders van de werkgever naar vermogen zorg dragen voor de veiligheid en gezondheid van zichzelf en die van andere betrokken personen. Dat wil zeggen dat zij zich tijdens het werk houden aan veiligheidsinstructies, procedures, huisregels etc.

(Samen) werken

Binnen de provincie Utrecht heeft het arbobeleid daarnaast ook een ondersteunende functie in de zin dat het werken en samenwerken wordt ondersteund en dat het gevoel van erbij horen wordt versterkt. Dat komt terug in het bestaande beleid op onderdelen als huisvesting (inrichting panden) en werkbelasting (inclusie en onderlinge omgangsvormen).

De belangrijke hoofddoelen voor het arbobeleid zijn en blijven dus: veiligheid, gezondheid en het faciliteren van het (samen)werken.

Richting, Sturing, Samenhang en Rust

In het arbobeleid worden de principes van de concernvisie geborgd. In de afgelopen beleidsperiode zijn de fundamenten gelegd op het gebied van huisvesting, werkbelasting en bedrijfsgezondheidszorg. Op deze drie bouwstenen van het arbobeleid zijn er doelen gesteld, structuren aangelegd en processen ingericht. Deze fundamenten brengen rust doordat in de fundamenten het eigenaarschap steeds meer is vastgelegd en aan specifieke expertise is gekoppeld; in het eigenaarschap is ook het onderhoud en de planning geregeld.³ Op deze fundamenten kan de organisatie zowel (verdere) invulling geven aan het arbobeleid als richting geven.

- De eerste doorontwikkeling die we in het nieuwe arbobeleid ambiëren is om de onderdelen meer met elkaar in relatie te brengen, zodat er meer samenhang komt in het geheel. We willen vraagstukken en thema's in relatie tot elkaar brengen door ze vanaf het begin op te pakken vanuit een meervoudig perspectief: huisvesting, werkbelasting en bedrijfsgezondheidszorg
- Een andere ambitie is dat in de komende beleidsperiode het systematisch data gedreven werken een belangrijke plaats gaat innemen in onze manier van werken. Met data (bestaande uit -de combinatie van-verschillende meetinstrumenten zoals RI&E, MBO, ziekteverzuim percentages, verlofopname, aantal gevoerde goede gesprekken) kunnen we in combinatie met signalen uit de organisatie meer zicht krijgen in welke thema's er binnen het arbobeleid van belang zijn om op te pakken. Op basis van een cumulatie aan data kunnen knelpunten worden geïdentificeerd, doelen worden gesteld, interventies uitgevoerd, resultaten worden gemonitord en geëvalueerd. Hierdoor is het mogelijk om meer systematiek (sturing, richting en samenhang) aan te brengen in de aanpak van arbeidsomstandigheden.
- Het arbobeleid en de bijbehorende PDCA cyclus zijn op dit moment vooral gericht op de organisatie als geheel. De metingen in huidige PDCA-cyclus (voorbeelden van metingen zijn: arbojaarrapportage, personeelsmonitor provincies) zijn veelal op jaarbasis en gericht op de hele organisatie. Dat is gewenst om inzicht te krijgen in het functioneren van de organisatie als geheel ('de temperatuur' te meten), om op organisatieniveau beleid en interventies te bepalen en het beleid en de interventies te evalueren.



³ Op de drie bouwstenen Huisvesting, Werkbelasting en Bedrijfsgezondheidszorg bestaan en bestonden al functies en procedures (b.v. Beleidsmedewerkers en Adviseurs, Wet Verbetering Poortwachter, registratie ongevallen, etc.). Hierop wordt steeds meer systematisch geacteerd met de inrichting van het Bureau Integriteit, de Werkgroep arbo & vitaliteit en de Coördinatoren bij Team Facilitair)

Dit is echter niet voldoende om direct en adequaat richting te geven en te kunnen sturen op ontwikkelingen in de dagelijkse samenwerking (de domeinen en teams) en op situaties die binnen kleinere eenheden spelen (b.v. een leeftijdscohort). Een aantal rapportages (MBO, Arbo jaarrapportage, PAGO) bieden al inzicht op domein en/of teamniveau. Dergelijke data kunnen worden gebruikt om de ambitie te verwezenlijken om op domein en/of teamniveau knelpunten te identificeren en meer maatwerk advies te leveren.

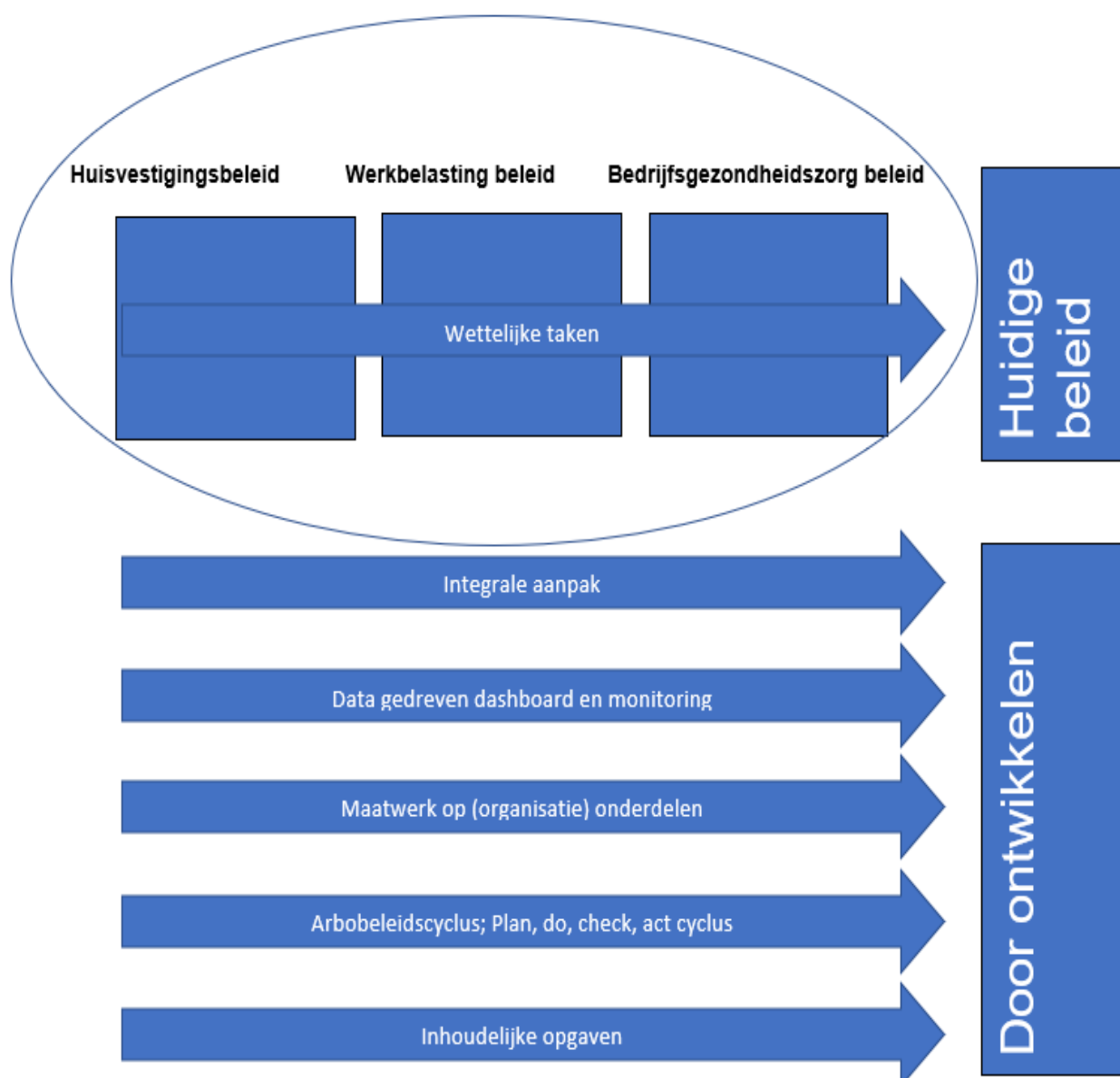
Ook is er een ambitie om de metingen in huidige PDCA-cyclus, aan te vullen met pulse-metingen (bijvoorbeeld kleinere metingen als vervolg op het MBO) die een kortere doorlooptijd hebben en de vraagstukken in een kleiner verband (bijvoorbeeld op domein of teamniveau) helder maken. Dit maakt maatwerk mogelijk. Door zicht op ken- en stuurgetallen (bijvoorbeeld ziekteverzuim, gevoerde goede gesprekken, gebruikt POB), vakkennis van de gezondheidsexperts binnen de organisatie (bv van de BMA, beleidsadviseur, Arbocoördinator) en praktijkkennis (van bijvoorbeeld HR adviseurs) aan elkaar te koppelen kan een interventie passend worden gemaakt op het juiste thema en het juiste niveau van de organisatie. Hiermee kan het management beter worden ondersteund om richting en sturing te geven op de eigen arbovraagstukken.

Toetsingskader voor beleid en instrumenten

Vanzelfsprekend onderdeel van de visie is dat nieuw beleid of instrumentarium dient bij te dragen aan het doel/de bedoeling van het Arbobeleid, te weten:

- De wettelijke zorgplicht en aan de normen die de regelgeving stelt in het kader van de arbeidsomstandigheden
- Het huisvestingsbeleid: de verbetering van de werkomgeving, meer specifieke en betere ondersteuning van het werken en de samenwerking
- Het beleid op de werkbelasting: de vermindering van mogelijke risico's in het werk voor zover het gaat om de fysieke werkbelasting en om de psychosociale werkbelasting
- De bedrijfsgezondheidszorg: de verbetering van organisatie en van de bedrijfsgezondheidszorg
- De monitoring: het inzicht in de vraag of de voorspellingen over de gemaakte keuze ook worden gerealiseerd en het inzicht in de vraag of bijstelling nodig is.

Arbobeleid 2022-2027



3 Het huidige arbeidsomstandighedenbeleid

Huisvesting, Werkbelasting en de Bedrijfsgezondheidszorg vormen de drie bouwstenen van het Arbobeleid. In de onderstaande paragrafen wordt op elk beleidsveld de huidige stand van zaken beschreven.

3.1 Huisvesting

3.1.1 Visie op huisvesting

Het huisvestingsbeleid bestaat uit twee componenten, t.w. een technisch deel en sociaal deel.

- In de techniek⁴ is het beleid toegespitst op de hardservices binnen de verschillende locaties van de provincie en gaat het om zaken zoals klimaatbeheersing, veilige ruimtes, keuring stellingen/ladders, inrichting werkplekken, elektra, gebouwveiligheid⁴.
- In het sociale deel is het beleid gericht op zaken als gebruik van de ruimte, indeling, werkplekken, omgang met burgers, beveiliging.

De visie op de kantoorinrichting is: de werkomgeving dient de bestaande en toekomstige werkvormen bij de provincie Utrecht zo goed mogelijk te ondersteunen en te faciliteren.

In een gebruikersonderzoek is de concretisering van deze visie met input van medewerkers en specialisten uitgewerkt in een pakket van eisen voor het huisvestings- of inrichtingsplan⁵ van de Archimedeslaan. Voor de steunpunten en remise gelden extra veiligheidsvoorschriften en moet (net als bij enkele andere locaties dan de Archimedeslaan) de huisvestingsvisie verder worden uitgewerkt.

De wettelijke arbonormen voor een gezonde en veilige werkplek zitten in de visie verankerd: het huisvestingsbeleid heeft tot doel om veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te creëren.

Hierbij moet worden gedacht aan:

- Het oplossen van de veiligheid- en gezondheidsrisico's in de huisvesting en werkplekinrichting (RI&E)
- De toegankelijkheid van de informatie en de voorschriften m.b.t. veilig werken en beschikbaarheid van gebruikershandleidingen en werkinstructies.
- Veiligheidsaspecten (BHV, Beveiliging, omgang met externen zoals burgers, samenwerkingspartners of andere relaties)
- Aandacht voor gezondheidsaspecten.

3.1.2 De doelen van huisvestingsbeleid

De visie op de huisvesting is gekoppeld aan de volgende doelen (zie bijlage 1):

- Tevreden medewerkers
- Faciliteren werkprocessen provincie Utrecht
- De creatie van een ecosysteem (zie quote uit huis voor de provincie wegwijzer) waaraan ook andere gebruikers/huurders van de panden worden verbonden (zie bijlage 2)

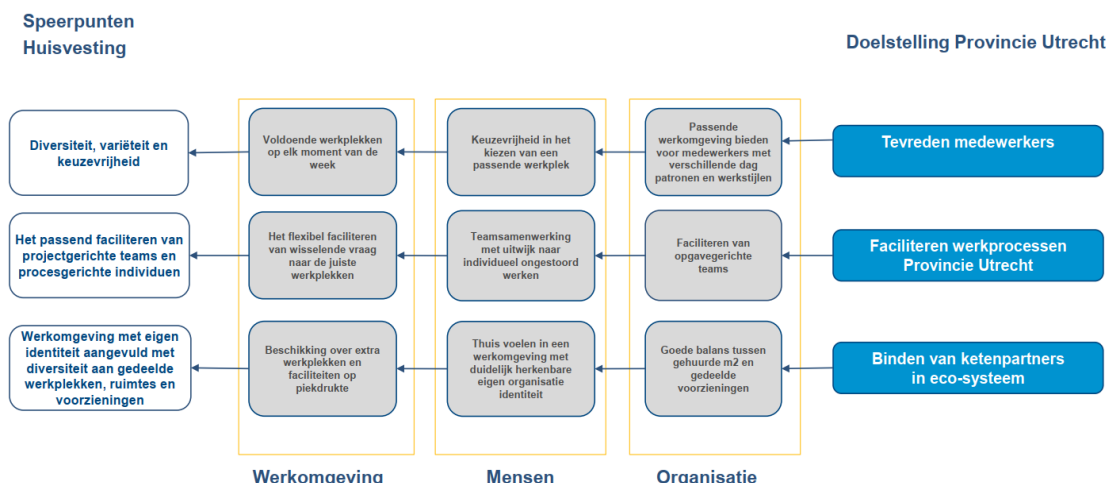
*“ Het Huis voor de provincie is een plek waar verschillende maatschappelijke partijen bij elkaar komen om samen te bouwen en samen te werken. Met genoeg ruimte en faciliteiten om het werk goed te kunnen doen. Het Huis voor de provincie is er dan ook van meet af aan op ingericht om flexibel te kunnen omgaan met de beschikbare ruimte, maar ook om ruimte te bieden aan andere organisaties. Zo geeft de provincie invulling aan haar rol als verbinder, stimuleert ze samenwerking met de buitenwereld en wordt de ruimte efficiënt benut.”
Uit Huis voor de provincie Wegwijzer*

⁴ In het technisch deel van het huisvestingsbeleid nemen de remise en de steunpunten een aparte plaats in, omdat daar extra veiligheidseisen worden gesteld.

⁵ Zie bijlage 2

Speerpunten huisvesting

Uit de informatie die tijdens de Coolwall is opgehaald, is een vertaalslag gemaakt, waarbij de focuspunten tijdens de sessie gecategoriseerd zijn en aan elkaar gekoppeld in het onderstaande model.



Uitgewerkt langs de lijnen organisatie, mensen en werkomgeving leveren deze doelen de volgende speerpunten op voor het huisvestingsbeleid:

- Diversiteit, variëteit en keuzevrijheid; dit betreft het pakket van eisen aan de inrichting van ruimtes op de verdiepingen
- Het passend faciliteren van verschillende (nieuwe) samenwerkingsvormen (waaronder ook projectgerichte teams en procesgerichte individuen)
- Werkomgeving met eigen (organisatie)identiteit aangevuld met diversiteit aan gedeelde werkplekken, ruimtes en voorzieningen voor alle gebruikers

3.1.3 Het huisvestingsplan

De kantoorinrichting

De speerpunten van de visie op huisvesting zijn voor het provinciehuis uitgewerkt in het plan dat momenteel wordt uitgerold.⁶

- Bij de inrichting is voldaan aan de wettelijke normen voor de werkplekinrichting, voor de werkomgeving (ruimte en klimaat) en voor het aanbieden van faciliteiten (b.v. lactatieruimte)
- De functionaliteit van de ruimtes geeft meteen ook de indicatie voor hoe men zich in een ruimte kan en mag gedragen, zodat het huisreglement tot een minimum kan worden teruggebracht
- Het huisvestingsplan kent een inrichting en voorzieningen die ondersteunend zijn aan gezond werkgedrag (b.v. deskbikes, stimulansen om te bewegen naar koffiecorners)
- Het huisvestingsplan ziet ook op de directe omgeving van de gebouwen; het gebruik ervan en wat in de buitenruimte mag.

Huisregels

Voor de verschillende werklocaties is het vastleggen van regels zo veel mogelijk beperkt.

- **Actualiteiten:**
In het Huis voor de provincie gelden indien actueel (op basis van bijvoorbeeld de COVID-19 pandemie) maatregelen en richtlijnen zoals aangegeven door de Rijksoverheid (waar nodig aangevuld met eigen maatregelen per locatie)
- **Algemeen geldende regels zijn (zie bijlage 3):**
Bij de receptie liggen de huisregels voor bezoekers:

⁶ Zie bijlage 3: Huis voor de provincie, wegwijzer

- Melden bij de receptiebalie;
- De aanwijzingen van de medewerkers opvolgen;
- Verbod op roken in en om het gebouw, gebruik alleen de aangewezen gedoogplek;
- Verbod voor huisdieren (uitgezonderd hulpdieren);
- Verbod op filmen en fotograferen zonder uitdrukkelijke toestemming van de provincie Utrecht;
- Opvolgen van de aanwijzingen van BHV-ers en nood- en hulpdiensten.
- **Afspraken zijn gemaakt over:**
 - Inrichting Anders Werken
 - Roken conform de wet
 - Clean Desk Policy.

Thuiswerkvoorzieningen

Vooruitlopend op een integrale thuiswerkregeling (thuiswerkbeleid, thuiswerkvoorzieningen en vergoedingen-) is een leidraad thuiswerkvoorzieningen opgesteld. Hierin krijgen medewerkers de instructie hoe zij hun thuiswerksituatie dienen in te richten. Medewerkers hebben de mogelijkheid om een basis arbowerkplek via de werkgever aan te schaffen (bruikleen). De handleiding thuiswerkvoorzieningen is een coproductie tussen Team Facilitair (inkoop en logistiek), OR en HRO (advies en instructie medewerkers)

De organisatie van de verantwoordelijkheden en rollen in het kader van de huisvesting

De primaire verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het huisvestingsbeleid is ondergebracht bij Team Facilitair. Het Team Facilitair onderscheidt in de huisvesting drie belangrijke pijlers:

- **Hard services:** dit gaat over alle aspecten van het technisch gebouwenbeheer zoals binnenklimaat, meubelen, ICT-voorzieningen, groenvoorziening etc.
- **Soft services:** dit betreft de dienstverlening zoals catering, beveiliging, receptie, schoonmaak etc.)
- **Servicecentrum:** hier kunnen de medewerkers terecht met hun vragen, klachten en opmerkingen op het gebied van huisvesting en alles wat daarbij hoort.

Als het gaat om de vraag of de huisvesting aan de arbo normen voldoet, dan is Team Facilitair in de uitvoering verantwoordelijk, HRO is adviserend hierin (Arbo/Preventiecoördinator⁷) en het (C)MT is eindverantwoordelijk.

Voor zover in- of externe expertise nodig is, wordt die door Team Facilitair gecoördineerd.

Vanzelfsprekende samenwerkingspartners hierin zijn de Arbo/Preventiecoördinator, de werkgroep Arbo en Vitaliteit van de HRO en de commissie VGWM van de OR.

- De Arbo/Preventiecoördinator heeft een wettelijke adviesfunctie. In de wet is de onafhankelijkheid van deze functie geborgd door de ontslagbescherming. Doel is dat de inbreng van de betekenis en het belang van de wettelijke normen in deze functie wordt veilig gesteld (zie paragraaf 2).
- De werkgroep Arbo en Vitaliteit heeft een vakinhoudelijke adviesfunctie.
- De commissie VGWM is gesprekspartner in het kader van art 24, 25 en 27 WOR.

3.1.4 Veiligheid op de werkplek

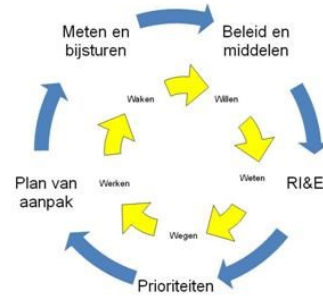
Elke werkgever heeft een zorgplicht voor de veiligheid van medewerkers en moet daartoe doeltreffende maatregelen nemen. In het kader van de huisvesting zijn de veiligheidsmaatregelen vooral gericht op de risico's zoals die zijn geïnventariseerd in de RI&E, de bedrijfshulpverlening en het omgaan met agressie afkomstig van derden.

⁷ De Arbo/Preventiecoördinator heeft hierin een speciale rol in de zin dat deze functie een onafhankelijke positie heeft en daarin wordt geacht om de betekenis en het belang van de wettelijke normen en de regels uit de arboregeling Provincies in te brengen (zie paragraaf 2)

De Risico-inventarisatie en – Evaluatie (RI&E)

De risico's binnen de panden zijn in 2021 systematisch in kaart gebracht met behulp van de RI&E-manager. Op basis van de inventarisatie is het plan van aanpak gemaakt. Daarbij hoort een voortgangstraject waarbij eenmaal per kwartaal wordt teruggekoppeld.

De coördinatie van de RI&E, het opstellen van het plan van aanpak en de jaarlijkse actualisatie van RI&E plannen gebeurt door de Arbo/Preventiecoördinator.



De Bedrijfshulpverlening (BHV)

De coördinatie en inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de Bedrijfshulpverlening is bij de afdeling HRO gepositioneerd. Hiermee heeft dit aspect van veiligheid een onafhankelijke positie ten opzichte van de directe verantwoordelijkheid voor de inrichting van de gebouwen.

De BHV wordt ingezet bij incidenten, calamiteiten en bij hulp aan personen. De BHV-er wordt ingezet om in geval van nood de werknemers en bezoekers in veiligheid te brengen en is geïnstrueerd op activiteiten als evacueren van mensen uit een brandend gebouw en verlenen van eerste hulp bij een ongeval.

Elke werklocatie van de provincie heeft een eigen BHV-team met een eigen BHV-noodplan. Het Hoofd BHV is verantwoordelijk voor deze plannen en coördineert alle activiteiten die daaruit voortvloeien.

Om de inzet van de BHV effectief te maken zijn de volgende maatregelen genomen:

- De BHV-ers worden periodiek getraind op de inzet bij incidenten
- BHV-ers werken verspreid over de etages en zijn allemaal voorzien van een speciale uitrusting die hen tijdens de inzet herkenbaar maakt
- Alarmering loopt via het interne alarmnummer of direct bij de aanwezige BHV-er
Er is een protocol hoe de organisatie/medewerker(s) worden begeleid door de BHV bij ontruimingen; dit wordt regelmatig getraind, zodat ook medewerkers weten hoe zij moeten handelen bij calamiteiten. Een ontruimingsoefening dient zo vaak als nodig plaats te vinden, afhankelijk van de risico's in een organisatie. Wanneer het oefenen van een ontruiming vanwege de (hoge) frequentie of om andere redenen niet praktisch haalbaar is, dan kan een ontruimingssimulatie plaatsvinden.
- Er is een protocol (zie intranet: brochure bedrijfshulpverlening) voor medewerkers waarmee zij kenbaar kunnen maken dat zij bij ontruimingen niet zelfstandig het gebouw kunnen verlaten. Teamleiders dienen hun medewerkers daarop te attenderen en contact op te laten nemen met het hoofd BHV.

Omgaan met agressie

De provincie i.c. haar medewerkers kan, zoals elke overheid, in situaties terecht komen dat om wat voor reden dan ook de spanningen in contacten met externen zo hoog op lopen dat gesproken kan worden van intimidatie en agressie. Met de volgende maatregelen heeft de provincie zichzelf en haar medewerkers voorbereid op deze situaties:

Preventieve maatregelen

- Trainingen voorkomen van en omgaan met agressie; in het verleden zijn er trainingen gegeven aan medewerkers in contactfuncties (zoals vergunningverlener). Deze trainingen worden ingehuurd op advies van de Arbo/Preventiecoördinator. De deelname wordt gemonitord door de teamleider van de betreffende medewerker.
- **Agressieprotocol**
 - In 2021 is het agressieprotocol geactualiseerd. Het agressieprotocol zelf is een product van HRO en wordt beheerd en geactualiseerd door de arbeidsjuristen van HRO. De procesroute (de route die wordt gelopen als een klacht is ingediend of een melding is gemaakt) is beschreven door Bureau Integriteit

- Bureau Integriteit is nog in ontwikkeling en er moeten nog nadere afspraken worden gemaakt over de rol die Bureau Integriteit in de afhandeling van incidenten kan vervullen. Evaluatie en doorontwikkeling van instrumenten worden in de Arbojaarkalender geplaatst
- N.B. agressie en intimidatie tussen medewerkers onderling worden opgepakt vanuit de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag (zie psychosociale arbeidsbelasting).
- **Beveiliging**
 - De beveiliging draagt zorg voor de dagelijkse veiligheid in en rond het gebouw. De beveiliging staat in verbinding met de hulpdiensten. De coördinatie en kwaliteitsbewaking van de beveiliging is ondergebracht bij de Coördinator Soft Services.

3.2 Werkbelasting

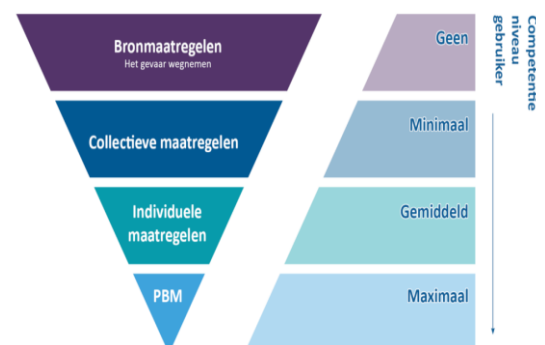
De focus in de aanpak van de werkbelasting heeft de afgelopen jaren vooral gelegen op:

- Maatregelen en instrumenten die werken voor de hele organisatie (generiek beleid), b.v. algemene trainingen als pitstopgesprekken voor leidinggevendenden (korte regelmatig terugkerende contactmomenten tussen leidinggevende en medewerker met aandacht voor het welbevinden en duurzame inzetbaarheid) en voor alle medewerkers bijvoorbeeld webinars of workshops op het gebied van stressmanagement.
- Het Bedrijfsmaatschappelijk advies, Re-integratieadvies, Arbo/preventie-advies op het niveau van de medewerker
- Samenloop van werkbelasting met ongewenste omgangsvormen c.q. gedrag. Indien hiervan sprake is kan een beroep worden gedaan op de vertrouwenspersonen en gezondheidsexperts (zoals het bedrijfsmaatschappelijk werk, arboarts).

3.2.1 Visie op werkbelasting

Werkbelasting (daaronder vallen volgens de termen van de wet: fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting, bezwarende omstandigheden) kent een grote complexiteit met thema's die spelen op organisatieniveau (zoals cultuur), op teamniveau, in de relatie op verschillende samenwerking niveaus, op functieniveau en op individueel mensniveau. De aanpak van werkbelasting zit dan ook op al deze niveaus. Het beleid is gebaseerd op de arbeidshygiënische benadering (waarbij afhankelijk van de situatie langere of korte tijd stil gestaan kan worden bij elk niveau: bron, collectieve of individuele maatregelen) zoals die in de Arbowet is beschreven:

- Eerst wordt gekeken naar maatregelen om de bron aan te pakken, indien dat niet voldoende lukt,
- Dan worden algemene collectieve maatregelen ingezet om de effecten van de risico's weg te nemen of te beperken, indien dat niet voldoende lukt,
- Worden technische maatregelen genomen gericht op het wegnemen en beperken van de functionele en persoonlijke risico's en als dat niet voldoende is,
- Worden tenslotte individuele maatregelen genomen ingezet op de persoon.



3.2.2 De doelen van het werkbelastingbeleid

Dit onderdeel van het Arbobeleid is vooral gericht op de balans belastbaarheid – belasting⁸. Daarbij wordt gekeken naar:

- De fysieke arbeidsbelasting en de wettelijke normen daarvoor
- De psychosociale arbeidsbelasting.

⁸ Op provinciaal niveau is op dit gebied al veel geregeld in de arbocatalogus. Daarin zijn de risico's van de functies omschreven met daarbij passende oplossingen/trainingen/Essentials. Tevens bevat de arbocampus opleidingen, e-books etc. op werkbelasting.

In de arbeidsbelasting willen we een registratie van de risicofuncties. We willen een 100% inzicht in de functies die:

- Te maken hebben met gevaarlijke stoffen en met risicovolle werkomstandigheden; aan deze registratie kunnen we de maatregelen koppelen uit de arbeidshygiënische redenering, te weten de (persoonlijke) beschermingsmiddelen en de werkprotocollen
- Te maken hebben met een bezwarende fysieke belasting (tillen, dragen, duwen, trekken)
- Kwetsbaar zijn vanwege het werkaanbod; de zogenaamde eenmansfuncties; bij deze registratie kunnen we de mogelijkheden onderzoeken van de inrichting van functies en teams.

Bij risicovolle werkomstandigheden gaat het zowel om kwetsbare doelgroepen ((formeel vastgelegd in arboregelgeving: zwangere, jongeren, medewerkers met lichamelijke en/of mentale beperking) als ook om werkzaamheden die intrinsiek risico's meebrengen (bijvoorbeeld. magazijnmedewerker, techniekfuncties, weginspecteurs, chauffeurs).

In de psychosociale arbeidsbelasting kijken we naar de oorzaken van werkbelasting; de mentale belasting die medewerkers hebben in hun werk. De risico's voor de balans op het mentale vlak zitten vaak in de omgang met elkaar, de (soms onuitgesproken) verwachtingspatronen naar elkaar, de cirkel van invloed en de persoonlijke omstandigheden.

In de benadering van de psychosociale arbeidsbelasting zetten we in op de ontwikkeling van:

- Een gemeenschappelijk taal; webinars, e-books, ontsluiting arbocampus
- Een systeem dat preventief werkt; bijvoorbeeld algemene trainingen bij de Utrecht Academie
- Een systeem dat curatief werkt; maatwerkinterventies

3.2.3 Het huidige beleid en instrumentarium op werkbelasting

Het beleid op de bouwsteen werkbelasting is op verschillende plaatsen ondergebracht en heeft daardoor nog niet altijd een integrale benadering. Het systeem ziet er momenteel qua inhoud, rollen en verantwoordelijkheden op de onderdelen fysieke en psychosociale arbeidsbelasting als volgt uit:

Fysieke werkbelasting

Voor wat betreft de fysieke werkbelasting richt de aandacht zich op:

- **Werken met gevaarlijke stoffen en in risicovolle werkomstandigheden.**
De functies die hiermee te maken hebben zijn conform het advies van RI&E systematisch in kaart gebracht. Tevens zijn die functies gekoppeld aan werkprotocollen en voorgeschreven werkprocessen. Het beheer van de inventarisatie en de maatregelen zit bij de leidinggevende(n) (inbreng van de functies in het registratiesysteem) en de Arbo/Preventiecoördinator (beheer registratiesysteem, protocollen en maatregelen)
- **Zwaar werk**
Hiervan is sprake als tillen, dragen, duwen, trekken en repeterende bewegingen vaak in een functie voorkomen. De functies die hiermee te maken hebben zijn conform het advies van RI&E systematisch in kaart gebracht. Tevens zijn die functies gekoppeld aan werkprotocollen en voorgeschreven werkprocessen. Het beheer van de inventarisatie en de maatregelen zit bij de leidinggevende(n) (inbreng van de functies in het registratiesysteem) en de Arbo/Preventiecoördinator (beheer registratiesysteem, protocollen en maatregelen)
- **Werken in eenmansfuncties**
De RI&E van 2021 doet een aanbeveling om hierop onderzoek te doen en beleid te maken. Dit kan geagendeerd worden in de arbojaarrapportage
- **Preventieve maatregelen, namelijk:**
 - **Werktijdenregeling**
De provincie werkt formeel met een werktijdenregeling (cf. handboek arbeidsvoorwaarden), die teruggaat op de periode dat het werken op kantoor c.q. in de publieke buitenruimte nog centraal stond. Eigenaar van de provinciale werktijdenregeling is HRO (arbeidsjuristen). De werktijdenregeling kent een grote mate

van afhankelijkheid van de afspraken die worden gemaakt in de nieuwe CAO (zoals hybride werken). De werktijdenregeling wordt daarom geactualiseerd aan de hand van de nieuwe CAO.

- **Gezondheid bevorderende instrumenten**

In het werk is de afgelopen jaren de computertijd toegenomen. Veel computertijd heeft gezondheidsrisico's als dat leidt tot een langdurig eenzijdige belasting en repeterende handelingen. Werkgever en werknemer hebben hierin complementaire rollen. Er zijn normen aan gegeven en deze normen worden ondersteund door informatie en instrumenten. Er is een aanbod van digitale sportsessies/ workshops en pauzesoftware, tips en tricks voor gezond werken (A&O-fonds). Hiermee wordt de medewerker een handreiking gegeven om werk en herstel als ook rust en beweging af te wisselen zodat de risico's van een eenzijdige belasting van het lichaam worden geminimaliseerd. In het kader van de invoering van het Hybride Werken is het nodig om de komende jaren het instrumentarium op gezondheid te blijven toetsen op de vraag of het nog adequaat is c.q. vernieuwd moet worden.

- **Informatie**

Als sluitstuk kan bij lichamelijke klachten als gevolg van (eenzijdige) belasting advies worden gevraagd bij de Arbo/Preventiecoördinator.

Bij risicovolle werkomstandigheden wordt gekeken naar werkzaamheden die intrinsiek risico's met zich meebrengen, bijvoorbeeld magazijnmedewerker, techniekfuncties, wegininspecteurs, chauffeurs. Daarnaast wordt ook gekeken naar speciale doelgroepen (formeel vastgelegd in arboreggeving) als zwangeren, jongeren, medewerkers met een lichamelijke beperking. Voor deze doelgroepen geldt een verzwaard zorgregime.

Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting is een veelomvattend thema. Het kan zitten in de omgang met collega's, in niet afgestemde verwachtingen, in onzekerheid over acceptatie, in de ervaren autonomie of afhankelijkheid, etc.

In de jaarrapportages van de arbodienst en in de RI&E van 2021 komen alle aspecten van de psychosociale arbeidsbelasting terug als risico's voor een verstoorde balans op draagkrachtbelasting.

In de jaarrapportage van de bedrijfsarts, het MBO en de RI&E is de onderlinge omgang tussen collega's als risicobron aangeduid. Het gaat dan om ongewenste omgangsvormen tussen collega's onderling. Collegiaal gedrag kent vele aspecten en vele achtergronden en vraagt om een brede aanpak waarbij het arbobeleidsveld een agenderende, signalerende en soms ook uitvoerende rol heeft.

In de uitvoering is er aandacht voor beleid op het gebied van:

- **Diversiteit en Inclusie**

De provincie heeft in verschillende visiedocumenten uitgesproken dat zij een inclusieve organisatie wil zijn en ernaar streven meer divers te zijn opdat de provincie nog beter haar inwoners kan vertegenwoordigen. Diversiteit en inclusie richt zich erop dat iedereen zich thuis voelt bij de provincie Utrecht als organisatie, in welk team je ook werkt, op ieder niveau en ongeacht je achtergrond.

Het beleid op diversiteit en inclusie is opgepakt in een interdisciplinaire werkgroep van de Utrecht Academie, de Sociale Agenda, Bureau integriteit en HRO.

De provincie heeft in mei 2022 het Charter Diversiteit ondertekent. Hiermee committeert de provincie zich aan de doelen die zij zich bij de ondertekening van het Charter heeft gesteld. Onder de uitvoering van diversiteit en inclusie valt ook het Participatiebeleid⁹.

- **Sociale Integriteit**

In de uitvoering op het gebied van sociale integriteit is er samenwerking tussen HRO

⁹ Op dit moment wordt het Participatiebeleid nog in de werkgroep Participatie ingericht. De ratio hiervan is dat het participatiebeleid een eerdere start (2015) heeft gehad dan beleid op diversiteit en inclusie

(werkgroep A&V) en Bureau Integriteit. Vanuit de overall-verantwoordelijkheid voor de zakelijke en sociale integriteit, is Bureau Integriteit op dit aspect de trekker. Doel van het beleid is te werken aan de bewustwording bij medewerkers over wat ongewenste omgangsvormen zijn (middels bijvoorbeeld de week van het vertrouwen, de roadmap etc) en aan de systematische afhandeling van vragen en klachten m.b.t. de sociale integriteit. In dit kader is een Klachtenregeling Ongewenste Gedrag opgesteld en is de provincie aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag van de VNG.

Vanwege het belang van integriteitsvragen (in de meest brede zin) voor de overheid heeft provincie Utrecht het Bureau Integriteit ingericht. Bureau integriteit is verantwoordelijk voor de inrichting en het beheer van de integriteitssystemen gericht op sociale integriteit en zakelijke integriteit; zij maakt voor het aspect sociale integriteit gebruik van de deskundigheid binnen de afdeling HRO (b.v. beleidsadviseurs HRO, Arbeidsjuristen en Bedrijfsmaatschappelijk Adviseur, Arbo/Preventiecoördinator). Bureau Integriteit rapporteert jaarlijks in het Sociaal Jaarverslag over haar werkzaamheden, de meldingen en de wijze waarop de meldingen zijn behandeld.

De vertrouwenspersonen binnen de provincie Utrecht zijn voor hun rol ondergebracht bij Bureau Integriteit. Dit om de onpartijdige en onafhankelijke positie binnen de organisatie te waarborgen. Er is ook een externe vertrouwenspersoon, onder regie van Bureau Integriteit.

3.3 Bedrijfsgezondheidszorg

De provincie Utrecht heeft de bedrijfsgezondheid zo ingericht dat er in het beleid en de uitvoering gelijkelijk aandacht is voor de preventieve aanpak en de curatieve aanpak.

3.3.1 Visie op bedrijfsgezondheidszorg

Op het curatieve deel van de bedrijfsgezondheidszorg is het systeem ingericht op de gedachte van het eigen regie-model. De gedachte achter het eigen regiemodel is de de-medicalisering van het verzuim. Door de organisatie, i.c. de direct leidinggevende, verantwoordelijk te maken, is er meer ruimte voor het gesprek tussen leidinggevende en medewerker over de mogelijkheden om de medewerker tijdens het verzuim binnen het arbeidsproces te houden.

Op de preventie kant van de bedrijfsgezondheidszorg is streven naar een systeem dat is gericht op het signaleren (RI&E, PAGO, Jaarrapportage) en op het informeren van medewerkers (Webinars, ontsluiting A&O-fonds), coachen en trainen van managent (SMO, pitstopgesprekken).

3.3.2 Doelen van bedrijfsgezondheidszorg

Doel van de bedrijfsgezondheidszorg is om organisatie en medewerkers te ondersteunen in de verzuimbegeleiding en bij de re-integratie. Daarnaast heeft de bedrijfsgezondheidszorg tot doel een systeem in te richten waarmee het verzuim kan worden geanalyseerd (PDCA-cyclus) en waarmee gerichte interventies mogelijk zijn die bijdragen aan de preventie.

De verzuimnorm staat in de bedrijfsgezondheidszorg centraal. In het staande beleid is de gemiddelde verzuimnorm voor de provinciale sector het stuurgetal.¹⁰ Het vormt de benchmark voor onze eigen organisatie. De verzuimnorm van de provincie Utrecht schommelt al jarenlang rond dit stuurgetal (afgezien van de laatste jaren waarin de pandemie een stuwende werking lijkt te hebben gehad op verzuim.)

De gedachte achter de verzuimnorm als centraal ijkpunt, is dat het verzuimcijfer een goede indicator is voor de juiste werking van de inrichting van de bedrijfsgezondheidszorg. En dat het tevens de mogelijkheden biedt om een diepere analyse te maken op de werking van het beleid of instrument en op de noodzaak om bij te stellen.

¹⁰ De gemiddelde verzuimnorm wordt jaarlijks gerapporteerd in de provinciale personeelsmonitor. In 2020 was de gemiddelde norm 4,3%

3.3.3 Instrumenten en productcatalogus van de bedrijfsgezondheidszorg

Arbodienst

De provincie heeft een samenwerkingsovereenkomst met een arbodienst (momenteel Zorg van de Zaak met de huidige looptijd tot 2024). Vanuit de visie op de bedrijfsgezondheidszorg zit de samenwerking op de volgende dienstverlening:

- De inzet van de bedrijfsarts conform de principes van het eigen regiemodel
- De begeleiding van het SMO (zie productenlijst) en SMT (zie productenlijst) door bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige
- De jaarrapportage ziekteverzuim; verzuimanalyse en aanbevelingen, incl. begeleiding van het vaststellen ervan in CMT en OR
- Accountoverleg (halfjaarlijks): evaluatie samenwerking, ontwikkelingen op het werkgebied van de bedrijfsgezondheidszorg en de mogelijke inzet van het netwerk van leveranciers (op het gebied van gezondheid/arbodienstverlening) van Zorg van de Zaak.

Verzuimprocessen

De processen, die voortvloeien uit Wet verbetering poortwachter, zijn in 2019 geactualiseerd. Het gaat hierbij om:

- Het werkproces ziek- en herstelmelding
- De procedure in het kader van de begeleiding van langdurig verzuim inclusief de verdeling van rollen en verantwoordelijkheden bij de re-integratie
- De toegang tot het arbeidsomstandighedensprekuur (voor situaties waarin een medewerker vragen heeft over gezondheid in relatie tot werk).

Producten

- Wet verbetering poortwachter (Wvp); de inrichting van het verzuimproces vanaf de ziekmelding tot en met de WIA-aanvraag inclusief de rollen en verantwoordelijkheden voor medewerker, leidinggevende, bedrijfsarts, casemanager en bedrijfsarts. Dit proces is in 2019 geactualiseerd en inmiddels geborgd in programma “welkom provincie Utrecht” en in de trainingen voor het middenmanagement
- Sociaal Medisch Overleg (SMO); overleg waarin verschillende disciplines gezamenlijk het management adviseren en ondersteunen bij de uitvoering van arbobeleid
- Sociaal Medisch Team (SMT); casusbespreking met verschillende disciplines en management ten behoeve van een meervoudig benadering van een re-integratietraject
- Periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO); doel is het zoveel mogelijk voorkomen van de risico's voor de gezondheid en de veiligheid van de werkenden die arbeid met zich meebrengt
- Inhoud van het onderzoek moet passend zijn bij de situatie op de werkvloer. Het PAGO wordt daarom gebaseerd op de RI&E. Het laatste PAGO dateert van 2017; in overleg met OR dient een nieuw tijdstip voor dit onderzoek te worden gekozen; in verband met het verplichte thuiswerken was een PAGO in de afgelopen corona-periode niet mogelijk
- Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E); hiermee worden systematisch alle arbeidsrisico's binnen de organisatie in kaart gebracht. De RI&E is een belangrijke basis voor het opstellen van de arbo-uitvoeringsplannen. In 2021 is er een RI&E gedaan met behulp van RIE-manager van het A&O-fonds
- Arbojaarplannen; de plannen die jaarlijks in samenwerking met de OR worden opgesteld om uitvoering te geven aan het arbobeleid en de aanbevelingen uit de RI&E
- Medewerkersbelevingsonderzoek (MBO); het periodiek onderzoek naar de mate waarin medewerkers zich verbonden voelen aan de organisatie en naar de mate waarin zij hun zingeving en tevredenheid (werkgeluk) binnen de organisatie kunnen bereiken. Het laatste onderzoek is geweest in 2020. Voor 2022 staat een nieuw MBO gepland.
- Jaarrapportage arbodienst; verslag van de arbodienst over de samenwerking, de bevindingen en de aanbevelingen voor het ziekteverzuimbeleid
- Kwartaalrapportage verzuim; rapportage ingericht ten behoeve van het management met het doel direct zicht te houden op mogelijke knelpunten in het verzuim.

3.3.4 De organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg

- De bedrijfsarts; in de begeleiding van een zieke werknemer is het advies van de bedrijfsarts een verplicht onderdeel. Daarnaast heeft de bedrijfsarts een adviesfunctie op het aspect bedrijfsgezondheidszorg. Dit gebeurt onder andere in de arbojaarrapportage; dit is één van de onderleggers bij het opstellen, de monitoring en de evaluatie van het verzuimbeleid
- Management; het management is de eigenaar van het arbobeleid, geeft opdracht voor het opstellen daarvan, stelt het vast en is verantwoordelijk voor de uitvoering
- Ondernemingsraad; de OR heeft instemmingsrecht op het arbobeleid en heeft van daaruit een agenderingsfunctie, adviesfunctie, signaleringsfunctie en evaluatiefunctie
- HRO-advies; levert de interne vakinhoudelijke expertise bij het opstellen, de uitvoering en de evaluatie van het arbobeleid:
 - HRO-adviseur (5 fte); advies aan het management over de uitvoering van het arbobeleid is onderdeel van de functie
 - Bedrijfsmaatschappelijk adviseur (1 fte); individuele casuïstiek en inzet providerboog (instrumenten of externe geselecteerde specialisten zoals een coach die kunnen worden ingezet)
 - Re-integratieadviseur (0,3 fte)¹²; individuele casuïstiek en inzet providerboog¹¹
 - Arbo/Preventiecoördinator (1 fte); bedrijven zijn verplicht om ten minste één eigen werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker. Daarnaast is er op de remise een direct aanspreekpunt voor preventie, een coördinator preventie voor 3 uur per week in de huidige functie die onder coördinatie van de Arbo/Preventiecoördinator valt.
 - Beleidsadviseur arbo & vitaliteit (1 fte); strategisch advies op ontwikkeling en bijstelling van het Arbobeleid is onderdeel van de functie
 - Werkgroep arbo & vitaliteit, adviesorgaan waarmee de samenhang van het arbobeleid en de noodzaak tot actualisatie ervan wordt bewaakt. Binnen de werkgroep komen de verschillende expertises op het gebied van arbo & vitaliteit samen.
- Bedrijfs hulpverlening; de verantwoordelijkheid en coördinatie van de BHV ligt bij hoofd BHV. Het hoofd BHV is de Arbocoördinator/Preventiecoördinator
- Voorlichting; de voorlichting, het onderricht en de instructies over veilig en gezond werken en het toezicht daarop zijn een verplicht onderdeel binnen het arbobeleid. In de provincie Utrecht is dat gerealiseerd door de publicaties op het intranet¹² en meer specifiek in de functies die de toegankelijkheid en actualiteit van het beleid en de instrumenten beheren¹³.

¹¹ De functie van re-integratieadvies wordt gecombineerd met loopbaanadvies (in totaal 0,67 fte). De wisselwerking tussen deze 2 werkvelden heeft zowel een preventie als curatieve werking.

¹² Op de servicepagina van P&O staat de laatste stand van zaken voor wat betreft de voorlichting omtrent gezond en veilig werken en de voorlichting ingeval van (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid ([P&O - Servicepleinpagina's - Serviceplein - Intranet \(provincie-utrecht.nl\)](#)).

Ook het Personeelshandboek bevat regelingen die betrekking hebben op veilig en gezond werken ([personeelshandboek-utrecht-versie-03-augustus-2020 \(provincie-utrecht.nl\)](#) b.v. regeling ongewenst gedrag provincie Utrecht).

¹³ In de verschillende onderdelen van het arbobeleid is terug te vinden welke functie waarvoor verantwoordelijk is

4 De beleidsperiode 2022-2027

Voor de komende beleidsperiode bouwen we voort op het fundament dat er al staat (uiteengezet in paragraaf drie). Werkende weg zullen we het arbobeleid aanpassen aan de eisen en behoeften van nieuwe samenwerkingsvormen of andere actualiteiten. Voorwaarde daarvoor is dat de transitie naar nieuwe vormen afdoende is gestold om te bepalen wat er nodig is om veilige en gezonde arbeidsomstandigheden in te richten.

4.1 De Ambities voor de komende beleidsperiode; de doorontwikkeling

4.1.1 Methodische opgaven: de basis op orde

De ambitie voor het arbobeleid de komende vijf jaar is om het op een aantal punten een meer gestructureerd en systematisch karakter te geven. De focus ligt daarbij in eerste instantie op de wettelijke taken en de doorontwikkeling op de volgende methodische punten:

- Het opzetten van een heldere kapstok: werken vanuit de drie bouwstenen
- Een integrale aanpak van vraagstukken: niet alleen de individuele bouwstenen zijn goed geregeld, maar ook de wisselwerking tussen verschillende onderdelen
- Het voorspellen en verantwoorden: vanuit data en de PDCA cyclus kijken welke thema's en onderdelen binnen de organisatie aandacht vragen, bepalen wat wordt opgepakt met beleid en interventies, monitoren en evalueren van de resultaten om vervolgens hierop te acteren
- De aandacht voor maatwerk: arbobeleid richt zich steeds meer op de directe behoefte en vraagstukken van kleinere eenheden (bijvoorbeeld domein, teams). Maatwerk betekent overigens niet dat het grote organisatieverband als kader verdwijnt; uiteindelijk gaat het erom dat alle activiteiten bijdragen aan gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor het geheel.

Dit betekent dat met een systematische aanpak op organisatieniveau wordt toegewerkt naar concrete doelen op de drie bouwstenen en dat die gekoppeld worden aan parameters die kwantificeerbaar zijn en gemonitord kunnen worden. Het opstellen en naleven van een goed arbobeleid wordt daarmee een cyclisch proces, de zogeheten arbobeleidscyclus:

- Hierbij stelt de werkgever via plan, do, check en act (PDCA) het eigen beleid op, evalueert deze en blijft deze verbeteren. De arbobeleidscyclus bestaat dus uit het geheel van inventariseren van de risico's en het vastleggen daarvan, naar het nemen en uitvoeren van maatregelen tot tenslotte het evalueren (en vervolgens bijstellen) van het beleid en de afzonderlijke maatregelen.
- Hierbij dient ook het preventieadvies van de bedrijfsarts, dat o.a. is gebaseerd op de uitkomsten van de consulten van andere arbodeskundigen, meegenomen te worden. De betrokkenen zijn genoodzaakt hiertoe nauw met elkaar samen te werken

We hebben de ambitie om hiervoor een jaarkalender en arbojaarplannen in te richten met vaste data waarop we kijken naar voortgang en effecten van het beleid en interventies.

N.B. De wettelijke en niet-wettelijke taken kennen ook een eigen cyclus in die zin dat ze actueel moeten worden gehouden. Dat betekent bijvoorbeeld dat, indien nodig, een update van de RI&E plaatsvindt of dat er opnieuw een PAGO en MBO wordt gehouden.

4.1.2 Inhoudelijke opgaven: doorontwikkeling

Inhoudelijk is de ambitie dat het arbobeleid zich de komende vijf jaar niet alleen richt op de uitvoering van de noodzakelijke wettelijke taken, maar ook op de doorontwikkeling van (wettelijke) taken:

- De verdere uitwerking van de adviezen in de RI&E van 2021 in de arbojaarplannen
- De verdere uitwerking en opvolging van het MBO
- De uitwerking van de hybride organisatie en de borging daarvan in het arbobeleid
- De agendering en uitwerking van het PAGO
- De aanbesteding van de arbodienst

- Het onderhoud, beheer en innovatie van het bestaande arbo instrumentarium
- Het arbobeleid inbedden in de aankomende visie duurzame inzetbaarheid: het arbobeleid en duurzame inzetbaarheid met elkaar verbinden.

4.2 Wat hebben we daarvoor nodig?

4.2.1 Monitor

Het arbobeleid zoals we dat in de ambitie voor ogen hebben kan niet zonder een goed ontwikkelde monitor. Een monitor die bestaat uit verschillende meetinstrumenten waarmee we bepaalde parameters kwantificeerbaar maken en kunnen monitoren en indien nodig beleid en interventies op kunnen (bij)stellen. Daarvoor hebben we meer nodig dan wat er in de huidige monitor zit.

- De huidige rapportages (MBO, Rapportage arbodienst, PAGO, Personeelsmonitor) krijgen vooral betekenis op organisatieniveau of op organisatie thema's. Dit is goed in de zin dat we daarmee op organisatie niveau kunnen sturen. Een aantal rapportages (MBO, arbo jaarrapportage, PAGO) bieden echter ook inzicht in domein en/of teamniveau. Dergelijke data kan gebruikt worden om de ambitie te verwezenlijken om op domein en/of teamniveau knelpunten te identificeren en meer maatwerk advies te leveren.
- De ambitie is dat de monitor ook gaat bestaan uit een HRO dashboard met data zoals ziekteverzuim, verlofopname, POB gebruik op organisatie, domein en teamniveau. Op het moment dat een organisatie(onderdeel) significant afwijkt op een parameter (bijvoorbeeld een hoog ziekteverzuim), kan er gekeken worden of andere parameters ook significant afwijken: hoe zit het met verlofopname of de besteding van POB-budgetten? Worden de Goede Gesprekken gevoerd? Om vervolgens deze data naast signalen te leggen van gezondheidsexperts binnen HRO of HRO-adviseurs. Op basis van de cumulatie aan data kunnen dan knelpunten worden geïdentificeerd en interventies geadviseerd. Doel hiervan is dat er meer gericht kan worden ingegrepen op het niveau en op de plek waar het knelpunt zich voordoet.
- Om deze monitor goed te ontwikkelen en in te richten is de komende jaren de oprichting van een werkgroep van verschillende stakeholders (zoals teamleiders, gezondheidsexperts, HR adviseurs) en expertise op data-analyse (zoals HRO functioneel beheer, AFAS en Power BI specialisten) nodig om doelen van beleid scherp te krijgen in meetbare parameters en in ken- en stuurgetallen op deze parameters. Er is al een start gemaakt met het in AFAS inrichten van het HRO dashboard.

4.2.2 Regie

Het arbobeleid, zoals we dat in de ambitie voor ogen hebben, heeft ook een duidelijke regiefunctie nodig. Het arbobeleid werkt namelijk met verantwoordelijkheden en taken die verspreid zijn ondergebracht in de organisatie; dit zien we ook duidelijk terug in de beschrijving van de huidige stand van zaken (paragraaf drie).

- Om tot een integrale aanpak te komen op het arbobeleid moeten we naar een aanpak die de verantwoordelijkheid voor het beleid ook breder in de organisatie borgt dan in een kleine expertwerkgroep van arbo & vitaliteit. En daarmee naar complementaire rollen van werkgever en werknemer, naar management als eindverantwoordelijken, naar HRO als regiehouders en naar Facilitair, Bureau Integriteit als initiërende ondersteunende, adviserende en uitvoerende partners
- Om meer ruimte te creëren voor analysering, ontwikkeling en uitwerking van het arbobeleid (ook in het licht van meer data gedreven werken) is de regiefunctie belangrijk. De expertise op gezondheid van de verschillende gezondheidsexperts wordt veelal ingezet op individuele casuïstiek en daarmee is het van belang dat vanuit de regiefunctie de gezondheidsexperts worden bevraagd op hun expertise ter ondersteuning en advisering van de analysering, ontwikkeling en uitwerking van het arbobeleid

Het arbobeleid kan worden uitgevoerd op basis van de capaciteit die reeds binnen HRO, facilitair, bureau integriteit etc. aanwezig is. De beleidsadviseur HRO (op het gebied van arbo/vitaliteit/werkgeluk/duurzame inzetbaarheid) zal hierin de regiefunctie vervullen in samenwerking met de Arbo/ Preventie coördinator en in afstemming met alle relevante

stakeholders zoals de gezondheidsexperts, HR adviseurs etc. Bij benodigde extra expertise (zoals gezondheidsexperts, coaches) is het belangrijk om vanuit de regiefunctie externe specialisten te laten inhuren zoals dat nu al gebeurt als de bedrijfsmaatschappelijk adviseur doorverwijst naar coaching. Ook bij grotere projecten (zoals PAGO, RI&E) zullen waar nodig externen (zoals projectleider PAGO) worden ingehuurd. Per jaar worden vanuit de regiefunctie samen met de teamleider de budgetten voor BHV, voor arbo op concernniveau (zoals de arbodienst) en het budget voor (de)centrale arbovoorzieningen (zoals de PAGO, RI&E) vorm gegeven.

5 Het arbosysteem

In deze beleidsnotitie hebben we het arbobeleid gekoppeld aan de doelen: veiligheid, gezondheid en het faciliteren van (samen)werken. In paragraaf drie zijn deze doelen nader geconcretiseerd langs de lijnen van de drie bouwstenen die we in het arbobeleid onderscheiden: Huisvesting, Werkbelasting en Bedrijfsgezondheidszorg.

Vervolgens hebben we in paragraaf drie en vier het systeem in kaart gebracht waarmee we aan die doelen werken;

- de taken, rollen, producten en functies die ervoor moeten zorgen dat het systeem doet wat het moet doen en dat het dat ook in de toekomst blijft doen.
- Het meetinstrumentarium en het dashboard dat we nodig hebben om te sturen en te verantwoorden.

In het onderstaande tabel vatten we dit alles kort samen:

ARBOSYSTEEM				
Onderwerp	Opdrachtgever	Opdrachtnemer	Ondersteunend	Tijdspad
Arbobeleidsplan • Doel • Visie • integraal	CMT	HRO; Werkgroep arbo & vitaliteit	• Team Facilitair • Bureau Integriteit • Utrecht Academie • Ondernemingsraad	2022 t/m 2027
Huisvesting				
Integraal beleidsplan • Doel en visie	MT BDV	Team Facilitair	• CMT (besluit) • Ondernemingsraad (Instemming) • HRO (Advies) • Arbo/Preventie coördinator	
Huisvestingsplan • Inrichting • Uitvoering • Huisregels	MT BDV	Team Facilitair	• CMT (besluit) • Ondernemingsraad (Instemming) • Arbo/Preventie coördinator • HRO (Advies) • Gebruikerspanel	
Thuiswerkregeling ¹⁴ • Thuiswerkbeleid • Thuiswerkvoorziening en • Vergoedingen	MT BDV	Team Facilitair/HRO	• CMT (besluit) • Ondernemingsraad (Instemming) • Arbo/Preventie coördinator • HRO (Advies) • Gebruikerspanel	Afhankelijk van de invoering HW en de maatregelen die in CAO op dit gebied worden opgesteld
Veiligheidsplan • Inrichting • Uitvoering	MT BDV	Team Facilitair/HRO	• CMT (besluit) • Ondernemingsraad (Instemming) • Preventie coördinator • HRO (Advies)	
Agressieprotocol	MT BDV	HRO en Bureau Integriteit	• CMT (besluit) • Ondernemingsraad (Instemming) • Preventie coördinator • Management (uitvoering)	
BHV-plannen • Organisatie • Protocollen • Uitvoering	MT BDV	Arbo/Preventiecoördinator /Hoofd BHV	• CMT (besluit) • Ondernemingsraad (Instemming) • Team Facilitair (advies)	
Beveiliging	MT BDV	Team Facilitair	• OR(advies)	

¹⁴ N.B. het wachten is op wat hiervoor in de nieuwe CAO aan kaders wordt gegeven

- Organisatie - Afspraken - Aanbesteding			Preventie coördinator	
Werkbelasting				
Beleidsplan werkbelasting	MT BDV	HRO (werkgroep A&V)	- Preventie coördinator - OR	
Registratie functies	HRO	Arbo/Preventie coördinator	- Teamleiders (aanlevering) - HRO (Advies)	
Maatregelen risicovolle functies	HRO	- Teamleiders (uitvoering)	- Utrecht Academie - Werkgroep A&V - HRO (Advies) - Arbo/Preventie coördinator - OR	
Beleidsplan PSA	CMT	HRO (Organisatieontwikkeling)	- Ondernemingsraad - Bureau Integriteit - Bedrijfsmaatschappelijk Advies - ARBO/Preventiecoördinator - Werkgroep A&V - OR	
Vertrouwenspersonen - Organisatie - Positionering en toegankelijkheid	CMT	Bureau Integriteit	- Arbo/Preventiecoördinator (advies) - OR	
Bedrijfsgezondheidszorg				
Beleidsplan ziekteverzuim	MT BDV	HRO/Beleidsadviseur A&V	- CMT (besluit) - Ondernemingsraad (Instemming) - HRO-advies (Advies) - Arbo/Preventie coördinator - Gebruikerspanel	
Uitvoering verzuimbeleid	HRO	Management	- HRO-adviseur (1^e lijns) - Re-integratie-adviseur (2^e lijns) - Bedrijfsmaatschappelijk Adviseur (2^e lijns) - Arbo/Preventie coördinator	
Arbodienst aanbesteding	MT BDV	HRO/A&V	- CMT (besluit) - Ondernemingsraad (Instemming) - Arbo/Preventie coördinator - HRO (Advies) - Gebruikerspanel	Huidige arbodienst: 2019 Tot en met 1 okt 2024 Nieuwe aanbesteding : Start Q4 2023
Arbojaarplan	HRO	Beleidsadviseur A&V	- CMT (besluit) - Ondernemingsraad - HRO (Advies) - Gebruikerspanel - Arbo/Preventie coördinator	Aanleveren maart/april elk jaar
Monitor en Dashboard				
RI&E	CMT	Arbo/Preventiecoördinator - Coördinatie plan van aanpak en uitvoering - Coördinatie maatregelen	- Ondernemingsraad (instemming) - Werkgroep A&V (advies) - Arbodienst	2021 e.v. Deel RI&E verdiepingsslag div.

MBO	CMT	HRO/projectleider	• Ondernemingsraad (instemming) • Werkgroep A&V (advies)	2020 Q4 2022
PAGO	CMT/OR	HRO/ Beleidsadviseur A&V	• Arbodienst • Arbo/Preventiecoördinator • OR	2017 2022/2023
Jaarrapportage Bedrijfsarts	HRO	Arbodienst	• CMT (vaststellen) • Ondernemingsraad (instemming) • Beleidsadviseur A&V (advies)	Eind Q1 elk jaar
IPO-Personeelsmonitor	HRO	Beleidsadviseur A&V	• HR-analytics	2021 Elk jaar
Dashboard/ Kwartaalrapportage	HRO	Beleidsadviseur	• Werkgroep A&V • HR Analytics • Middenmanagement • Preventie coördinator	Elk kwartaal

6 Bijlagen

Bijlage 1



Bijlage 1 onderzoek
wensen en behoeften

Bijlage 2



bijlage 2 pakket van
eisen voor het huisve:

Bijlage 3



bijlage 3 Huis voor
de provincie wegwijze

N.B huurders: UMC nog niet toegevoegd.
Noodnummer is veranderd 030 258 9000