



Arbobeleid Hogeschool Rotterdam 2020 - 2023

Het beleid dat Hogeschool Rotterdam voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Hiermee wil de hogeschool de gezondheidsrisico's beperken, het ziekteverzuim verminderen en re-integratie na ziekte bevorderen.

Opgesteld door: Judith Kennis, Paul Goossens & experts OeO en FIT
Opdrachtgever: College van Bestuur
Datum: 28 september 2020
Versie: Vastgesteld CvB dd 28/09/20. Wordt aangeboden aan CMR ter instemming.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. Visie en missie arbobeleid	4
1.1. Visie	4
1.2. Missie	4
1.3. Wie vallen er onder het arbobeleid	4
2. Prioriteiten Gezond en Veilig Werken	5
2.1. Hybride werken	5
2.2. Psychosociale arbeidsbelasting	6
2.2.1. Ongewenste omgangsvormen	6
2.2.2. Werkdruk	7
2.3. De rol en verantwoordelijkheid leidinggevenden	8
3. Maatregelen gericht op Gezond en Veilig Werken	9
3.1. Risico- Inventarisatie en Evaluatie	9
3.2. Procedure (bijna)arbeidsongevallen en sociale veiligheidsincidenten	9
3.3. Werkplekonderzoeken en werkhoudingadvies	9
3.4. Bedrijfshulpverlening	10
3.5. Preventiemedewerkers	10
4. Maatregelen gericht op bevorderen van gezondheid en vitaliteit	12
4.1. Vitaliteit en (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers	12
4.2. Beheersing ziekteverzuim met behulp van het Eigen Regiemodel	12
4.3. Healthcheck	12
4.4. Gezondheidsondersteuners	13
4.5. Vertrouwenspersonen	13
4.6. Arbeidsomstandighedensprekuren	13
4.7. Hulpmiddelen	13
5. Arbozorgstructuur	14
6. PDCA-cyclus	15
6.1. PLAN	15
6.2. DO	15
6.3. CHECK	15
6.4. ACT	15
Bijlage: Verdeling van de verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden op arbogebied	16

Inleiding

Het werk verandert snel in de komende jaren. Door flexibilisering en technologisering ziet het werk van de toekomst er anders uit. Ook grote gebeurtenissen als de COVID-19 pandemie drukken blijvend hun stempel op het karakter van werk. Het hybride werken wordt onderdeel van het nieuwe normaal. Thuiswerken zal ook naar de toekomst toe onderdeel blijven van een 'normale werkweek' en heeft daarmee prioriteit. En er volgen meer ontwikkelingen die een groot effect op de aard van het werk zullen hebben, denk aan de trend om langer door te werken.

Daarnaast komt er meer aandacht voor arbeids(markt)discriminatie, psychosociale arbeidsbelasting, diversiteitsbeleid en sociale veiligheid. De toename van het maatschappelijk bewustzijn op deze gebieden creëert kansen en bovenal momentum om hervormingen door te voeren¹.

Hogeschool Rotterdam wil een werkgever zijn waarbij de medewerkers zich op hun plek voelen, goed en veilig kunnen functioneren en zich kunnen ontplooiën. Waar management en medewerkers gezamenlijk de verantwoordelijkheid hebben ziekteverzuim te voorkomen en de (duurzame) inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. De mate van bescherming die de hogeschool moet bieden aan haar medewerkers en studenten is door de overheid vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Bij deze uitgangspunten past een goed Arbobeleid. In de navolgende tekst wordt aan dit beleid vorm en inhoud gegeven.

Arbobeleid heeft een relatie met het strategisch HRM-beleid en het integraal veiligheidsbeleid van Hogeschool Rotterdam, waarbij invulling wordt gegeven aan het goed werkgeverschap. Om in het kader van de arbozorg op adequate wijze uitvoering te kunnen geven aan goed werkgeverschap, is het nodig dat we beschikken over een effectief ingerichte arbozorgstructuur. De arbozorgstructuur wordt gevormd door de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan te geven op arbogebied. In hoofdstuk 5 komt de arbozorgstructuur aan de orde.

In de navolgende tekst wordt gesproken over 'hij' of 'zijn'. Hiermee wordt tevens 'zij' respectievelijk 'haar' bedoeld.

¹ <https://www.hseactueel.nl/arbobeleid/tnos-toekomstvisie-op-arbeidsomstandigheden/>

1. Visie en missie arbobeleid

De visie en missie van het arbobeleid zijn ontwikkeld samen met de verschillende stakeholders arbo binnen de organisatie. Op een interactieve manier is met de doelgroepen gesproken. Het beleid is tevens gevoed door de uitkomsten van evaluaties van beleid, de uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek en de evaluatie en bevindingen van de arbodienst in het kader van de jaarlijkse rapportage betreffende het gezondheidsbeleid. Op basis van de uitkomsten zijn de visie en missie bepaald. Deze zijn leidend voor het omgaan met arbo binnen Hogeschool Rotterdam.

1.1. Visie

Hogeschool Rotterdam wil het werk vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid veilig, gezond en vitaal houden. Medewerkers hebben daardoor meer plezier in hun werk, blijven langer fit. De opbrengsten voor de werkgever zijn hierdoor betrokken medewerkers, minder verzuim en meer productiviteit.

De huidige cultuur van gezond en veilig werken binnen de hogeschool is berekenend.² Dit betekent dat er systemen zijn om de risico's te beheersen. Kijkende naar het ambitieniveau streven we naar een proactief niveau waarin actief naar risico's wordt gezocht om die vervolgens te mitigeren. Het hoogste ambitieniveau - waarin veiligheid en goed werkgeverschap leidende principes zijn - zou op een later moment aan de orde kunnen zijn wanneer de governance op arbo duurzaam is ingebed.

1.2. Missie

Als ieder individu zich verantwoordelijk voelt voor arbeidsomstandigheden, zorgen we samen voor een verbetering van de gezondheids- en veiligheidsbeleving. Eenieder, zowel medewerkers als studenten, wordt betrokken bij het stellen van prioriteiten op het gebied van gezond en veilig werken en studeren. Hogeschool Rotterdam zorgt voor de randvoorwaarden en kaders op het gebied van gezondheid en veiligheid. Heldere en duidelijke communicatie is noodzakelijk om dit te bereiken.

1.3. Wie vallen er onder het arbobeleid

In de Arbowet zijn verplichtingen opgenomen waar werkgevers en medewerkers zich aan moeten houden. Deze gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht en voor medewerkers met een tijdelijk- of vast dienstverband, oproepkrachten en personen met een 0-urencontract. De Arbowet is eveneens van toepassing op studenten. De hogeschool is verantwoordelijk voor de veiligheid van studenten die binnen de kaders en faciliteiten van hun opleidingsinstituut werk verrichten dat overeenkomt met de beroepspraktijk. De verplichte zorg voor een gezonde en veilige werkomgeving is derhalve voor studenten gelijk aan die voor medewerkers.

² Aldus de Safety Culture Ladder: een beoordelingsmethode om het arbo bewustzijn (cultuur & gedrag) in bedrijven te meten, bedoeld om bewust veilig handelen te stimuleren. Er worden vijf treden onderkend welke de ontwikkelingsfase aangeven waarin een bedrijf zich op het gebied van veiligheidsbewustzijn begeeft: pathologisch, reactief, berekenend, proactief en vooruitstrevend.

2. Prioriteiten Gezond en Veilig Werken

Er zijn momenteel veel ontwikkelingen gaande die effect hebben op of aanscherping vragen van het arbobeleid. Om verspreiding van het coronavirus in te perken, werkt een groot deel van de beroepsbevolking sinds medio maart 2020 thuis. Het advies vanuit het kabinet om zoveel mogelijk vanuit huis te werken blijft voorlopig van kracht. Een uitzonderlijke situatie die voor zowel medewerkers als voor werkgevers uitdagingen met zich meebrengt.

Dit geldt ook voor de hogeschool. Voor het collegejaar 2020-2021 is afgesproken dat thuiswerken de norm blijft. Onderwijs zal in beperkte mate fysiek plaatsvinden waarbij de nieuwe eerstejaars studenten extra aandacht krijgen om hierdoor de hogeschool, hun klasgenoten en hun docenten te leren kennen. Het is evident dat dit een grote impact heeft op alle medewerkers van de hogeschool. Zowel de onderwijsgevenden als de ondersteunende medewerkers krijgen te maken met een andere manier van werken en moeten daarin een nieuwe routine opbouwen. De leidinggevenden zien zich geplaagd voor de opgave om cohesie in het team te versterken en tegelijk individuele aandacht te besteden aan medewerkers die het moeilijk hebben door het missen van contact en binding met het off- en online lesgeven. Voor de hogeschool betekent dit dat er komende jaren extra aandacht uit moet gaan naar ondersteuning van dit nieuwe werken en het nieuwe 'sturen'.

Naast de ontwikkelingen rondom het thuiswerken valt ook te denken aan vergrijzing en ontgroening, waar het juist zaak wordt het arbeidspotentieel slim in te zetten. Dit vraagt om aandacht voor belastbaarheid, motivatie en ontwikkeling, om (vroegtijdige) uitval te voorkomen en de inzetbaarheid op peil te houden. Ook het werken in projecten en programma's, maatschappelijke ontwikkelingen en de invulling van het leiderschap wordt meegenomen. Dit vraagt om adaptief vermogen van ons als organisatie.

Gezien de ontwikkelingen, tezamen met de informatie vanuit onze Risico Inventarisatie en - Evaluatie (RI&E), veiligheidsaudits- en enquêtes en het werkbelevingsonderzoek (WBO), is gekozen om binnen het arbobeleid te focussen op drie prioriteiten:

- Hybride werken
- Psychosociale arbeidsbelasting (PSA), met nadrukkelijk aandacht voor het thema werkdruk
- De rol en verantwoordelijkheid van leidinggevenden bij het bevorderen van een gezond en veilig werk- en studieklimaat

De beleidsprioriteiten van de Inspectie SZW (RI&E, PSA en arbeidsmarktdiscriminatie) zijn onderwerpen die hierbinnen vallen of zich daarmee goed laten combineren.

2.1. Hybride werken

Er kunnen verschillende redenen zijn voor medewerkers om hun werkzaamheden vanuit huis te doen. De mogelijkheid om geconcentreerder te kunnen werken, files te vermijden, of - zoals begin 2020 gebeurde - vanuit huis moeten werken vanwege een wereldwijde pandemie. Door de coronacrisis wordt een groot deel van de Nederlandse bevolking gedwongen om thuis te werken. Dit heeft mogelijk niet alleen tijdens deze crisis, maar ook op de langere termijn gevolgen voor de werksituatie. Deze hybride werksituatie geldt ook voor de hogeschool en zal vooralsnog voor langere tijd aan de orde zijn en heeft daarom prioriteit in het arbobeleid.

In de arbowet is opgenomen dat de werkgever zorg dient te dragen voor de gezondheid van de medewerker, ook als die thuiswerkt. Er dient onderscheid te worden gemaakt tussen verplicht thuiswerken gedurende een crisisperiode en het reguliere thuiswerken.

De hogeschool heeft als werkgever volgens de Arbowet (artikel 3) de verplichting om zorg te dragen voor een gezonde en veilige werkplek voor de medewerker en voor een inrichting van de werkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de medewerker is aangepast. De mate waarin de hogeschool aan deze zorgplicht invulling kan geven bij thuiswerken en voor werken op andere locaties, is afhankelijk van wat redelijkerwijs gevegd kan worden. Hier is het beperkte arboregime van toepassing. Dit betekent dat de specifieke eisen omtrent inrichting van arbeidsplaatsen, zoals voorzieningen in geval van noodsituaties en inrichtingseisen aan vloeren, muren en plafonds enzovoort niet gelden.

Een tweede belangrijk aspect bij thuiswerken is de verplichting om voldoende voorlichting en instructie aan te bieden zodat de medewerker gezond en veilig zijn werk thuis kan doen.

Op het gebied van hybride werken zijn de nodige stappen gezet, waarbij meerdere organisatieonderdelen betrokken zijn. De genomen maatregelen op het gebied van gezond en veilig (thuis)werken komen in een volgend hoofdstuk aan de orde.

2.2. Psychosociale arbeidsbelasting

Het gezond en veilig kunnen werken heeft niet alleen betrekking op de genoemde fysieke werkplek en de werkomgeving maar betreft ook de psychosociale risico's die zich bij het werken kunnen voordoen, de zogenaamde Psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Hiermee worden risico's aangeduid die kunnen optreden als gevolg van ongewenste omgangsvormen, traumatische ervaringen en het ervaren van werkdruk en stress.

De Arbowet vereist dat met enige regelmaat een RI&E wordt gehouden. Dit onderzoek brengt de risico's op de werkplek, rekening houdend met nieuwe ontwikkelingen zoals het hybride werken, en in de werkomgeving in kaart en meet ook hoe het staat met de psychosociale arbeidsbelasting van de medewerkers. Daarmee vormt het een belangrijk instrument om verzuim te voorkomen. Meer over de RI&E als maatregel in paragraaf 3.1.

2.2.1. Ongewenste omgangsvormen

Hierbij gaat het onder meer om pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie. Er kan sprake zijn van bewust en onbewust gedrag. Landelijk heeft één op de zes medewerkers hiermee te maken. De hogeschool rapporteert hierover jaarlijks via het WBO voor wat betreft medewerkers en driejaarlijks via de veiligheidsenquête voor wat betreft studenten en medewerkers.

De hogeschool heeft een gedrags- en integriteitscode opgesteld, die een goed, veilig en stimulerend werk- en studieklimaat binnen de organisatie beogen, waarbij eenieder op respectvolle wijze met elkaar omgaat en waarbij wederzijdse acceptatie en wederzijds vertrouwen belangrijke waarden zijn. Daarnaast wordt gewerkt met een handelingsprotocol seksuele intimidatie.

Medewerkers die worden geconfronteerd met ongewenst gedrag, kunnen zich richten tot de vertrouwenspersoon van de hogeschool. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een klacht in te dienen. In het Reglement klachten personeel en studenten, wordt specifiek aandacht geschonken aan klachten op het gebied van ongewenst gedrag. In een dergelijke situatie wijst het Bureau Klachten en

Geschillen de klager door naar de Commissie Ongewenst Gedrag (bij klachten inzake discriminatie, (seksuele) intimidatie).

Komende periode worden bestaande regelingen ten aanzien van ongewenste omgangsvormen binnen de hogeschool nader bekeken en geïntegreerd tot een samenhangend beleid. Bestaande regelingen lijken niet meer te voldoen aan de vraag vanuit de hogeschool, het doel is deze voor zowel studenten als medewerkers overzichtelijker, beter vindbaar en inspeland op de concrete vraag te maken. Daarnaast wordt de rol van het lijnmanagement nader uitgewerkt en is specifieke aandacht voor professionalisering op dit thema.

2.2.2. Werkdruk

Van werkdruk is sprake als de werkbelasting en de belastbaarheid van de medewerker langdurig uit balans raakt. Hiervoor kunnen meerdere factoren de oorzaak zijn. Het voeren van een beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting (onder meer werkdruk) is zeker ook nu, bij het verplicht werken vanuit huis, van belang. Langdurig thuiswerken kan mentaal belastend zijn. Informele gesprekjes met collega's tussendoor vallen nu weg, en het veelvuldig gebruik van digitale voorzieningen zoals videoconferencing kan voor vermoeidheid zorgen. Ook het combineren van werk en andere verplichtingen kan vermoeidheid en stress veroorzaken.

Jaarlijks wordt binnen de hogeschool de ervaren werkdruk gemeten in het werkbelevingsonderzoek, waarbij we constateren dat die aanhoudend als hoog wordt ervaren. Dit is een complex probleem. Met behulp van het werkdrukbeleid is een aanzet gegeven om hieraan structureel te werken, waarvan de effecten in de praktijk zullen blijken en indien nodig leiden tot aanpassing. Van de directeuren wordt vervolgens gevraagd om zorg te dragen voor het bespreken van de resultaten en indien daar aanleiding toe is het aanbrengen van verbeteringen.

In het werkdrukbeleid is een belangrijke rol weggelegd voor de teams en hun leidinggevenden. Zij zijn in gezamenlijkheid verantwoordelijk voor de aanpak van te hoge werkdruk en het stimuleren van werkgeluk in het eigen team. Indien gewenst kan hierbij centrale ondersteuning worden verleend. In het werkdrukbeleid wordt aangegeven hoe is geborgd dat de teams deze verantwoordelijkheid (kunnen) nemen, hun inspanningen merkbaar en zichtbaar worden en dat de context waarin zij werken optimaal inspeelt op hun behoeften. Daarnaast is er een actieve rol voor de medezeggenschap, zowel decentraal in de afzonderlijke organisatieonderdelen als centraal in hun relatie naar het College van Bestuur. Door rollen en verantwoordelijkheden duidelijk te beschrijven, ontstaat een PDCA-cyclus waarin het onderwerp werkdruk wordt geagendeerd en gevolgd.

Juni 2020 werd een kort tussentijds WBO uitgevoerd met als doel onderzoeken in hoeverre het thuiswerken invloed heeft op de ervaren werkdruk en het welzijn in het algemeen van alle medewerkers. Conclusies hieruit bevestigen de noodzaak werkdruk als belangrijke prioriteit te benoemen voor de komende jaren en vergt maximale commitment van het management. Het is van het grootste belang dat werkdruk een structureel gespreksonderwerp is in de organisatie op alle niveaus.

De communicatie rond het beleid en de ontwikkeling van ondersteunende tools voor de teams en individuele medewerkers is een doorlopend proces. Doel is steeds dat men zich gesteund voelt in de aanpak van werkdruk.

2.3. De rol en verantwoordelijkheid leidinggevenden

Hogeschool Rotterdam als werkgever, zijn medewerkers en studenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk om het werk zo gezond en veilig mogelijk uit te voeren. Leidinggevenden zijn voorbeelden, inspirators en drager van verandering. Sleutelbegrippen zijn verbinden, kennis delen en verantwoordelijkheden nemen. Het is belangrijk om vertrouwen en begrip richting medewerkers uit te spreken, zeker ook in een hybride werksituatie. Actief in contact blijven met je medewerkers is dan ook van belang.

Binnen de hogeschool is gestart met de implementatie van het nieuwe model voor verzuimbegeleiding, waarbij de manager een spilfunctie heeft. Dit vraagt nadrukkelijk aandacht, omdat we daarin ook meer naar preventie en duurzame inzetbaarheid opschuiven en gelijktijdig de juiste aandacht willen voor curatie. Dit vraagt iets van onze medewerkers, maar ook zeker van onze leidinggevenden.

In het nieuwe leiderschapsprogramma voor alle leidinggevenden is nadrukkelijk aandacht voor deze aspecten.

3. Maatregelen gericht op Gezond en Veilig Werken

3.1. Risico- Inventarisatie en Evaluatie

Om te meten hoe het met het gezond en veilig werken is gesteld binnen Hogeschool Rotterdam, moet de branche risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) HBO worden ingezet. Elke organisatieonderdeel moet over een actuele RI&E beschikken en over een hierop gebaseerd plan van aanpak om de arbeidsrisico's te pareren. Dit vereist de Arboret en de Inspectie SZW controleert of hieraan uitvoering wordt gegeven.

De coördinatie van de RI&E ligt bij de adviseur arbeidsomstandigheden.

Naast de RI&E dienen het WBO en de Veiligheidsenquête als belangrijk middel om prioritering aan te brengen en de zaken gestructureerd aan te pakken.

De RI&E is een 'levend document'. Als er sprake is van nieuw- of verbouw of wordt overgegaan op een meer hybride vorm van werken, is dit ook een reden om de RI&E opnieuw (voor dat onderdeel) uit te voeren. Over de inhoud van de RI&E, de manier van uitvoeren en het plan van aanpak is er jaarlijks overleg en afstemming met de Centrale Medezeggenschapsraad. Een belangrijke ambitie is om de RI&E actueel te houden en onderdeel te laten uitmaken van de bedrijfsvoering van ieder organisatieonderdeel.

3.2. Procedure (bijna)arbeidsongevallen en sociale veiligheidsincidenten

Incidenten en (bijna) ongevallen worden direct gemeld via het alarmnummer 2222 van Hogeschool Rotterdam en gemeld aan het hoofd beveiliging- en bedrijfshulpverlening. Vervolgens worden deze geregistreerd via het digitale incidentenregistratiesysteem van Hogeschool Rotterdam. Deze registratie is door deskundige medewerkers (i.c. preventiemedewerkers) in te zien.

Integrale Veiligheid meldt zwaardere ongevallen die 'meldingsplichtig' zijn direct (binnen 24 uur) telefonisch bij de Inspectie SZW. 'Meldingsplichtige ongevallen' zijn ongevallen die tot overlijden, blijvend letsel of ziekenhuisopname hebben geleid van medewerkers die aan het werk zijn. Hiernaast bestaat een interne meldingsprocedure.

Naast de verplichte registratie van (bijna) ongevallen is het doel van registreren een hogeschool breed overzicht ten behoeve van de stuurinformatie in het kader van (sociaal) veiligheidsbeleid en het voorkomen van ongevallen.

3.3. Werkplekonderzoeken en werkhoudingadvies

Voor het gezond en veilig kunnen werken is het noodzakelijk dat de werkplek goed is ingericht en dat de werkhouding (inclusief de werktijden) gezond is. Dit geldt voor de werk- en de thuissituatie. Klachten aan de arm, nek en/of schouder (KANS) komen veel voor en houden vaak verband met de werkplekinrichting en de werkhouding. Medewerkers moeten hierover goed worden voorgelicht en, indien nodig, geholpen worden bij het goed inrichten van hun (thuis)werkplek.

Om structureel aandacht te geven voor gezond werken worden bedrijfsfysiotherapeuten ingezet. Zij zijn experts op het gebied van gezond werken. Zij ondersteunen onze organisatie en medewerkers door met behulp van de bedrijfsfysiotherapeutische rondgang, rond te lopen op de werkvloer, tips te

geven en adviezen te geven op het gebied van werkplek, werkhouding en werkwijze. Medewerkers worden geholpen naar hun eigen (werk)gedrag te kijken en daarvan te leren.

Momenteel loopt een pilot bij een onderwijsinstituut waar medewerkers een online (thuis)werkplekcheck krijgen. Hier is er zowel aandacht voor de fysieke werkomgeving als het mentale welzijn van de medewerker. De medewerker krijgt de gelegenheid direct vragen te stellen en advies te krijgen. Deze (thuis)werkplekcheck zal hierna beschikbaar komen voor alle medewerkers.

Daarnaast kunnen medewerkers gebruik maken van ergonomiesoftware WORK&MOVE. Deze zorgt voor voldoende afwisseling tussen beeldschermwerk én mentale en fysieke beweging.

Tenslotte wordt op indicatie de bedrijfsfysiotherapeut en ergonomisch deskundige ingeschakeld voor werkplekonderzoek en werkhoudingadvies van individuele medewerkers.

Om zo optimaal mogelijk thuis te kunnen werken, heeft de hogeschool informatiepagina's op HINT ingericht waar medewerkers terecht kunnen voor tips en adviezen over gezond thuiswerken.

3.4. Bedrijfshulpverlening

De Arbowet verplicht werkgevers tot het hebben van een adequaat en goed ingerichte Bedrijfshulpverlening (BHV)-organisatie. Dit houdt in dat er voldoende gecertificeerde BHV'ers aanwezig zijn die deskundige bijstand kunnen bieden. De taken van de BHV'ers zijn in ieder geval het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, het beperken en bestrijden van brand en het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle medewerkers en andere personen in het gebouw waar de noodsituatie zich voordoet.

De BHV'ers worden adequaat opgeleid zodat kennis en kunde op peil blijven. Minstens tweemaal per jaar wordt, op basis van het BHV-plan, een ontruimingsoefening gehouden. De hogeschool draagt er zorg voor dat de bedrijfshulpverleners over voldoende middelen beschikken om hun taak naar behoren uit te kunnen voeren.

De verantwoordelijkheid en de uitvoering ervan ligt bij de dienst Faciliteiten en Informatietechnologie en de directies. Per locatie is door middel van het BHV-plan en de inrichting van de BHV-organisatie inzichtelijk waar de prioriteiten liggen en hoe een en ander is georganiseerd. Tweejaarlijks wordt het BHV-plan geactualiseerd en dit wordt voorgelegd aan de Centrale Medezeggenschapsraad.

3.5. Preventiemedewerkers

De preventiemedewerker is geïntroduceerd om ervoor te zorgen dat organisaties meer deskundigheid rond gezondheidsrisico's en preventie 'binnenshuis' ontwikkelen. De Arbowet stelt dat elke organisatie de beschikking moet hebben over een opgeleide preventiemedewerker, deze ondersteunt de werkgever bij de zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen het eigen organisatieonderdeel. Immers, wie dagelijks op de werkvloer is en onderdeel uitmaakt van de organisatiecultuur, kan problemen eerder signaleren dan een externe partij. De preventiemedewerker heeft kennis van de arbeidsrisico's van de organisatie en de te nemen preventieve maatregelen (bijvoorbeeld ergonomische) zodat goede arbeidsomstandigheden gewaarborgd zijn.

Behalve het doen van werkplekonderzoeken wordt van de preventiemedewerker ook verwacht dat hij ondersteunt bij de uitvoering van de RI&E, adviseert en samenwerkt met de medezeggenschap en mede uitvoering geeft aan de acties die in het plan van aanpak zijn opgenomen. Tot slot kan de preventiemedewerker een rol spelen bij het informeren over Gezond en Veilig werken.

De benoeming van de persoon van de preventiemedewerker gebeurt met instemming van de decentrale medezeggenschap.

Er wordt momenteel gewerkt aan verdere professionalisering van de preventiemedewerkers. Op basis van specifieke behoefte wordt gerichte scholing aan de preventiemedewerkers aangeboden.

4. Maatregelen gericht op bevorderen van gezondheid en vitaliteit

4.1. Vitaliteit en (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers

Wij willen een gezonde en vitale organisatie zijn met gedreven medewerkers. Dat vraagt gerichte aandacht van de hogeschool voor de beleving van de medewerkers van hun werkomstandigheden en inzicht bij de medewerkers in hun gezondheidstoestand.

De activiteiten richten zich op de blijvende inzetbaarheid van alle medewerkers van alle leeftijden en in alle levensfasen. Hier is een groot ondersteuningsaanbod voor ontwikkeld. Er is onder meer een online vitaliteitsportaal waarin op onderwerpen die een gezonde levensstijl bevorderen, medewerkers zelf de interventie kiezen die bij ze past. Daarnaast bestaat de mogelijkheid te kiezen uit een groot scala aan begeleidingstrajecten en trainingen.

Het interne mobiliteitsbeleid tenslotte is een vehikel dat hulp biedt aan de interne arbeidsmarkt. Het kan als instrument door medewerkers en leidinggevenden ingezet worden, ter ondersteuning van vitaal en duurzaam werken binnen de hogeschool. Het biedt medewerkers de mogelijkheid andere carrière mogelijkheden te verkennen en het biedt leidinggevenden een platform om interessante (tijdelijke) opdrachten aan medewerkers breed in de organisatie kenbaar te maken.

4.2. Beheersing ziekteverzuim met behulp van het Eigen Regiemodel

Wij willen het ziekteverzuim beheersen en als goed werkgever zorgen dat het verzuim en re-integratie adequaat worden begeleid. Eén van de middelen om hieraan vorm te geven is het voeren van het Eigen Regiemodel.

Bij het Eigen Regiemodel zijn de arbeidsongeschikte en de leidinggevende de belangrijkste actoren. Zij overleggen gezamenlijk wat, in geval van een ziekmelding, de mogelijkheden en onmogelijkheden gericht op werkhervatting zijn. De medewerker en de leidinggevende zijn samen verantwoordelijk voor het verloop van het verzuim- en re-integratietraject. Dit vraagt van beiden een actieve houding.

Maar er gaat nog een stap aan vooraf. Het model gaat uit van de positieve gedachte dat medewerkers het beste zelf aan kunnen geven wat nodig is ziekteverzuim te voorkomen. Het moet normaal en acceptabel zijn om over het welbevinden en verzuim met elkaar in gesprek te gaan. Van leidinggevenden wordt zorgzaamheid gevraagd.

Het Eigen Regiemodel sluit ook goed aan bij de wijze waarop we binnen de hogeschool invulling geven aan leiderschap: door middel van open communicatie en met wederzijds respect neemt zowel de medewerker als de leidinggevende de verantwoordelijkheid om ziekteverzuim te voorkomen en om, als dit zich voordoet, zorg te dragen voor adequate re-integratie-stappen.

4.3. Healthcheck

De Arboret verplicht de werkgever om de medewerkers periodiek een gezondheidskundig onderzoek (PAGO) aan te bieden. Dit onderzoek moet worden gebaseerd op de arbeidsrisico's die zijn geconstateerd in de RI&E. Hogeschool Rotterdam biedt dit aan in de vorm van een healthcheck. Medewerkers krijgen hierdoor een gedegen beeld van hun gezondheid en leefstijl. Voorts krijgen zij advies over de wijze waarop zij met uitkomsten van het onderzoek aan hun vitaliteit kunnen werken.

De healthcheck is een instrument om het (mentale) welzijn te kunnen ondersteunen en van toenemend belang in relatie tot het thuiswerken en de (mentale) belasting die dit met zich meebrengt. Op basis van de gezondheids- en vitaliteitsinformatie die uit de check kan worden gegenereerd, worden rapportages gemaakt die inzicht bieden in de vitaliteit en gezondheid van de medewerkers. Deze rapportages zijn niet herleidbaar tot individuen en de privacy van de deelnemers wordt volledig gerespecteerd. De rapportages zijn richtinggevend voor de verdere invulling van het arbobeleid.

4.4. Gezondheidsondersteuners

Binnen onze organisatie hebben we de beschikking over verschillende gezondheidsondersteuners. Dit zijn health coaches en bedrijfsmaatschappelijk werker. Deze zijn bedoeld voor individuele consultatie en advies of begeleiding bij persoonlijke problemen. Bovendien kunnen zij trainingen verzorgen die de medewerkers en leidinggevenden ondersteunen bij het uitoefenen van het werk en het functioneren.

4.5. Vertrouwenspersonen

Als een medewerker of student te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen (intimidatie, discriminatie, agressie, (verbaal) geweld, seksuele intimidatie) kan hij naar de speciaal voor deze problematiek opgeleide vertrouwenspersoon gaan. Dit zijn medewerkers die bij ons werkzaam zijn en hier een aparte opleiding voor hebben gevolgd. De vertrouwenspersonen vervullen met name de rol van luisterend oor en kunnen eventueel doorverwijzen: gezamenlijk wordt bekeken welke stappen er kunnen worden genomen, of de medewerker psychosociale opvang nodig heeft en welke weg het beste bewandeld kan worden (klachtenregeling of via het lijnmanagement). Er wordt in samenwerking tussen de diensten nader beleid uitgewerkt inzake de opvolging van ongewenst gedrag.

4.6. Arbeidsomstandighedenspreekuur

Het arbeidsomstandighedenspreekuur is een mogelijkheid voor de medewerkers om met de bedrijfsarts vragen of knelpunten te bespreken in de relatie arbeid en gezondheid. Dit betreft zowel vragen over de risico's of effecten van het werk op de gezondheid, als vragen of problemen met de gezondheid die effect hebben op het (uitvoeren van) werk.

Het is belangrijk dat medewerkers hierover goed zijn geïnformeerd en hier laagdrempelig gebruik van kunnen maken. Door vroegtijdig met problemen of vragen te komen, wordt Gezond en Veilig Werken bevorderd en kan eventueel dreigend verzuim worden voorkomen. Het arbeidsomstandighedenspreekuur is vertrouwelijk en de werkgever wordt hierover alleen met toestemming van de medewerker geïnformeerd.

De arbodienst zet daarnaast adviseurs inzetbaarheid in om de verzuimbegeleiding uit te voeren. Zij werken binnen de verschillende locaties van de hogeschool en werken samen met de experts van de hogeschool.

4.7. Hulpmiddelen

De medewerker kan in aanmerking komen voor een (gedeeltelijke) vergoeding voor veiligheidsschoeisel, gehoorbescherming of een beeldschermbril.

Indien medewerkers voor de uitvoering van hun taken hulpmiddelen nodig hebben, kunnen zij via de leidinggevende een aanvraag indienen.

5. Arbozorgstructuur

De afgelopen periode zijn veel activiteiten ontwikkeld op het gebied van veilig en gezond werken. Dit arbobeleid is bedoeld om de verschillende activiteiten van een kader te voorzien. Om krachtig en duurzaam beleid op te stellen is een integrale benadering noodzakelijk, die met dit beleidsplan wordt ingezet.

Het samenstellen en instellen van een Regiegroep Arbo waarin afdelingen of functies met een specifieke arboverantwoordelijkheid vertegenwoordigd zijn en met een directe relatie naar de Centrale Medezeggenschapsraad is een goede stap. De Regiegroep Arbo zal de uitvoering van het beleid monitoren en doet voorstellen aan het College van Bestuur om de gezondheid en veiligheid binnen de hogeschool op het gewenste niveau te brengen.

Van de Regiegroep Arbo maken in ieder geval deel uit de portefeuillehouder bedrijfsvoering in het CvB, de directeuren van OeO en FIT en experts van OeO en FIT. De verbinding met de Centrale Medezeggenschapsraad uit de regiegroep is ingeregeld. Naar analogie met het Integraal Veiligheidsbeleid is er een tactisch overleg tussen de eigenaren van de deelthema's op Arbeidsomstandigheden. Eén van de betrokken experts uit de regiegroep treedt eveneens op als overkoepelend contactpersoon Arbo naar andere gremia in de hogeschool. Voor operationeel niveau geldt dat de adviseur integrale veiligheid, de arbo-adviseur en de preventiemedewerker van het betreffende organisatieonderdeel nauw samenwerken en indien noodzakelijk met de betreffende directeur overleg voeren.

6. PDCA-cyclus

Om een werkend arbobeleid te hebben, waarbij de risico's worden onderzocht, de maatregelen worden getroffen die nodig zijn, de Arbowet wordt nageleefd, de stakeholders betrokken zijn en uitvoering wordt gemonitord, is het noodzakelijk dat iedere leidinggevende en medewerker zich committeert aan dit beleid en dat een systematiek wordt ontwikkeld waarin arbobeleid ook daadwerkelijk een plek heeft in de agenda van de beslissers.

Het is de ambitie om dit in te richten vanuit een positieve grondhouding waarin duidelijk is dat niet alles tegelijk kan, maar waar wel overeenstemming is over het belang van aandacht voor gezond en veilig werken van medewerkers. Omdat hiermee zowel de organisatie als de medewerkers zijn gediend en het daarmee uiteindelijk leidt tot een positieve opbrengst voor iedereen.

Op grond hiervan wordt de volgende structuur ontwikkeld.

6.1. PLAN

De regiegroep arbo heeft de plan functie. Zij zorgt dat beleid wordt ontwikkeld, zorgt dat dit in lijn is met overkoepelend beleid, signaleert afwijkingen of als beleidsuitvoering achterblijft, zorgt voor afstemming met het College van Bestuur en voert overleg met de CMR.

6.2. DO

De directies zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het vastgestelde beleid in hun organisatieonderdeel. Zij zorgen voor een up-to-date RI&E die als basis voor het beleid dient en stellen een plan van aanpak op om de risico's te verminderen of weg te nemen. De RI&E, WBO, veiligheidsenquête, audits en adviezen leiden tot concrete acties en afspraken.

Op onderdelen werken de experts en adviseurs aan de hun toegewezen beleidsterreinen en rapporteren daarover. Binnen het tactisch overleg stemmen zij de overlap tussen de arbo deelthema's met elkaar af.

6.3. CHECK

De CMR heeft instemmingsrecht over de inhoud, de opzet en de uitvoering van de RI&E, en daarna recht op terugkoppeling van de resultaten.

De CMR en het College van Bestuur bespreken eveneens regelmatig de onderwerpen die op basis van de Arbowet instemmingsplichtig zijn en de stand van zaken van de uitvoering van het beleid.

De decentrale medezeggenschap heeft instemmingsrecht op het plan van aanpak in het eigen organisatieonderdeel.

De voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak wordt minimaal eenmaal per jaar besproken in het overleg tussen directie en College van Bestuur.

6.4. ACT

De uitvoering van het plan van aanpak vindt plaats in de afzonderlijke organisatieonderdelen onder verantwoordelijkheid van de directeur. De decentrale medezeggenschap bespreekt de resultaten met de directie.

Bijlage: Verdeling van de verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden op arbogebied

De verantwoordelijken vervullen allen een rol in de zorg rondom veilig en gezond werken, er is niet altijd sprake van volledige, op zichzelf staande functies.

College van Bestuur

Is verantwoordelijk voor de uitvoering van het arbobeleid en de naleving van de Arbowet-en regelgeving binnen de gehele Hogeschool Rotterdam.

- Vaststellen van het arbobeleidsplan.
- Delegeren taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Arbobudget vaststellen.
- Toekennen middelen.
- Overleg voeren met CMR.
- Contracten sluiten met arbodienst en andere gecertificeerde deskundigen.
- Organiseren van de bedrijfshulpverlening.

Directie en management

Het management is eindverantwoordelijk voor gezond en veilig werken binnen de eigen organisatorische eenheid en is daarmee verantwoordelijk voor naleving van de Arbowet en -regelgeving. In concreto zijn zij eindverantwoordelijk voor de arbobedrijfsvoering: de uitvoering van de RI&E, het (centrale) plan van aanpak, evaluatie en voor het zorg dragen van de uitvoering van het vastgestelde arbobeleid en het toezicht hierop. Hij voert overleg over genoemde onderwerpen met de decentrale medezeggenschap.

De direct leidinggevende is als eerste verantwoordelijk voor het welzijn en de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Hij overlegt hierover met de medewerkers, houdt toezicht en informeert medewerkers over risico's en werkwijzen in het kader van de arbeidsomstandigheden en verzuimbegeleiding/preventie. De direct leidinggevende treedt in geval van verzuim op als casemanager. Arbeidsomstandigheden vormt tevens een vast onderdeel van de gesprekscyclus.

De leidinggevende is verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken vanuit het arbobeleid.

- RI&E organiseren.
- Plan van aanpak vaststellen.
- Opstellen van het arbobeleidsplan (belegt bij directeur (O&O en FIT)).
- Uitvoeren van het arbobeleidsplan .
- Arbotaken verdelen.
- Beheer Livvit-budget (belegt bij directeur OeO).
- Taakomschrijving adviseur arbeidsomstandigheden, preventiemedewerker en bedrijfshulpverlener maken.
- Adviseur arbeidsomstandigheden, preventiemedewerker, bedrijfshulpverleners en contactpersonen aanwijzen.
- Overleggen met personeel.
- Contact onderhouden met arbodienst of andere gecertificeerde arbodeskundigen (mede namens het college van bestuur).
- Overleg met en informatieverstrekking aan bestuur en vertrouwenspersoon.
- Verzuimbegeleiding.

Personeelsgeleding MR

De Centrale Medezeggenschapsraad (CMR) bewaakt of de afspraken die in het kader van arbo zijn gemaakt, adequaat worden uitgevoerd. De CMR heeft met betrekking tot arbo-onderwerpen veelal instemmingsrecht. Daarnaast kan de CMR zelf initiatief nemen en voorstellen indienen en het College van Bestuur adviseren. De specifieke bevoegdheden ten aanzien van het arbobeleid zijn vastgelegd in het reglement CMR.

- Initiatief/advies/instemming/informatie/overeenstemming ten aanzien van:
 - Contract arbodienst / deskundigen.
 - Verzuimbeleid.
 - Personeelsbeleid.
 - Risico-inventarisatie en -evaluatie.
 - Plan van aanpak en voortgangsverslag.

Experts van de diensten OeO en FIT

Directie en management laat zich op het gebied van Gezond en Veilig Werken adviseren door experts van de diensten OeO en FIT. Deze hebben een centrale rol in de ontwikkeling, implementatie en ondersteuning van het beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het centraal vastgestelde beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt hier 'doorvertaald' en geïmplementeerd.

Dienst Faciliteiten en Informatie Technologie (FIT)

Dienst FIT heeft een belangrijke rol met betrekking tot arbo. Hierbij moet gedacht worden aan gebouwenbeheer, veiligheid, milieufactoren, bedrijfshulpverlening, meubilair, goede verlichting, het arboconform inrichten van gebouwen en werkplekken, mede gelet op de invoering van hybride werken. De afdeling Integrale Veiligheid is verantwoordelijk voor advies, ondersteuning en toetsing van onderwerpen van fysieke veiligheid. In samenwerking met de adviseur arbeidsomstandigheden ondersteunt de afdeling de decentrale preventieadviseurs. Ze ondersteunt en adviseert daarnaast het college en lijnmanagement met onderzoek op het gebied van ongewenst en zorgwekkend gedrag, crisismangement. Vanuit het integraal veiligheidsbeleid verbindt de afdeling de verschillende thema-eigenaren (binnen de diensten) van onderwerpen die de veiligheid raken, met de instituten.

Adviseur Arbeidsomstandigheden

Beleidsmatige, adviserende, coördinerende en uitvoerende taken verrichten op het vakgebied van arbeidsomstandigheden en de daarmee samenhangende preventie van verzuim.

- Coördineren van de uitvoering van de Risico Inventarisatie- en Evaluatie organisatiebreed in nauwe samenwerking met de collega's van de Dienst FIT. Een actieve bijdrage bieden aan het opstellen van het plan van aanpak en het hierbij ondersteunen van de preventiemedewerkers binnen de organisatie. Zorgdragen voor het implementeren van de branche-RI&E hbo
- Opstellen en implementeren van goed arbo beleid en de medezeggenschapsraad adviseren over de te nemen maatregelen op dit gebied
- Projecten initiëren op het gebied van gezondheid en inzetbaarheid (zoals PMO)
- Trainingen en bijeenkomsten organiseren voor interne stakeholders en preventiemedewerkers binnen de hogeschool
- Arbo gerelateerde vragen vanuit de organisatie beantwoorden en het adviseren van management en medewerkers over werkplek ergonomie. Hierbij wordt nauw samengewerkt met bedrijfsfysiotherapeuten voor de uitvoer van preventief werkplekonderzoek
- Werkplekonderzoek op medische indicatie uitvoeren.

Deskundige medewerkers met preventietaken (preventiemedewerkers)

De preventiemedewerker fungeert als eerste aanspreekpunt voor vragen over de werkplek en kan zo nodig doorverwijzen naar de andere verantwoordelijken binnen het arbobeleid binnen de Hogeschool. De preventiemedewerker ondersteunt bij het opstellen van de risico- inventarisatie en is behulpzaam bij het opstellen van het plan van aanpak. Voorlichtingsbijeenkomsten en instructies voor nieuwe medewerkers worden door de preventiemedewerker georganiseerd of uitgevoerd.

De preventiemedewerkers werken met elkaar samen onder coördinatie van de adviseur arbeidsomstandigheden. Hiertoe komen zij minimaal driemaal per jaar bijeen.

- Ondersteunen met het opstellen van een overzicht van alle risico's over de veiligheid, gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf. Dit resulteert in de RI&E.
- Meewerken aan het plan van aanpak.
- Coördineren van het plan van aanpak.
- Adviseren en nauw samenwerken met de arbodeskundigen en de lokale MR over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- Geven van voorlichting over preventie aan collega's: verzorgen van de bredere communicatie over gezond en veilig werken.
- Signaleren van omissies in de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak naar de verantwoordelijk directeur.
- Signaleren van de omissie in de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak naar de centrale adviseurs (escalatie verantwoordelijkheid).

Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersonen zijn het luisterend oor en doorverwijsloket in geval van ongewenste omgangsvormen en dragen zo bij aan het arbobeleid.

Elke medewerker kan het BMW of de healthcoaches (vertrouwelijk) inschakelen voor bijvoorbeeld individuele consultatie en advies of begeleiding bij persoonlijke problemen.

- Aanspreekpunt voor medewerkers dan wel studenten.
- Informatievoorziening.
- Klachtenprocedure begeleiden.

Bij de uitvoering van het arbobeleid zijn de volgende externe instanties betrokken:

Arbodienst of andere gecertificeerde arbodeskundigen

- Begeleiden van verzuim en re-integratie.
- Toetsen RI&E.
- Uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek (door een gecertificeerde bedrijfsarts).
- Werkplekonderzoek.
- Voorlichting en deskundigheidsbevordering.

Inspectie SZW

- Controle arbeidsomstandigheden.
- Controle uitvoering van arbowetverplichtingen waaronder:
 - De registratie van arbeids- en rusttijden.
 - De uitvoering van de RI&E en het Plan van Aanpak.