

Veilig en gezond werken bij gemeente Nijmegen

Arbobeleid 2022 – 2025



Schrijvers: Tamara Fontein & Laurien van der Feer – P&O beleid i.s.m. de Arbocoördinatoren

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Nijmeegse visie op Arbo	3
Wat willen we als gemeente?	3
Onze doelstelling	3
Onze Arbo-uitgangspunten	3
Belangrijkste randvoorwaarden	3
Nieuwe Arbo-aanpak	4
Themagestuurde aanpak	4
Jaarplannen	4
Arbo thema's 2022 - 2025	4
Specifieke thema's 2022 - 2025	4
Algemene thema's 2022 - 2025	6
Continu verbeteren met de PDCA-cyclus	8
Plan en do	8
Check en act	8
Verantwoordelijkheden & borging Arbo	9
Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden	9
Communicatie	12
Financiën	12
Arbo-budget	12
Arbobudget gemeentebreed	12
Afdelingsbudget	13

Inleiding

De veranderende rol van onze organisatie evenals de vraagstukken die op ons afkomen, vragen van onze medewerkers dat zij kunnen blijven aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt, flexibel en mobiel zijn én uitdagend en inspirerend werk houden. In een tijd dat mensen steeds langer doorwerken, vraagt dit om vitale en gezonde medewerkers die in goede omstandigheden kunnen werken. Gemeente Nijmegen wil daarnaast een aantrekkelijke werkgever te zijn, zodat we met onze prettige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden (ook bij de huidige krappe arbeidsmarkt) medewerkers kunnen binden en boeien.

De wereldwijde pandemie Covid-19 heeft ervoor gezorgd dat we meer thuiswerken dan voorheen, maar ook dat de digitalisering van onze organisatie op verschillende onderdelen een vlucht heeft genomen.

Op dit moment zien we een situatie ontstaan van hybride werken, waarbij een deel van de medewerkers op kantoor werkt, en het andere deel thuis of elders aan het werk is. Deze ontwikkelingen vragen een goede en betrouwbare werkgever die de juiste faciliteiten biedt om op een hybride manier te kunnen werken.

Het laatste arbobeleidsplan dateert van 2018, deze nieuwe geactualiseerde versie is geschreven voor de periode 2022 – 2025.

Om sneller mee te kunnen bewegen met de ontwikkelingen is ervoor gekozen om een meerjaren beleidsplan te maken op hoofdlijnen, met verwijzingen naar alle arbothema's op iNsite. Hier wordt de informatie continu up-to-date gehouden.

Daarnaast gaan we werken met themagestuurde jaarplannen, geprioriteerd door het GMT, waarin beschreven staat met welke thema's we dat jaar explicieter aan de slag gaan.

We hanteren bij de jaarplannen de PDCA-cyclus, zodat we op tijd en waar nodig kunnen prioriteren en bijsturen.

Nijmeegse visie op Arbo

Wat willen we als gemeente?

Om de leefwereld en opgaven van de stad centraal te stellen, maken we de beweging naar het zijn van een wendbare netwerkorganisatie dat werkt als één organisatie. We willen een betrouwbare en moderne overheidsorganisatie zijn die aantrekkelijk is voor zowel onze huidige medewerkers als potentieel nieuwe medewerkers.



Als werkgever vinden we het van belang om samen met medewerkers te investeren in duurzame inzetbaarheid. We willen dat medewerkers werken in een omgeving die ze energie geeft en ze in de gelegenheid stelt om die energie gedurende hun hele loopbaan vast te houden. Zodat medewerkers hun werk goed kunnen blijven doen, breed inzetbaar zijn en blijven. En langer fit en met plezier kunnen doorwerken. Hierdoor willen en kunnen wij de burgers van Nijmegen een kwalitatieve dienstverlening bieden.

Onze doelstelling

Gemeente Nijmegen: een veilige en gezonde werkomgeving, waar je met werkplezier samen met collega's kunt werken aan maatschappelijke opgaven.

Onze Arbo-uitgangspunten

Met dit arbobeleid geven we richting en kaders om de gewenste werkomgeving te creëren en te behouden. We houden hierbij rekening met wetten en regelgeving, wensen van het personeel en we zorgen voor flexibiliteit (binnen kaders) voor de uitvoering van het arbobeleid. Hiermee kunnen we flexibel inspelen op veranderingen en sluiten we aan bij de behoeften vanuit de organisatie.

Iedereen is verantwoordelijk voor het creëren en behouden van een veilige en gezonde werkomgeving. In het hoofdstuk 'verantwoordelijkheden en borging Arbo' staat beschreven wat er van wie verwacht wordt. In grote lijnen betekent het dat de leidinggevenden primair verantwoordelijk zijn als het gaat om veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel, de werkgever zorgt voor de juiste facilitering en de medewerker neemt regie over zijn eigen doen en laten.

Met de invoering van hybride werken is de balans tussen (thuis)werk en privé meer dan ooit een belangrijk onderwerp. We willen vooral preventief aandacht besteden aan de veiligheid, gezondheid en het welzijn van ons allemaal.

Belangrijkste randvoorwaarden

Het belangrijkste doel van het arbobeleid is om richting en kaders te geven, zodat de uitvoering van Arbo soepel en resultaatgericht vormgegeven kan worden. Bij de uitvoering van Arbo gerelateerde onderwerpen is het nodig om aan de volgende randvoorwaarden te voldoen:

- Wij voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, verzuim en de privacy-verordening van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).
- Wij hebben deskundigheid in huis
- Wij sturen op preventie waar kan en curatie waar nodig
- Bijdragen aan een positieve bedrijfscultuur door aandacht voor arbeidsomstandigheden, er vanuit gaande dat dit het werkplezier van medewerkers bevordert en bijdraagt aan de productiviteit van de organisatie.
- Wij werken gezamenlijk aan onze verzuimaanpak & verzuimbegeleiding.
- Arbeidsomstandigheden is een verantwoordelijkheid van iedereen.

- Naast het zo veel mogelijk voorkomen van risico's, hanteren we de arbeidshygiënische strategie. Deze strategie is een algemeen erkende volgorde van maatregelen om gevaren weg te nemen en risico's te beperken. Deze volgorde is:
 - Bestrijding aan de bron
 - Maatregelen gericht op de collectieve bescherming
 - Maatregelen gericht op individuele bescherming
 - Doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen
- De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op het arbobeleid en de Arbo jaarplannen

Nieuwe Arbo-aanpak

Themagestuurde aanpak

In het voorjaar 2021 is in het GMT besloten dat arbo-gerelateerde onderwerpen voortaan themagestuurd, agile en prioritair opgepakt worden. Agile is een werkwijze die organisaties in staat stelt om snel en effectief in te spelen op veranderingen in de buitenwereld. Daarbij staat tevredenheid van klanten voorop, met oog voor het welzijn van de medewerkers en de gezonde bedrijfsresultaten van de organisatie zelf. Agile werken zorgt er voor dat we samen met medewerkers uit verschillende disciplines van onze organisatie thema's in de praktijk ontwikkelen, stakeholders in een vroeg stadium betrekken en snel bijsturen. Door themagestuurd, agile en prioritair te werken, brengen we focus aan. Focus zorgt voor meer resultaat in minder tijd en kwalitatief betere resultaten.

Jaarplannen

In dit arbobeleid beschrijven we op hoofdlijnen de thema's voor de komende jaren met een globale planning. De wens van de organisatie is om het arbobeleid meer actiegericht te maken. Daarom gaan we naast het arbobeleid werken met jaarplannen waarin de thema's beschreven staan die we op korte en middellange termijn oppakken en met welk doel. Een Arbo jaarplanning gebruiken we om inzichtelijk te maken wanneer een thema start en klaar is. Mede hiermee communiceren we met MT's, GMT en OR.

Arbo thema's 2022 - 2025

We maken onderscheid in twee soorten Arbo thema's:

- Specifieke thema's en onderwerpen waar we de komende periode extra aandacht aan gaan besteden op een agile werkwijze. We benoemen op hoofdlijnen om welke onderwerpen het gaat en welke planning hieraan gekoppeld is. De concrete uitwerking hiervan komt terug in de jaarplannen.
- Algemene thema's waar kaders/richtlijnen voor zijn en/of vastgestelde wetgeving voor is. We benoemen welke acties er in de komende jaren uitgevoerd zullen worden.

In de tabellen hieronder lees je per thema een beknopte uitleg, waar je meer informatie kunt vinden en wat de planning op hoofdlijnen is.

Specifieke thema's 2022 - 2025

Thema	Beknopte informatie over het thema	Link naar meer informatie	Planning op hoofdlijnen
Tijd- en plaats onafhankelijk werken / hybride werken	De coronacrisis heeft een impuls gegeven aan het plaats- en tijdonafhankelijk werken. We gaan meer opgavegericht werken; wat voor type werk heb je te doen en waar kun	Hybride werken - INsite-groep	Er wordt gewerkt aan een visie op hybride werken, dit zal in 2022 afgerond zijn.

	je dit het beste doen? Op kantoor of elders?		
Inrichting werkplekvoorziening	De inrichting van de werkplekvoorzieningen op kantoor is een verantwoordelijkheid van Facilitaire Zaken. Denk hierbij aan de aanschaf van bureaustoelen, aantal beeldschermen, typen werkplekken, inrichting vergaderruimtes, enzovoorts. Daarbij moet continu aandacht zijn voor de veranderende behoefte van de organisatie. Nu we veel meer hybride gaan werken vraagt dit om extra acties; op kantoor, maar ook voor de thuiswerkplek van medewerkers. De fysiotherapeuten zijn verantwoordelijk voor de werkplekonderzoeken.	Jouw werkplek – iNsite groep Gezond werken	Er lopen pilots om de kantoorwerkomgeving aan te passen aan de behoefte voor hybride werken. In 2022 worden definitieve keuzes gemaakt. In 2022 wordt de thuiswerk RI&E afgerond, waarna de implementatie van maatregelen volgt.
Psychosociale arbeidsbelasting	Als werkgever voeren wij beleid om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen of te beperken. PSA staat voor (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, discriminatie, pesten en stress Als specifiek thema gaan we aan de slag met het verbeteren van het inzichtelijk maken van incidenten en medewerkers motiveren om incidenten te melden. Onder incidenten verstaan wij: intimidatie, agressie, pesten, discriminatie en (bijna) ongevallen.	Discriminatie - groep Gezond werken Pesten - iNsite groep Gezond werken Agressie - iNsite groep Gezond werken Intimidatie - groep Gezond werken	Implementatie van projectopdracht incidenten in 2022.
Werkdruk / werkstress	Werkdruk (tijdelijk) is niet erg maar moet niet leiden tot stress. Of dit gebeurt is sterk afhankelijk van hoe de medewerker met de druk omgaat. Omdat het risico aanwezig is gaan we een verdiepende RI&E uitvoeren, voorlichting geven en de medewerker laten weten hoe te voorkomen en te handelen	Werkdruk / werkstress – iNsite groep Gezond werken	Implementatie van projectopdracht 2022

BHV	Gemeente Nijmegen voldoet aan de verplichting uit de Arbowet wat betreft goede bedrijfshulpverlening (BHV). Alle BHV'ers zijn opgeleid om naast de ontruiming en 'gewone' eerste hulp ook mensen met hartritmestoornissen te helpen (AED).	Bedrijfsnoodhulp verlening - iNsite groep Gezond werken	Aanbesteding training BHV en implementatie project 2022
Aanstellingskeuring en Periodiek Medisch Onderzoek (PAGO of PMO)	Ondanks beheersbare risico's dient een PMO de effecten te onderzoeken op de gezondheid. De uitkomst geeft mogelijke informatie voor interventies voor het bewaken en verbeteren van de gezondheid.	Geen	Implementatie van projectopdracht 2023

Algemene thema's 2022 - 2025

Thema	Beknopte informatie over het thema	Link naar meer informatie	Planning op hoofdlijnen
RI&E's	In het GMT is de nieuwe themagerichte aanpak voor de RI&E's afgesproken. RI&E's doen we per gebouw, per afdeling of per onderwerp. Het resultaat is een gecertificeerde aanpak en maatregelen ter beheersing en/of verbetering van geconstateerde risico's.	Geen	Continu aandacht op actualiteit, voortgang en relevantie. De planning van de verschillende RI&E's staat vermeld bij het betreffende thema
Verzuim	Binnen onze gemeente hebben we als methode voor verzuimbegeleiding gekozen voor het zogenaamde 'Eigen Regiemodel'. Leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor het verloop van het verzuim. De specialisten verzuim voeren regie op het verloop van (langdurige) verzuimtrajecten, adviseren en zijn aanspreekpunt voor leidinggevend.	Verzuim - iNsite groep Gezond werken	Verzuim is een onderwerp waar we continu mee bezig zijn. Er wordt gestuurd op verzuim door middel van de jaar- en kwartaalrapportages.
Vitaliteit/duurzaamheid	Gemeente Nijmegen is een van de ondertekenaars van het Lokaal Preventie Akkoord (LPA) en vanuit het LPA aangesloten bij de beweging 'Nijmegen: Groen, Gezond en in Beweging'. In het kader van practice what you preach verklaren we dit ook van toepassing op onszelf.	Groepspagina Gezond werken - iNsite Op deze pagina wordt regelmatig via de tijdlijn gecommuniceerd over actuele vitaliteitsthema's	De activiteiten in de organisatie op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid worden aangepast aan de actualiteit en de wensen van de organisatie. Daarnaast doen wij jaarlijkse mee aan de Vitaliteitsweek en organiseren

			we themaweken arbo, waarbij extra aandacht is voor de vitaliteit van medewerkers.
(Bijna-)ongevallen	Naast de verplicht te melden ongevallen gaan we vaststellen wat we verder willen weten over (bijna-) ongevallen, registreren en onderzoeken deze en rapporteren hierover.	(Bijna-)ongevallen – iNsite groep Gezond werken	In 2022 wordt de incidenten RI&E afgerond, waarna de implementatie van maatregelen volgt.
Fysieke belasting	Fysieke belasting wordt veroorzaakt door: tillen of dragen van zware lasten, werken in ongunstige houdingen, het maken van repeterende bewegingen en het uitoefenen van grote kracht. Via een RI&E brengen we de risico's in beeld en nemen preventieve maatregelen	Fysieke belasting – iNsite groep Gezond werken	In 2023 wordt de RI&E fysieke belasting afgerond, waarna de implementatie van maatregelen volgt.
Fysische factoren	Deze factoren gaan over werkklimaat, binnen en buiten: Lawaai, licht, luchtverversing, warmte en kou, tocht, trillingen etc. Via een thema-RI&E onderzoeken we waar er zich risico's voordoen en nemen we preventieve maatregelen waaronder voorlichting.	Klimaat – iNsite groep Gezond werken	In 2024 wordt de RI&E fysische factoren afgerond, waarna de implementatie van maatregelen volgt.
Gevaarlijke stoffen	Gevaarlijke stoffen komen in zeer geringe mate voor. Alle stoffen worden opgenomen in een register, voorzien van een veiligheidsinformatieblad en worden vervangen door niet gevaarlijke stoffen indien die beschikbaar zijn.	Gevaarlijke stoffen – iNsite groep Gezond werken	In 2023 wordt de RI&E gevaarlijke stoffen afgerond, waarna de implementatie van maatregelen volgt.
Infecties en besmettingen (biologische agentia)	Biologische agentia zijn levende organismen die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken. Van belang is dat medewerkers instructie krijgen over risico's van besmetting en de te gebruiken voorzorgsmaatregelen, zoals PBM's	Infecties en besmettingen – iNsite groep Gezond werken	In 2023 wordt de RI&E biologische agentia afgerond, waarna de implementatie van maatregelen volgt.
Keuring en onderhoud arbeidsmiddelen	Voor sommige arbeidsmiddelen geldt naast een onderhoudsplicht ook een aanvullende keuringsverplichting. Bijvoorbeeld na installatie of een periodieke keuring door slijtage. We inventariseren onze arbeidsmiddelen en delen ze in op basis van gebruik en risico's	Keuring en onderhoud arbeidsmiddelen – iNsite groep Gezond werken	In 2023 wordt de RI&E keuring, onderhoud en inspectie afgerond, waarna de implementatie van maatregelen volgt.

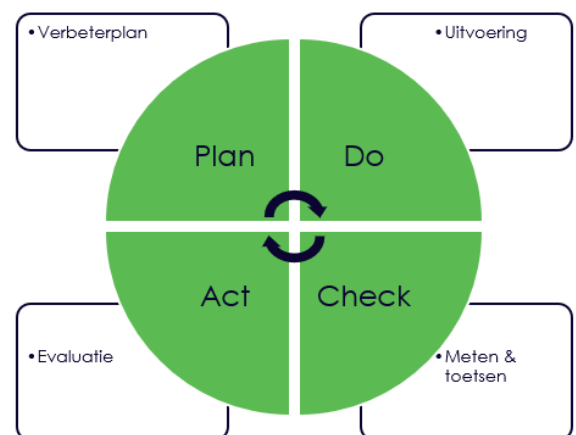
Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	In art. 11 van de Arbowet staan de algemene verplichtingen van de werknemers. Hieronder vallen ook het gebruik van PBM's. Van belang is dat de medewerkers instructie krijgen over het gebruik en de verplichtingen ten aanzien van PBM's.	Keuring en onderhoud arbeidsmiddelen - iNsite groep Gezond werken	Dit onderwerp wordt opgepakt zodra hier aanleiding voor is.
Veiligheid derden	Als werkgever en als opdrachtgever is gemeente Nijmegen verantwoordelijk voor de veiligheid van de eigen medewerkers maar ook voor derden: bezoekers en bedrijven die in onze opdracht werkzaamheden komen uitvoeren binnen onze gebouwen of op onze terreinen. In de praktijk betekent dit dat wij als gemeente hier goed over moeten communiceren en heldere afspraken op papier moeten zetten.	Geen	Dit onderwerp wordt opgepakt zodra hier aanleiding voor is.

Continu verbeteren met de PDCA-cyclus

Zoals gezegd gaan we werken met jaarplannen en volgen we daarbij de plan, do, check, act-cyclus (PDCA) zodat we kunnen prioriteren, meten en bijsturen op Arbo-thema's. Hieronder lees je hoe we deze cyclus invullen.

Plan en do

Ieder jaar wordt een Arbo jaarplan gemaakt, met daarin meer specifiek beschreven met welke thema's we dat jaar aan de slag gaan. We volgen daarbij de globale planning uit dit arbobeleid, maar kunnen bijsturen wanneer nodig. Bijvoorbeeld doordat de actualiteit ons inhaalt en er andere keuzes gemaakt moeten worden. Een goed voorbeeld daarvan is de afgelopen coronacrisis waarin veilig werken op kantoor en thuiswerken ineens een andere betekenis en prioriteit kregen. De Arbo coördinatoren hebben de leiding over het opstellen en uitvoeren van de Arbo jaarplannen.



Check en act

Twee keer per jaar komt een expertgroep bij elkaar om de jaarplannen te evalueren en het nieuwe jaarplan op te laden. Er wordt dan gekeken naar:

- Wat hadden we beschreven in het vorige jaarplan en hebben we bereikt wat we wilden bereiken?
- Is bijsturing nodig?
- Welke nieuwe onderwerpen zijn nu van belang om op korte termijn op te pakken?
- Is er voldoende capaciteit en budget om de plannen te realiseren?

Deze expertgroep bestaat in ieder geval uit:

- Arbocoördinatoren

- Consulent Arbo
- Verzuimspecialisten
- Specialisten P&O beleid

Daarnaast halen we input op bij andere belanghebbenden in de organisatie, zodat we een bredere kijk en input krijgen op de wensen vanuit de organisatie. Zij kunnen ook als gast worden uitgenodigd bij de evaluatie met de expertgroep. Voorbeelden van belanghebbenden zijn de interventionisten of leden van OR.

De jaarplannen, met eventuele aanpassingen, worden vervolgens voorgelegd aan het GMT en aan de OR/Arbocommissie, zodat er brede inbreng komt op de belangrijkste Arbo-gerelateerde onderwerpen en de aanpak daarvan.

De totale input wordt vervolgens gebruikt voor het bijsturen van het huidige jaarplan en de oplading van het nieuwe jaarplan, waar de OR instemmingsrecht op heeft.

Verantwoordelijkheden & borging Arbo

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Hoewel de beschrijving van taken, verantwoordelijkheden van de werkgever in de Arbowet (art.3) verankert ligt, maken we hier een vertaalslag naar de verschillende actoren, die allen een bijdrage leveren aan onze arbeidsomstandigheden en benoemen we hun rol, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Wie	Wat
College van B&W	In de zin van de Arbowet kan zij worden aangemerkt als werkgever en is zij verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden in de organisatie.
Gemeentesecretaris	Treedt op als “bestuurder” zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. Vanuit de afgeleide verantwoordelijkheid besluit hij over aanpak, werkwijze, ontwikkeling, bijstelling en evaluatie van het Arbobeleid. Hij draagt zorg voor eenheid van beleid binnen de organisatie.
Concernmanager PIF	Is opdrachtgever voor het arbobeleidsplan en de Arbo jaarplannen.
Medewerker	Iedere medewerker is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen. Bij verzuim is hij verantwoordelijk voor het werken aan zijn herstel en werkt hij actief mee aan het terugkrijgen van zijn gezondheid en een snelle re-integratie in het arbeidsproces. Medewerkers hebben te allen tijde toegang tot het arbeidsomstandighedensprekkuur.
Leidinggevenden	Zijn primair verantwoordelijk als het gaat om veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel. Zij voeren de regie op de aanpak van Arbo. Dit betekent dat de leidinggevende op de hoogte is van de risico's die medewerkers lopen op het gebied van Arbo, of weet waar zij/hij advies kan inwinnen over deze risico's. Hij houdt toezicht op de voorschriften voor veilig werken en spreekt medewerkers daarover aan en hij heeft de regie op de verzuimbegeleiding en werkt actief aan de re-integratie van de verzuimende medewerker. Hij bevraagt de medewerker naar zijn mogelijkheden om (nog) te werken. Hij probeert zich zo ook een beeld te vormen of de verzuimmelding met het werk te maken heeft. Hij neemt de verantwoordelijkheid voor het verzuimtraject en bewaakt de afspraken die hij daarin met de medewerker maakt ook in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

	Ook is de leidinggevende verantwoordelijk voor adequate scholing en voorlichting over relevante arbo-onderwerpen van de medewerkers.
Accounthouder P&O	Is eerste aanspreekpunt voor leidinggevend en m.b.t. personele vraagstukken, waaronder verzuim. De accounthouder inventariseert de vraag en schakelt indien van toepassing de verzuimspecialist in.
P&O consultant	Is eerste aanspreekpunt voor leidinggevend en medewerkers voor administratieve vragen m.b.t. verzuim, zoals registratie in Youforce en salarisadministratie. Is betrokken bij de verzuimbegeleiding tot en met het plan van aanpak (m.u.v. vervroegde IVA, of bij een arbeidsconflict)
Specialist Verzuim	Voert regie op het begeleiden van verzuimtrajecten vanaf plan van aanpak, of eerder indien van toepassing (bijv. vervroegde IVA, of bij arbeidsconflict). Is eerste aanspreekpunt voor leidinggevend en m.b.t. verzuimvraagstukken. Adviseert op eigen initiatief gevraagd en ongevraagd over verzuimdossiers. Heeft als register casemanager een onafhankelijke rol en adviseert vanuit deze rol leidinggevende en medewerkers. Zorgt voor de organisatie van de inzetbaarheid overleggen. Geeft informatie en advies aan medewerker en leidinggevende over procedures, rechten en plichten. Is contactpersoon voor het UWV en andere instanties. Adviseert over en voert regie op inzet interventionisten + netwerk opbouwen en onderhouden (a.o. 2^e spoor, etc). Adviseert over ontslag en herplaatsing bij arbeidsongeschiktheid. Zet het ERD proces op en voert regie (medewerkers die uit dienst zijn laten herkeuren en begeleiding ander werk inzetten indien van toepassing). Rapporteren aan MT's en het GMT.
Consulent Arbo	Is – samen met de arbocoördinator - het eerste aanspreekpunt voor leidinggevend en medewerkers als het gaat om arbo-vragen. Plant afspraken met de bedrijfsarts, andere interventionisten en de uitgifte van Arbo materiaal (speciale stoelen, muizen, etc.)
Arbocoördinator	Is – samen met de consulent arbo - het eerste aanspreekpunt voor leidinggevend en medewerkers als het gaat om arbo-vragen. Adviseert over en coördineert de uitvoering van de RI&E's en de plannen van aanpak en begeleidt de toetsing door een externe partij. Signaleert gevaren en risico's m.b.t. arbeidsomstandigheden in het algemeen. Monitort de voortgang m.b.t. de verschillende Arbo thema's en zet Arbo op de agenda van het GMT. Levert inhoudelijke bijdrage aan nieuw arbobeleid en protocollen op het terrein van arbeidsomstandigheden; begeleidt de implementatie daarvan binnen de organisatie. Draagt uit en borgt het gedachtegoed van het arbobeleid. Fungeert als centraal meldpunt voor ongevallen en onveilige situaties. Registreert deze, maakt analyses en geeft aanbevelingen ter voorkoming of verbetering en is vraagbaak op het gebied van arbeidsomstandigheden. Treedt op als intermediair tussen de eigen organisatie, interne en externe personen en instanties, zoals de OR, de interventionisten, preventiemedewerkers, arbeidsinspectie en A&O-fonds, Lokaal Preventie Akkoord en Groen Gezond en in Beweging. Zorgt dat leidinggevend en zich bewust zijn van verantwoordelijkheden op Arbogebied Draagt zorg voor de registratie van agressie-incidenten in het GIR (of ander registratiesysteem) door medewerkers met preventietaken op het gebied van agressie en geweld. Informeert, enthousiasmeert, adviseert en ondersteunt alle geledingen binnen de organisatie ten aanzien van arbeidsomstandigheden en Arbobeleid.

	Het bewaken van de administratieve verplichtingen zoals opgenomen in de wet- en regelgeving. Is contactpersoon voor de ondernemingsraad als het gaat om Arbozaken en stelt instemmingsverzoeken op in het kader van de WOR. Is contactpersoon richting de arbeidsinspectie (Inspectie SZW).
Contactpersoon agressie en geweld	Een aantal medewerkers heeft in hun functie specifieke Arbo-aandachtsgebieden. Zoals het zijn van contactpersoon bij meldingen over agressie. Deze contactpersonen zijn op de hoogte van het protocol, registreren agressie-incidenten in het GIR en schalen op naar de gemeentelijke coördinator agressie&geweld indien nodig. Ook coördineren zij (zien toe op) de correcte afhandeling, nazorg en terugkoppeling aan de melder.
Coördinator Agressie en geweld	Deze (een arbocoördinator) vervult een ondersteunende en faciliterende rol op het gebied van agressie en geweld. De coördinator zorgt voor een heldere procesinrichting, initiëren van verbeteringen in overleg met de contactpersonen en betrokkenen en rapporteert aan MT's, GMT en de OR.
Hoofd-BHV	De gemeente Nijmegen kent een BHV-organisatie. Op deze organisatie kan een beroep worden gedaan in geval van calamiteiten binnen de organisatie. Het hoofd-BHV is verantwoordelijk voor de opbouw en instandhouding van de BHV organisatie voor de gemeentelijke organisatie. De functie van hoofd-BHV wordt ingevuld door een incidenten- en servicemanager. - Heeft zorg voor de opbouw en instandhouding van een parate BHV organisatie voor zijn/haar locatie. - Stuurt ploegleiders op locatie aan. - Heeft beslissingsbevoegdheid ten aanzien van en geeft opdracht tot oproep bedrijfshulpverlening en (gedeeltelijke) ontruimingen. - Heeft een controlerende functie bij het op peil houden van parate kennis van de BHV organisatie van zijn/haar locatie. - Draagt zorg voor de (herhalings-)opleidingen, trainingen en oefeningen van de BHV-ers. - Is verantwoordelijk voor de voorlichting op het gebied van de taakstelling van de bedrijfshulpverleningsorganisatie betreffende brandveiligheid, ontruimingsprocedures, levensreddende handelingen, evenals communicatie en alarmering.
BHV-er	Onder BHV-er wordt verstaan alle opgeleide bedrijfshulpverleners van gemeente Nijmegen. BHV-ers staan onder direct bevel van de ploegleider BHV. BHV-ers zijn tot moment van aankomst van, en overname door externe professionele hulpdiensten verantwoordelijk voor onderstaande taken: (De taken van een BHV-er zijn vastgelegd in artikel 15 van de Arbowet). Wettelijke taken van de BHV-er zijn tenminste: - Het verlenen van eerste hulp bij ongevallen; - Het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen; - Het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.
Ondernemingsraad	Voert overleg met de gemeentesecretaris over diverse regelingen op het gebied van personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden, waarvoor hij – volgens de Wet op de Ondernemingsraden – instemmingsrecht heeft (art. 27 WOR). Informeert zich over de effecten van de uitvoering van het Arbo- en verzuimbeleid. Adviseert de bestuurder gevraagd en ongevraagd over knelpunten aangaande het Arbo- en verzuimbeleid.

	Heeft contact met de Arbocoördinatoren en kan zich ter advisering laten bijstaan door medewerker met preventietaken en andere arbodeskundigen.
Bedrijfsarts	Werkt vanuit een gedragsmatige visie op de aanpak van verzuim en wordt ingeschakeld op verzoek van de leidinggevende en adviseert deze ook. Hij denkt mee bij het zetten van stappen tot verkorting van het verzuimproces van de betrokken medewerker. Zijn rol is gericht op het bevorderen van het herstelproces en het geven van inzetbaarheidsadviezen (ook preventief). Ook beoordeelt hij de arbeidsrelevantie van de klachten en adviseert de leidinggevende hier aangaande. Stimuleert het gesprek tussen leidinggevende en medewerker aangaande het re-integratietraject.
Overige interventionisten	Betreft bedrijfsfysio, bedrijfsmaatschappelijk werk, psycholoog en vertrouwenspersonen en interne coaches. Zij bieden laagdrempelige interventiemogelijkheden voor leidinggevend en medewerkers op het fysieke en psychosociale gebied en begeleiden en ondersteunen medewerkers en leidinggevend bij het re-integratietraject, zowel preventief als curatief. Zij werken daarbij vanuit de gedragsmatige visie op de verzuimaanpak.

Communicatie



De groep '[Gezond Werken](#)' op iNsite is dé plek voor meer informatie over arbeidsomstandigheden. Op deze groep staat onder andere meer informatie over de specifieke en algemene arbothema's. Ook zijn er verwijzingen opgenomen naar andere relevante groepen. Er zal op deze pagina regelmatig via een tijdlijnbericht gecommuniceerd worden over arbo-gerelateerde zaken.

Het voordeel van deze groep is dat de informatie aangepast en daarmee actueel gehouden wordt. Indien het nieuws belangrijk is voor alle medewerkers, zal er een nieuwbericht op de homepage van iNsite geplaatst worden.

Daarnaast gebruiken we in de communicatie over Arbo en gezond werken verschillende andere communicatiemiddelen zoals mail (via leidinggevende), teambijeenkomsten en posters. Per thema bekijken we welke communicatiemiddelen het beste ingezet kunnen worden. Ook toetsen we regelmatig bij medewerkers of we ze met onze communicatie bereiken.

In 2022 starten we met een communicatiecampagne rondom Gezond werken bij gemeente Nijmegen.

Het e-mailadres arbo@nijmegen.nl is beschikbaar voor Arbo gerelateerde vragen van leidinggevend en medewerkers. Overige communicatie voor medewerkers loopt via de leidinggevende.

Financiën

Arbo-budget

Arbobudget gemeentebreed

Betreft kosten bedrijfsgezondheidszorg op basis van de afgesproken contracten.

Kosten beeldschermbrillen

Kosten toetsing RI&E

Kosten lidmaatschap PrikPunt

Afdelingsbudget

Extra Arbo kosten bedrijfszorg die buiten de reguliere afspraken gemaakt worden zijn voor rekening van de afdeling.
De kosten voor de agressie cursus komen voor rekening van de afdeling.

Bij het vinden van financiële ruimte maken we gebruik van:

1. Fiscale mogelijkheden:
de fiscale nihil waardering kunnen worden toegepast op een aantal Arbo zaken. Het betreft:
 - a. vaccinaties
 - b. werkplekinrichting voor thuiswerkers
 - c. beeldschermbrillen.
2. Subsidiemogelijkheden van A&O-fonds en Veilige Publieke Taak. Te denken valt aan subsidie voor:
 - a. Arboscholing en –voorlichtingsactiviteiten
 - b. training op het gebied van agressie en geweld
 - c. nieuw beleid op het gebied van verzuimaanpak