

Datum : 25 juni 2019

Zaaknummer : 336514

Onderwerp : Vertrouwenspersoon en ARBO-regeling

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gennep,

- Gelezen het voorstel van 19 juni 2019.
- Gelet op de instemming van Ondernemingsraad d.d. 22 mei 2019.
- Gelet op artikel 13 van de Arbowet.

besluit:

De volgende regeling ARBO en preventie vast te stellen:

REGELING ARBO EN PREVENTIE

1. PREVENTIEMEDEWERKER EN VERTROUWENSPERSOON

Artikel 1 Preventiemedewerker

1. In overeenstemming met artikel 13 van de Arbowet stelt de gemeente Gennep een interne preventiemedewerker aan die aan de volgende eisen voldoet:
 - a. Een vaste of tijdelijke aanstelling bij de gemeente Gennep.
 - b. Minimaal 3 werkdagen per week beschikbaar.
 - c. Beschikken over adequate Arbo- technische en werkplek gerelateerde kennis.
2. De preventiemedewerker heeft een onafhankelijke en zelfstandige positie ten opzichte van de werkgever bij de uitvoering van de volgende preventietaken:
 - a. Het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een RIE.
 - b. Het uitvoeren van Arbo-maatregelen vanuit de RIE.
 - c. Het doen van (thuis)werkplekonderzoeken op basis van vragen van werknemers en de werkgever.
 - d. Het geven van voorlichting over en het realiseren van werkplekaanpassingen in het kader van preventie, veiligheid en gezondheid.
 - e. Het begeleiden van medewerkers bij aanpassing van houding en gedrag om tot een veiligere of aangenamere werkplek te komen.
 - f. Bij specifieke klachten samen met de werknemer de juiste Arbo checklist invullen en de bedrijfsarts inschakelen voor medisch advies op basis van de uitkomsten.

3. Bij alle taken, als genoemd onder lid 2, kan de preventiemedewerker in overleg met de Senior HRM adviseur en de bedrijfsarts een externe deskundige inschakelen, zoals een arbeid hygiënist, een arbeidsdeskundige of een ergonoom.
4. Voor de medewerkers van de voormalige buitendienst en de gemeentewerf wordt preventie gezamenlijk met INTOS geregeld (fysieke werkbelasting en persoonlijke beschermmiddelen) middels 1 contactpersoon.

Artikel 2 Ongewenste omgangsvormen en vertrouwenspersoon

De gemeente Gennep heeft beleid op het gebied van ongewenste omgangsvormen tussen medewerkers onderling. Deze ongewenste omgangsvormen betreffen agressie en geweld, seksuele intimidatie, ongewenste intimiteiten, pesten en discriminatie. De gemeente Gennep heeft hiervoor een gedragscode (integriteitsbeleid) en een voorlichtingsbrochure "Ongewenste intimiteiten".

Beiden zijn te vinden op het intranet onder P&O.

1. Het bevoegd gezag wijst een of meer vertrouwenspersonen aan.
 - a. De vertrouwenspersoon beschikt over een adequate opleiding op het gebied van ongewenste omgangsvormen en de rol en positie van vertrouwenspersoon.
 - b. De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan het bevoegd gezag en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.'
2. De vertrouwenspersoon is altijd benaderbaar en zal desgewenst een klacht of gesprek anoniem behandelen.
3. De taken van de vertrouwenspersoon bestaan uit:
 - a. Het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag en het registreren van gevallen van ongewenst gedrag.
 - b. Het verzorgen van eerste opvang van werknemers die zijn lastiggevallen en die hulp en advies nodig hebben.
 - c. Nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is.
 - d. Het slachtoffer informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures.
 - e. Desgewenst begeleiden, als de werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of de leiding van een onderneming.
 - f. Het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, zoals bijvoorbeeld een mediator.

2. PERIODIEK ONDERZOEK

De gemeente Gennep biedt een Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek aan voor medewerkers die vanuit hun functie het risico lopen op blijvende klachten. De medewerkers die hier onder vallen worden vooraf aan het onderzoek in overleg met de bedrijfsarts geselecteerd voor een PAGO. Aan deze medewerkers wordt 1 keer per 2 jaar een onderzoek aangeboden.

Voor de medewerkers van de voormalige buitendienst wordt dit gezamenlijk met INTOS opgezet.

3. ARBEIDSRISICO'S EN INDIVIDUELE HULPMIDDELEN/MAATREGELEN

Artikel 3 Beeldschermwerk

1. Voorlichting over beeldschermwerk en het werken met laptops is te vinden op intranet onder P&O.
2. Medewerkers kunnen volgens de aanbevelingen in deze voorlichtingsbrochure een verzoek doen voor een werkplekaanpassing of een werkplekonderzoek door de preventiemedewerker.
3. De preventiemedewerker maakt een onafhankelijke afweging voor een aanvullend onderzoek, een interventie of een werkplekaanpassing en doet een voorstel aan de subbudgethouder voor financiering uit het Arbobudget.

Artikel 4 Thuiswerken

1. Medewerkers die na afstemming met collega's en na overleg met de leidinggevende op basis van de kaders in de werktijdenregeling thuiswerken worden geacht thuis te beschikken over een ergonomische verantwoorde werkplek. Daarnaast heeft de medewerker kennis genomen van de richtlijnen in de voorlichtingsbrochures over op een gezonde manier werken aan het beeldscherm, inclusief het in acht nemen van de voorschriften over tijdig pauzeren en het tijdig afwisselen van de werkzaamheden.
2. De medewerker noteert in de agenda de aanwezigheid thuis onder vermelding van het telefoonnummer waarop medewerker bereikbaar is.
3. Bij thuiswerken is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid zowel voor de medewerker als voor de werkgever. De werkgever heeft een preventiemedewerker opgeleid die op verzoek thuiswerkplekonderzoek kan verrichten. Dit is niet standaard, maar wordt uitgevoerd indien er bij werknemer of werkgever vragen zijn of de thuiswerkplek aan de eisen voldoet die de Arbo wet stelt. Dit kan ook aan de orde komen indien de medewerker door omstandigheden al dan niet tijdelijk meerdere dagen per week op structurele basis thuis moet werken. De leidinggevende brengt periodiek het onderwerp thuiswerken in het werkoverleg of bilateraal ter sprake. In de gesprekscyclus wordt het standaard aan de orde gesteld.

Artikel 5 Beeldschermbril

1. De medewerker benadert de preventiemedewerker en overlegt de keuze voor een beeldschermbril. Hierbij is het advies van een opticien, de bedrijfsarts of een oogarts bepalend voor de definitieve toekenning.
2. De medewerker gaat naar een door de gemeente Gennep geselecteerde optiek en declareert achteraf de gemaakte kosten bij P&O, waarbij de originele rekening en de goedkeuring door de preventiemedewerker worden overlegd.
3. De kosten voor het montuur en de glazen worden tot maximaal € 320,- vergoed door de gemeente Gennep.

4. Medewerkers mogen niet vaker dan eens in de 2 jaar een beeldschermbril aanschaffen, mits de aanschaf van de nieuwe bril noodzakelijk is vanwege een significante verandering van oogsterkte.
5. Brillen geschikt voor algemene correctie (kijken in de verte en op leesafstand), worden niet vergoed.
6. De verstrekte bril hoort in principe tot de faciliteiten op de werkplek en vormt geen vervanging voor een eventuele leesbril die voor andere dagelijkse werkzaamheden of handelingen zonder beeldscherm nodig is. De bril dient daarom bewaard te worden op de werkplek.

Artikel 6 Fysieke belasting

1. Voorlichting over fysieke arbeidsbelasting is te vinden op het intranet onder P&O.
2. Medewerkers kunnen volgens de aanbevelingen in deze voorlichtingsbrochure een verzoek doen voor een werkplekaanpassing of een werkplekonderzoek door de preventiemedewerker.
3. Bij lichamelijke klachten dient, voorafgaand aan het werkplekonderzoek, altijd de bedrijfsarts te worden geraadpleegd.
4. De preventiemedewerker maakt een onafhankelijke afweging voor een aanvullend onderzoek, een interventie of een werkplekaanpassing en doet een voorstel aan de subbudgethouder voor financiering uit het Arbobudget.

Artikel 7 Werkstress

1. Werkstress kan veroorzaakt worden door o.a. hoge werkdruk, werkverstoringen (agressie), spanning met collega's, disbalans arbeid-privé en het niet beschikken over voldoende kennis of vaardigheden.
2. Voorlichting over oplossingen voor werkstress en werkdruk is terug te vinden op het intranet onder P&O. Maak je probleem bespreekbaar bij leidinggevende, bedrijfsarts of P&O zodat er individueel naar een oplossing gezocht kan worden. Het onderwerp komt in ieder geval jaarlijks aan de orde tijdens de HR gesprekscyclus.
3. De gemeente Gennep heeft faciliteiten om flexibel te werken zodat medewerkers hun werktijd en werkplek, binnen de kaders van de werktijdenregeling, kunnen afstemmen op hun persoonlijke behoefte, hun werkdruk en hun balans tussen werk en privé. De werktijdenregeling biedt ook extra verlofuren aan, naar gelang medewerkers ouder zijn.

Artikel 8. Inwerkingtreden

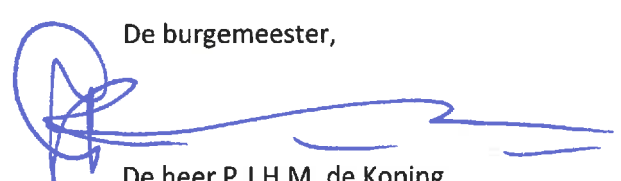
De regeling ARBO en preventie treedt in werking op 2 juli 2019.

Aldus besloten in de vergadering van 2 juli 2019.

Burgemeester en wethouders van Gennep,
De secretaris,


Mevrouw J.M. Nijland

De burgemeester,


De heer P.J.H.M. de Koning