RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

Universiteit Twente

Status:	Definitief
Periode uitvoering RI&E:	juni-december 2024
Datum rapportage:	13 november 2024
Uitvoering/wettelijke toetsing:	Drs. Marion van den Wittenboer
	Drs. Maaikelien Wijma
	Beiden gecertificeerd Arbeids- en Organisatiedeskundige

DE BEDRIJFS POLI

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Inhoud

Inhoud 2

1. Inleiding 3

1.1 Vraagstelling, afbakening en randvoorwaarden 3

1.2 Aanpak RI&E 4

1.3 Opzet rapportage 5

2. Resultaten 6

2.1 Positieve Bevindingen 6

2.2. Te verbeteren Risico's 7

2.3. Uitkomsten vragenlijst 11

3. Adviezen 21

4. Vervolgstappen 25

4.1 RI&E - nadere inventarisaties 25

4.2 Plan van aanpak 25

4.3 Wettelijke toetsing 25

4.4 Medezeggenschap (Uraad) 25

4.5 RI&E traject voor de komende jaren 25

4.6 PAGO 25

Bijlage A Verantwoording en werkwijze bij de RI&E 26

Bijlage B Plan van aanpak UT PSA 31

Bijlage C Wettelijke toetsing 32

Bijlage D Beschrijving en kenmerken van de UT 34

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

1. Inleiding

In de periode juni-december 2024 is bij de Universiteit Twente (UT) een Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) uitgevoerd. PSA staat voor alle factoren in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen. Dit betreft werkdruk, ongewenst gedrag (pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie) en agressie en geweld.

Deze RI&E past in de doelstelling van de Universiteit Twente (UT) om meer structureel aandacht te besteden aan het in kaart brengen en evalueren van het risico Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) bij haar werknemers. Doel is PSA meer mee te nemen in een verbetercyclus rond arbeidsomstandigheden en meer te verbinden met beleid en (huidige) acties gericht op gezond en veilig werken.
Er was urgentie om deze RI&E uit te voeren gezien het rapport van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) over gewenste verbeteringen op PSA-gebied bij de Nederlandse universiteiten. In dit rapport is aangegeven dat het noodzakelijk is dat de UT een RI&E op het gebied van PSA uitvoert en een verbetercyclus op dit thema op gang te brengt.

1.1 Vraagstelling, afbakening en randvoorwaarden

In deze RI&E PSA zijn de risico's die in het werk stress kunnen veroorzaken in kaart gebracht. Dit vindt zowel op beleidsniveau plaats als t.a.v. concrete risico's voor medewerkers. Uit de inventarisatie volgt een advies over de te treffen maatregelen. Ook wordt aangegeven welke zaken te behouden. Dit is opgenomen in een voorzet voor het plan van aanpak.

In het kader van de arbowetgeving dienen op het gebied van PSA de risico's geïnventariseerd te worden. De arbowetgeving omvat de Arbowet, Arbobesluit, Arboregelingen. Voor het toetsingskader zie bijlage C.
Binnen deze RI&E zijn de volgende aspecten en risico's geïnventariseerd en geëvalueerd:

Beleid:
- Is het PSA-beleid van UT volledig en actueel en voldoet het aan de wettelijk en inhoudelijke vereisten?
- Is het PSA-beleid bekend en wordt het toegepast vanuit de diverse stakeholders?
- Hoe wordt gestuurd op het beheersen van PSA? Wat zijn wensen qua sturing en borging vanuit de lijn? (PDCA-cyclus)
- Weten leidinggevenden wat hun verantwoordelijkheden t.a.v. PSA zijn en hoe wordt de uitvoering ervan geborgd (voorlichting en instructie, toezicht, handelen bij meldingen)?
- Weten medewerkers wat verantwoordelijkheden en beleid op het gebied van PSA zijn?
- Hoe wordt PSA in huidige RI&E-systematiek meegenomen?
- Wat is positief en moet behouden worden en wat zijn knelpunten op beleidsniveau?

PSA-risico's:
- Werkdruk en oorzaken
- Werk-prive belasting
- Sociale steun door leidinggevenden en collega's in het werk
- Hybride werken
- Werktijden en verlofmogelijkheden
- Ongewenst gedrag intern: pesten, (seksuele) intimidatie of discriminatie door collega's of leidinggevenden
- Ongewenst gedrag extern: agressie in diverse vormen door mensen van buiten
- Bekendheid met divers beleid op het gebied van PSA
- Voorlichting over risico's

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

- Bekendheid met mogelijkheden die de UT biedt bij preventie of bij dreigende verzuim en met bij wie men terecht kan
- Specifieke groepen en risico's in het werk (denk aan stagiaires, jongere startende medewerkers, zwangere medewerkers, ouderen, etc.)
- Wat als positief ervaren wordt in het werk op het gebied van PSA en wat vooral gecontinueerd moet worden en wat wensen ter verbetering zijn.

- Welke PSA-risico's worden door UT-medewerkers aangegeven in een werkbelevingsonderzoek zowel op UT als op diensten/ faculteitsniveau?

De volgende randvoorwaarden zijn geformuleerd voor de uitvoering van de RI&E PSA:

- Een actuele RI&E PSA die voldoet aan de eisen van de Arbowet artikel 5. Met deze RI&E hebben zowel de werkgever als de medewerkers inzicht in de hoofdvraagstukken (risico's en aandachtspunten) die er liggen op het gebied van PSA en weten waar verder te verdiepen.
- Aanbevelingen worden gegeven hoe de geconstateerde risico's aangepakt kunnen worden.
- De RI&E is uitgevoerd door gecertificeerde kerndeskundigen, waarbij is getoetst of voldaan is aan de eisen die de wet stelt aan volledigheid, betrouwbaarheid en actualiteit.

1.2 Aanpak RI&E

De uitvoering van deze RI&E heeft plaatsgevonden in nauwe samenwerking met de UT, met name met de dienst HR en de projectgroep wellbeing. Opdrachtgever en aanspreekpunt voor de uitvoerders is Annemiek Baars, manager HR-beleid.

Voor deze RI&E zijn:

- documenten bestudeerd, waaronder het well being action plan, protocollen, jaarverslagen HR en verslagen van diverse functionarissen;
- medewerkers via een gevalideerde PSA-vragenlijst van het SKB gevraagd naar hun beleving van diverse aspecten van PSA;
- ruim 30 interviews gehouden met faculteitsbesturen en -raden, MT's van de diensten en dienstraden, medewerkers uit de medezeggenschap, HR, VG&M-adviseurs en diverse andere functionarissen die een rol hebben bij PSA.

Op basis van de documentbeoordeling en de interviews is een rapportage opgesteld. Daarin zijn adviezen gegeven voor maatregelen, als voorzet voor het plan van aanpak.

Om op hoofdlijnen te informeren volgen hieronder de belangrijkste resultaten van de RI&E-PSA van de UT.

Het onderzoek is, namens de Bedrijfspoli, uitgevoerd door:

- Marion van den Wittenboer, gecertificeerd arbeids- & organisatiedeskundige (certificaatnummer A&O-63376);
- Maaikelien Wijma, gecertificeerd arbeids- & organisatiedeskundige (certificaatnummer 36895);

Het conceptrapport is na verwerking van de opmerkingen doorgesproken en goedgekeurd door Annemiek Baars, manager HR Beleid, Dienst HR, Universiteit Twente. Vervolgens is het definitieve rapport opgesteld.

De werkwijze staat meer gedetailleerd beschreven in bijlage 1. De geraadpleegde documenten zijn terug te vinden in bijlage 2.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

1.3 Opzet rapportage

De opzet van de rapportage is als volgt:

- In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van de belangrijkste positieve bevindingen en risico's die zijn geconstateerd in de RI&E PSA.
- Hoofdstuk 3 bevat de belangrijkste adviezen.
- In hoofdstuk 4 staan de wettelijke verplichtingen beschreven en de te nemen stappen als vervolg van de RI&E.

Tevens bevat het rapport de volgende bijlages:

- Bijlage A: Verantwoording en werkwijze van de RI&E:
  1. Projectaanpak
  2. Geraadpleegde documenten
  3. Methodiek RIE
  4. Risicobeoordeling
  5. IMA-methodiek (=InspectieMethode Arbeidsomstandigheden (zie toelichting Bijlage A))
- Bijlage B: Separaat Excel-document met een overzicht van bevindingen, geconstateerde knelpunten en risico's in een plan van aanpak, inclusief risicobeoordeling, grondoorzaken en een advies te treffen maatregelen.
- Bijlage C: Wettelijke toetsing RI&E en Plan van aanpak
- Bijlage D: Beschrijving UT

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

2. Resultaten

De RI&E-PSA geeft inzicht in aspecten die van invloed zijn op het welzijn van medewerkers.

In paragraaf 2.1 staan de meest opvallende positieve bevindingen vermeld. Paragraaf 2.2. bevat de voornaamste risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting die aandacht behoeven.

2.1 Positieve Bevindingen

Bij de UT zijn de volgende **positieve bevindingen** gedaan:

1. **Veel PSA gerichte initiatieven, activiteiten en beleid**
   Binnen de UT is er op het gebied van PSA veel aanbod. Er is veel beleid, protocollen, er zijn werkgroepen (wellbeing, social safety, DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)). Elke 2 jaar wordt een wellbeing-onderzoek uitgevoerd. Daarnaast zijn er diverse functionarissen actief, zoals de HR-adviseurs, de ombudsfunctionaris en vertrouwenspersonen. Ook vindt nauwe samenwerking plaats met de arbodienst. Deze gremia leveren rapportages waarin PSA-zaken gesignaleerd worden.
   Naast deze meer in het beleid verankerde zaken, zijn er andere activiteiten zoals een groot trainingsaanbod (active bystander training, leiderschapsexpeditie), waaraan medewerkers vrijwillig kunnen deelnemen. Tot slot zijn er nog intitiatieven/ specifieke acties op faculteit- of dienstniveau. Denk aan specifieke begeleiding van teams waarin ongewenst gedrag voorkomt, surveys met aandachtspunten voor PhD's, of mooie initiatieven zoals het werken met kleuren in weekstarts om te peilen hoe medewerkers hun werk ervaren.
   Concluderend is er binnen de UT op PSA-gebied veel aanwezig is, waarvan gebruik gemaakt kan worden.

2. **Onderling veel sociale steun en grote betrokkenheid.**
   Uit de gevoerde interviews valt op dat er op de UT over het algemeen onderling veel sociale steun en grote betrokkenheid is. Zowel leidinggevenden als medewerkers geven vaak aan dat zij wanneer zij steun nodig hebben eerst een beroep doen op elkaar voordat ze verder gebruik maken van andere expertise. In de kern is er een warme cultuur, een aantal geven aan dat het als familie aanvoelt, waarbij leidinggevenden en medewerkers in het team waarin ze werken zelf oplossingen zoeken.
   De UT is een internationale organisatie met een mix van culturen van medewerkers en studenten, wat een specifieke dynamiek geeft. Daarbij valt op dat er veel zorg is voor de studenten.

3. **Grote autonomie en flexibiliteit voor medewerkers**
   Medewerkers geven als positief punt van hun werk bij de UT aan dat er grote autonomie en veel regelmogelijkheden zijn. Dit geldt voor de organisatie van hun werk, voor hun werktijden, het thuis of op de UT werken. Hierdoor ervaren medewerkers flexibiliteit en is dat heeft een positief effect op de werk/privé-balans. Ook betekent het een buffer voor de ervaren werkdruk of de soms afwijkende werktijden door het internationale werken.

4. **Veel leermogelijkheden**
   Er zijn veel leermogelijkheden op de UT. Er is een groot trainingsaanbod. Ook zijn er in de interviews veel voorbeelden genoemd van het kunnen leren in je werk of het doorlopen van een loopbaan met diverse functies of rollen bij de UT.

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

2.2. Te verbeteren Risico's

De belangrijkste (te verbeteren) risico's voor de UT m.b.t. arbobeleid zijn:

1. **Overkoepelend beleidskader voor gezond, veilig én met plezier (wellbeing) werken ontbreekt**
   Er ontbreekt een actueel en op schrift gesteld overkoepelend beleidskader voor gezond, veilig en met plezier (well being) werken voor de UT. Elementen van het arbobeleid zijn ondergebracht bij het centrale HR-beleid, waaronder arbodienstverlening (zoals het contract met de arbodienst en verzuimbegeleiding), voorlichting, overstijgende risico's (zoals biologische veiligheid en straling) en protocollen op aspecten van psychosociale arbeidsbelasting. In documenten van de HR-afdeling zijn de kaders, (meerjaren)doelen en acties terug te vinden in vooral het "Employee well-being action plan 2023-2025", jaarverslagen ("to empower people", jaarverslag 2023) en surveys.
   Verder is er decentraal beleid op VGM-gebied in de faculteiten.
   Centrale kaders zijn vastgelegd in verouderde documenten betreffende de RI&E en arbocatologus. Op centraal niveau is men bezig om dit beleid (kaders en werkwijze) te actualiseren voor VGM. Een integrale aanpak met medenemen van het onderwerp wellbeing (PSA) past daarin.

2. **Veelheid aan PSA-beleid, maar activiteiten zijn onvoldoende verbonden aan bedrijfsvoering/jaarplan en er ontbreekt een PDCA-cyclus**
   De faculteiten en diensten stellen jaarplannen op. Arbo (waaronder PSA), is geen standaard-onderwerp in deze plannen. Er is geen koppeling tussen deze jaarplannen en de decentraal uitgevoerde RI&E's, de wellbeing-onderzoeken en andere activiteiten op gebied van PSA die centraal belegd zijn. Een duidelijke PDCA-cyclus ontbreekt.

3. **Aantal wettelijke verplichtingen wordt te vrijblijvend ingestoken**
   Een aantal wettelijke Arbo verplichtingen worden onvoldoende (aantoonbaar) door de UT ingevuld. Dit geldt voor:
   - Taakomschrijving inclusief wettelijke taken (art. 13 Arbowet), positionering en taakinvulling van preventiemedewerkers (VGM-functionarissen)
   - Jaarlijkse aantoonbare voorlichting over prioritaire risico's in het werk, waaronder PSA: werkdruk, ongewenst gedrag, intern (medewerkers) en extern (studenten, bezoekers e.d.)
   - Meldingsprocedure ongevallen (inclusief registratie van meldingen).

   Niet wettelijk verplicht, maar wel aan te bevelen is:
   - Inwerken leidinggevenden op hun arbo-verantwoordelijkheid en taken.

4. **RI&E-procedure voldoet niet**
   Er is een RI&E-procedure. Deze dateert van 2015 en is onvoldoende geïmplementeerd. Op basis van huidige wetgeving is actualisatie nodig, ondermeer op gebied van PSA.
   PSA is tot nu toe niet in de RI&E meegenomen. Er vinden wel wellbeing-onderzoeken plaats waarin PSA-elementen aan de orde komen, echter deze zijn niet gekoppeld aan de RI&E.
   De UT wil (mede met deze RI&E) tot een nieuwe RI&E-opzet komen, waarin PSA integraal is opgenomen in plaats van via separate onderzoeken.
   Daarbij is de wens dat de RI&E geen afvinklijstje wordt, maar daadwerkelijk leidt tot goede gesprekken en oplossingen voor risico's. Vanzelfsprekend wil men compliant zijn.

5. **RI&E uitvoering is onvoldoende**
   Decentraal worden RI&E's uitgevoerd door de VGM-functionarissen. Zij richten zich op risico's op veiligheidkundig en arbeidshygiënisch gebied en zijn vooral locatie-gebonden (bijvoorbeeld

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

in de labs) en minder organisatie-gebonden.
Binnen de UT wordt een gering aantal RI&E's uitgevoerd, met name in de laboratoria. Dat leidt ertoe dat niet alle faculteiten, diensten en functiegroepen worden meegenomen in de RI&E. Daardoor is er niet van de hele organisatie een (actuele) RI&E aanwezig. Er is ook geen overzicht van de RI&E's die zijn uitgevoerd.
Bespreking van de RI&E en instemming door de medezeggenschap gebeurt beperkt.
De borging van de uitvoering van het plan van aanpak is soms wel belegd en soms niet. PSA wordt niet meegenomen in deze RI&E's en er is geen samenwerking op het RI&E-vlak tussen VGM-coördinatoren en HR-adviseurs.

6. **PAGO ontbreekt**
   Er wordt geen PAGO aangeboden, in ieder geval niet op het gebied van PSA. Wel hebben medewerkers in de recent ingevulde vragenlijst Werkbeleving een individuele schriftelijke terugkoppeling gekregen op de door hun ingevulde vragenlijst. Daarbij is de mogelijkheid aangegeven om naar aanleiding van de resultaten contact op te nemen met de bedrijfsarts. Dit kan als een PAGO-PSA gezien worden. Echter onduidelijk is of medewerkers hier zelf opvolging aan hebben gegeven en daadwerkelijk naar de bedrijfsarts zijn gegaan.

7. **Bij nachtdienst ontbreekt aanbieden arbeidsgezondheidskundig onderzoek**
   Bij de beveiligingsafdeling komen nachtdiensten voor. Dit brengt gezondheidsrisico's met zich mee. Wettelijk is bepaald dat iedere medewerker die voor de eerste keer nachtdienst gaat doen, in de gelegenheid gesteld moet worden om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan (Arbobesluit art. 2.43). Dit vindt nu niet plaats.

De belangrijkste (te verbeteren) risico's voor de UT m.b.t. PSA zijn:

1. **Hoge werkdruk komt regelmatig voor en is sterk afhankelijk van functie, extra taken en rollen en van de persoon.**
   Uit de interviews komen verschillende signalen over beleving van werkdruk door de hoeveelheid werk of door werkpieken. Er zijn medewerkers of teams die totaal geen last hebben van werkdruk en er zijn medewerkers of teams die er wel of erg last van hebben. Dit verschilt sterk per functie, uit te voeren taken en rollen en per persoon. In de interviews zijn er medewerkers die aangeven werkdruk door de hoeveelheid werk te ervaren. Op hoofdlijnen komen de volgende signalen voor:
   - Door bezuinigingen die al in gang zijn gezet (niet verlengen van contracten, vacaturestops, geen inzet van studentassistenten), zijn er op diverse plekken signalen dat de werkhoeveelheid te groot is en keuzes gemaakt moeten worden in uit te voeren taken. Dit is gaande bij een aantal organisatieonderdelen, en is een lastig proces.
   - Medewerkers geven aan veel taken te hebben binnen hun functie. Gaandeweg krijgen medewerkers er taken of rollen bij, wat op een gegeven moment kan leiden tot een te vol pakket. Medewerkers moeten binnen hun takenpakket kunnen "jongleren" en zelf hun grenzen bewaken. Vooral jonge startende medewerkers vinden dit moeilijk en moeten dit nog leren.

   In enkele teams wordt regelmatig (soms wekelijks) de werkverdeling besproken. Medewerkers kunnen bij het ervaren van te veel werk dit aangeven bij collega's of leidinggevenden en dan samen een oplossing zoeken. Dit verschilt per team en per leidinggevende.

2. **Werkdruk PhD's**
   Uit de interviews komt naar voren dat de PhD's een risicogroep vormt, zowel m.b.t. werkstress als m.b.t. sociale veiligheid. Aangegeven is dat dit ook uit de surveys van de afgelopen jaren komt. Er zijn diverse categorieën PhD's: werkend vanuit een dienstverband of werkend vanuit externe financieringsstromen.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Als oorzaken van werkstress bij PhD's zijn diverse factoren genoemd. Soms zijn deze in elkaar verweven. Het gaat om de volgende bevindingen:

- Onvoldoende begeleiding vanuit de UT: te weinig tijd of aandacht, kwalitatief matige begeleiding. Een oorzaak hiervan is dat een supervisors soms te veel PhD's moeten begeleiden. Er ontbreekt een duidelijk kader op dit vlak.
- PhD's zijn vaak internationale studenten, met financiering voor een bepaalde periode. In die tijd moet het promotieonderzoek af zijn. Dit geeft financiële druk. Soms is er ook druk van de familie (financieel of succesvol moeten zijn).
- Culturele aspecten, in korte tijd moeten aanpassen aan een andere cultuur.
- Grote afhankelijk van promotors, die de PhD's ook later in hun carrière weer gaan tegenkomen. Dit maakt het soms lastig om zaken aan te kaarten.
- Bij ziekte en uitval van internationale promovendi is er vaak sprake van meer complexe multifactoriële problematiek, waarbij in de hulpverlening de taal soms moeilijk is. Ook is begeleiding vanuit UT soms complexer doordat manager, begeleider en promotor betrokken zijn.

In sommige faculteiten zijn afgelopen jaren maatregelen genomen. Deze zijn b.v.: handboek voor begeleiding, voortgangsgesprekken met PhD's, 2e begeleider. Echter ook is aangegeven dat de knelpunten voor deze groep daarmee nog niet zijn opgelost.

3. **Werkdruk UD’s**
In de interviews is aangegeven dat de groep van universitaire docenten vaak veel werkstress ervaart door de prestatiedruk. Zij hebben een veelheid aan taken: onderzoek, onderwijs, begeleiding PhD's, geldstromen binnenhalen, publicaties schrijven. Om de druk te verminderen zijn er wel maatregelen genomen, bijvoorbeeld dat de inzet bij een aanvraag voor een project met een goede beoordeling, maar zonder toekenning van externe financiering, wel erkend wordt. Echter onduidelijk is of door de maatregelen de werkdruk minder is geworden.

4. **Werkdruk leidinggevenden (middenkader)**
Het beeld uit de interviews is dat er veel taken bij de leidinggevenden neergelegd worden en dat zij zelf goed hun grenzen moeten bewaken. Vooral de laag leidinggevenden onder de faculteitsbesturen en MT's van de diensten geven nu aan door de bezuinigingen en onzekerheid meer druk te ervaren, doordat veel ad hoc brandjes geblust moeten worden. Ook moeten soms lastige besluiten worden doorgevoerd, waar leidinggevenden op het laatste moment mee geconfronteerd worden en geen invloed op hebben.

5. **Ontbreken goed overzicht van meldingen ongewenst gedrag**
Er is een meldingsprocedure opgenomen in de code (on)gewenst gedrag. Meldingen dienen plaats te vinden bij de vertrouwenspersoon (volgens de formele procedure). Meldingen kunnen ook via andere kanalen binnenkomen zoals de ombudsfunctionaris of de arbodienst. Deze instanties worden gevraagd om eens per jaar een geanonimiseerd jaarverslag van meldingen bij de dienst HR aan te leveren. HR maakt eens per jaar een UT-brede analyse van de meldingen. Deze analyse wordt ook gebruikt voor het, indien nodig, bijstellen van het beleid.
Deze formele meldingsprocedure is niet bekend, noch bij leidinggevenden, noch bij medewerkers.

In de praktijk worden situaties gemeld bij leidinggevenden of collega's. Er zijn goede voorbeelden in de interviews gegeven waarbij leidinggevenden bijvoorbeeld situaties van niet respectvol gedrag door collega's hebben opgepakt.

Er is geen centraal systeem in de organisatie waarin ook meldingen worden bijgehouden rechtstreeks van medewerkers of via leidinggevenden. Deze worden dan ook niet geanalyseerd

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

t.b.v. beleid. In de huidige CAO is opgenomen dat de universiteiten een meldpunt voor ongewenst gedrag moeten inrichten.
Uit de interviews blijkt dat veel geïnterviewden niet de toegevoegde waarde van het melden in een systeem zien. Het wordt al snel als instrumenteel gezien.
Het realiseren van een centraal meldsysteem kan bijdragen aan meer overzicht en dat draagt weer bij aan een veilige werkomgeving.

6. **Discriminatie wordt niet structureel met medewerkers besproken**
Er worden op grond van de Arbowet 12 gronden van discriminatie onderscheiden. Deze zijn: godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht (tevens zwangerschap e.d.), nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur en soort contract.

   De UT heeft als visie dat discriminatie niet toelaatbaar is. De bestuurdersstandpunten zijn opgenomen in het agressieprotocol. Het blijkt ook uit de interviews (onder meer met CvB, leidinggevenden, DE&I en medewerkers).

   In de interviews is gevraagd of discriminatie besproken wordt met medewerkers in overleggen e.d. Dit is meestal niet het geval. Ook vindt er geen structurele voorlichting plaats.
   De vraag of medewerkers zich wel eens gediscrimineerd voelen leverde de volgende reacties op:
   - Gebruik Engelse taal door medewerkers met diverse culturen en talen leidt soms dat het niet respectvol overkomt, terwijl dit niet zo bedoeld is.
   - Meer gebruik van Nederlands in internationale gemeenschap leidt soms tot gevoel van buitengesloten voelen door internationale medewerkers
   - Ook wel of niet "tukker" zijn kan gevoel geven van er wel of niet bij horen
   - Kennisveiligheid kan discriminatie in de hand werken. Genoemd zijn de beeldvorming rondom medewerkers en studenten uit China, Rusland en Iran.
   - Ook wordt een discriminatie-effect verwacht van overheidsmaatregelen en sanctiewetgeving tegen aantal landen, waaruit medewerkers werkzaam bij de UT afkomstig zijn.
   - Aangegeven is dat in een technische universiteit soms door vrouwelijke medewerkers ervaren wordt dat zij als vrouw minder serieus genomen worden en zich meer moeten bewijzen, bijvoorbeeld richting externe bezoekers, faculteiten.
   - Verschil WP en OBP: soms heeft OBP het gevoel dat ze zich meer moeten bewijzen richting WP, of dat het beleid van de UT is meer gericht op WP dan op OBP.

7. **Geen volledig overzicht binnen UT van aantal en type agressie incidenten gericht op medewerkers.**
Er is een meldingsprocedure voor incidenten op het gebied van agressie. Deze is opgenomen in het agressieprotocol voor UT-medewerkers. Daarin is aangegeven dat "agressie en geweld altijd dient te worden gemeld". Dit kan bij leidinggevende en/ of vertrouwenspersoon.
Leidinggevenden zouden volgens de procedure moeten door verwijzen naar een UT-vertrouwenspersoon. In de praktijk gebeurt dit niet of nauwelijks.
Jaarlijks verzamelt HR de geanonimiseerde jaarverslagen van alle bronnen. Aantal meldingen agressie in 2023 was één. Deze werkwijze is niet meer actueel en conform actuele arbo normen.

   Bij de UT is een integrale veiligheidsfunctionaris en een hoofd beveiliging. Laatstgenoemde houdt de meldingen bij die bij de beveiliging binnenkomen. Echter een volledig centraal meldsysteem ontbreekt. Hierdoor is er geen overzicht van het aantal en type agressie incidenten door externen (inclusief studenten) gericht op medewerkers van de UT.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

8. **Incidenten agressie komen binnen UT voor en behoeven passende maatregelen**
   Uit de interviews komen diverse incidenten naar voren in verschillende diensten en faculteiten:
   - Bibliotheek: agressie van bezoekers
   - Verbale agressie bij studentenbalies
   - Agressie bij aanspreken van studenten in de buitenruimte op roken
   - Vechtpartijen in de buitenruimte tussen studenten, waar medewerkers mee geconfronteerd worden
   - Bedreiging via sociale media op basis van communicatie over bepaalde thema's (gendertoiletten)
   - Confrontatie bij Palestina-betoging.

   Incidenten worden vaak wel bij leidinggevenden gemeld, maar signalen komen soms niet verder. Geïnterviewden geven aan dat net als in de maatschappij het ook bij de UT het zich verhardt en er meer incidenten van agressie door studenten en bezoekers zich voordoen.

   In de aanpak ontbreekt:
   Structurele voorlichting
   Structurele verplichte training voor functies met hoog risico op agressie
   Daderaanpak/ sanctiebeleid (het sanctiebeleid beperkt zich tot het doen van aangifte en gaat niet over acties na incidenten zoals het overtreden van huisregels)
   Structurele nazorg bij (ernstige) agressie-incidenten.
   Er zijn wel huisregels, echter deze dienen geactualiseerd en zichtbaar gemaakt te worden. Voor diverse functies is alarmering geregeld. Dit behoeft nog een nadere check via de gebouwgebonden RI&E.

9. **Nazorg traumatische ervaringen**
   Wanneer zich in het werk incidenten voordoen die voor medewerkers emotioneel belastend zijn (denk aan overlijden collega's of van studenten), dan wordt er door leidinggevenden of HR-managers nazorg geregeld. Zij doen dit naar eigen inzichten en komen uit bij slachtofferhulp, de arbodienst of anderen. Vanuit de UT is dit niet in beleid vastgelegd, georganiseerd of gecontracteerd.

2.3. Uitkomsten vragenlijst

In deze paragraaf zijn de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek voor UT-totaal opgenomen.
Het vragenlijstonderzoek is uitgevoerd door SKB. Het responspercentage bedraagt 48%. Dit betekent dat bijna de helft van de UT-medewerkers de vragenlijst heeft ingevuld. Met deze respons is goede input geleverd voor de RI&E-PSA.

Onderstaande indeling volgt de IMA-methodiek, die in deze RI&E-PSA is gehanteerd.

Uit het vragenlijstonderzoek komen de volgende resultaten naar voren:

2.3.1 Werkdruk

Werkdruk (taakeisen) bevat diverse onderwerpen met vragen over:
- Werktempo en werkhoeveelheid
- Meer werken dan contract
- Emotionele belasting
- Mentale belasting
- Complexiteit van het werk
- Verandering in de werkzaamheden
- Organisatie van het werk

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Voor het risico werkdruk zien de resultaten er op deze onderwerpen als volgt uit:

Taakeisen: Werktempo en werkhoeveelheid

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Heeft te veel werk te doen	57%
Moet extra hard werken om iets af te krijgen	43%
Moet zich haasten	36%
Heeft te maken met achterstand in werkzaamheden	35%
Heeft problemen met het werktempo	13%
Heeft problemen met de werkdruk	20%

Taakeisen: Meer werken dan in contract

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Werkt structureel meer uren dan contract	25%
Gemiddeld aantal structurele uren per week meer dan contract	8,2 uur
Werkt incidenteel meer uren per week dan contract	47%
Gemiddeld aantal incidentele uren per week meer dan contract	3,3
Kan zelf bepalen of hij/zij meer uren werkt dan contract	60%

Taakeisen: Emotionele belasting

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Werk is emotioneel zwaar	22%
Maakt in werk dingen mee die persoonlijk raken	18%
Heeft in werk contacten met lastige studenten of bezoekers	9%
Moet in werk mensen overtuigen	51%
Komt door werk in aangrijpende situaties terecht	10%

Taakeisen: Mentale belasting

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Moet altijd erg precies werken	25%
Werk vereist altijd dat men er steeds bij moet nadenken	41%
Werk vereist altijd voortdurend aandacht	35%
Werk vereist altijd grote zorgvuldigheid	33%

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Taakeisen: Complexiteit van het werk

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Vindt het werk ingewikkeld	22%
Heeft moeite met steeds ingewikkelder werk	13%
Moet werk doen dat te moeilijk is	3%

Taakeisen: Verandering in de werkzaamheden

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Vindt het moeilijk aan te passen aan verandering in werkzaamheden	6%
Verandering in werkzaamheden geeft problemen	6%
Ervaart negatieve gevolgen door verandering in werkzaamheden	8%

Taakeisen: Organisatie van het werk

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Kan werk niet achter elkaar afmaken	56%
Wordt gehinderd door onverwachte situaties	32%
Werk loopt anders dan zelf gewild	34%
Ervaart storingen in het werk	35%
Moet wachten op anderen om met werk verder te kunnen	26%
Wordt gehinderd door gebrekkig werk van anderen	16%

Conclusie:
De resultaten uit de vragenlijsten bevestigen het beeld uit de interviews dat er sprake is van hoge werkdruk bij een deel van de medewerkers. Wat eruit springt zijn de scores op de volgende vragen over werkdruk:

- te veel werk hebben (57%)
- extra hard werken om iets af te krijgen (43%)
- structureel meer uren dan contract werken (25%).

Ook wordt veel ervaren dat men het werk niet achter elkaar kan afmaken of wordt gestoord in het werk.

Hulpbronnen
De hulpbronnen bevatten diverse categorieën met vragen over:

- Afwisseling in het werk
- Autonomie
- Leermogelijkheden
- Duidelijkheid in de werkzaamheden
- Inspraak (waaronder met leidinggevende over werkproblemen kunnen praten of kunnen overleggen).

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

De hulpbronnen laten positieve resultaten zien. Alleen bij Duidelijkheid in de werkzaamheden valt op dat:

- 79% niet precies weet wat anderen van hem/ haar verwachten
- 72% weet waarvoor hij/ zij verantwoordelijk is
- 79% duidelijk weet wat werkzaamheden zijn
- 70% precies weet wat hij/zij van anderen in het team mag verwachten.

Conclusie:
Ook deze resultaten komen overeen met het beeld uit de interviews. Positief kwam daarin naar voren de autonomie, afwisseling, leermogelijkheden. De bevinding over onduidelijkheid in werkzaamheden is in de interviews genoemd. Door de veelheid aan taken, rollen en grote organisatie is het niet altijd duidelijk wat precies tot de functie- (dan wel taak-)gebonden werkzaamheden behoort en je van anderen kunt verwachten.

Sociale steun
(NB SKB noemt dit sociale veiligheid)
Onder sociale steun vallen de volgende onderwerpen:

- Relatie met direct leidinggevende
- Relatie met collega's
- Teamfunctioneren
- Teamontwikkeling
- (Meldings)cultuur: spreken elkaar niet aan bij ongepast gedrag

Sociale steun: Relatie met direct leidinggevende

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Kan op direct leidinggevende rekenen in moeilijke werksituaties	76%
Kan direct leidinggevende om hulp vragen wanneer dat nodig is	80%
Heeft goede werkrelatie met direct leidinggevende	88%
Heeft soms of nooit conflicten met direct leidinggevende	96%
Prettige sfeer tussen werknemer en direct leidinggevende	91%
Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met direct leidinggevende	97%

Sociale steun: Relatie met collega's

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Kan op collega's rekenen in moeilijke werksituaties	79%
Kan collega's om hulp vragen wanneer dat nodig is	83%
Heeft goede werkrelatie met collega's	94%
Heeft soms of nooit conflicten met collega's	98%
Prettige sfeer tussen werknemer en collega's	94%

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Vraag	Percentage respondenten dat dit van mening is
Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met collega's	98%

Sociale steun: Teamfunctioneren

Vraag	Percentage respondenten dat dit van mening is
We steken er energie in om als team goed te functioneren	77%
We spreken elkaar aan op het nakomen van gemaakte afspraken	58%
In team worden lastige kwesties op opbouwende manier besproken	63%
Voelt zich veilig genoeg om binnen team eigen mening te geven	81%
In team gaan we respectvol met elkaar om	86%
Voelt voldoende ruimte om over prive leven te vertellen	79%

Sociale steun: Teamontwikkeling

Vraag	Percentage respondenten dat dit van mening is
Geven elkaar in team regelmatig feedback	49%
Waardeert het als hij/zij feedback krijgt	88%
Voelt zich veilig genoeg om collega's feedback te geven	73%
In team mogen fouten gemaakt worden	81%
In team is sprake van positieve, ontwikkelingsgerichte cultuur	70%
In team worden fouten besproken om van te leren	57%

Sociale steun: (Meldings)cultuur: spreken elkaar niet aan bij ongepast gedrag

Vraag	Percentage respondenten dat dit van mening is
Weet niet waar ik terecht kan bij ongewenst gedrag	38%
Ongewenst gedrag wordt niet tegengegaan	17%
Voelt zich niet veilig om melding te doen	9%
Meldingen worden niet serieus genomen	9%

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Conclusie:
De resultaten op deze aspecten liggen in lijn met het beeld van de interviews.
Sociale steun van leidinggevenden en collega's wordt over het algemeen goed ervaren. Voor wat betreft Teamontwikkeling en Teamfunctioneren is de vragenlijst een goede aanvulling op de interviews. Scores geven aan dat er nog verbeteringen mogelijk zijn als het gaat om het professioneel samenwerken: feedback geven, afspraken maken en elkaar erop aanspreken.
Tot slot sluiten de bevindingen m.b.t. de meldingscultuur aan op de interviewresultaten zoals dat 38% niet weet niet waar hij/ zij terecht kan bij ongepast gedrag.

Personeelsbeleid
Onder personeelsbeleid vallen de onderwerpen:

- Welzijnsgerichtheid
- Werk- en rusttijden
- Toekomstzekerheid

Welzijnsgerichtheid

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
UT heeft veel aandacht voor belangen van werknemers	46%
UT zorg goed voor haar werknemers	56%
UT geeft om haar werknemers	55%
UT waakt over gezondheid en veiligheid van werknemers	53%
UT informeert voldoende over gezondheidsrisico's in het werk	40%

Werk- en rusttijden

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Kan begin- en eindtijd van werkdag zelf bepalen	88%
Kan pauzes zelf bepalen	91%
Kan verlof naar wens opnemen	89%
Wordt nooit of soms teruggeroepen van verlof	95%
Werk- en rusttijden zijn goed geregeld	76%
Kan werkuren aanpassen aan prive situatie	84%
Prive leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden	93%

Toekomstzekerheid

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Voldoende zeker dat hij/ zij nog werk heeft over een jaar	65%
Voldoende zeker dat hij/ zij huidige baan komend jaar behoudt	60%
Voldoende zeker dat hij/ zij functieniveau komend jaar behoudt	63%

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Conclusie:
Dit is in lijn met de RI&E-bevindingen, zoals het ontbreken van een arbobeleid, gestructureerde voorlichting, kennis van arboverantwoordelijkheid als leidinggevende. Werk- en rusttijden wordt in veel interviews niet als een probleem ervaren, maar bij de vragenlijsten valt op dat 76% vindt dat ze goed geregeld zijn en 24% dus niet. Toekomstzekerheid is punt van aandacht, vaak genoemd in het licht van de bezuinigingen.

Werk-privé balans

Vraag	Percentage respondenten dat dit van mening is
Onvoldoende tijd voor privéleven	12%
Onvoldoende energie voor privéleven	23%
Organisatie heeft te weinig aandacht voor werk-privébalans	15%
Voelt druk om buiten werktijden te reageren op werkberichten	12%
Maakt zich zorgen over eigen financiële situatie	22%
Is mantelzorger	12%
Kan werk en mantelzorg (heel) slecht combineren	15%

Conclusie:
De 2 hoogst scorende vragen hebben we ook terug gezien in de interviews: dat een deel van de medewerkers onvoldoende energie ervaart voor privéleven en dat men zich zorgen maakt over eigen financiële situatie (door de bezuinigingen).

Gevolgen van werkdruk en werkstress
Bijna de helft van de respondenten (47%) geeft aan dat zij als gevolg van werkdruk en werkstress minder goed (kunnen) functioneren. 24% heeft zich het laatste jaar ziekgemeld door werkdruk/-stress en 38% vindt dat hij/zij minder goed heeft gefunctioneerd.
35% van de respondenten ervaart dat ze plezier in het werk hebben verloren. 28% heeft overwogen om van baan te veranderen.

Conclusie:
Deze cijfers laten zien dat negatieve effecten van werkdruk en werkstress merkbaar zijn voor een groot deel van de respondenten.

2.3.2 Ongewenst gedrag intern

Ruim 1 op de 5 respondenten geeft aan te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag intern (22%). Dit gaat om ongewenst gedrag van:

- Collega's: 14%
- Leidinggevende: 6%
- Collega's en leidinggevenden: 3%.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

In onderstaande tabel is aangegeven welke vormen van ongewenst gedrag worden ervaren.

Vorm van ongewenst gedrag	Percentage respondenten dat dit ervaart / heeft ervaren
Ongewenste seksuele aandacht	3%
Intimidatie	12%
Lichamelijk geweld	0%
Pesten	12%
Discriminatie	9%

Gevolgen van ongewenst gedrag intern
Het ervaren van ongewenst gedrag intern leidt tot verminderde inzetbaarheid (verzuim en/of minder goed functioneren) (11%), stressklachten (9%), minder werkplezier (13%).
Een kleine driekwart van de mensen die ongewenst gedrag hebben ervaren, geeft aan dat ze bij iemand terecht konden voor steun na hun ervaringen (72%). 21% heeft binnen de UT melding gemaakt van het ongewenste gedrag en 9% vindt dat de melding op een juiste wijze is afgehandeld.

Conclusie:
Ongewenst gedrag intern uit zich met name in intimidatie, pesten en discriminatie. Steun wordt over het algemeen wel gevonden, maar melding maken van een ervaring gebeurt lang niet altijd.
Dit sluit aan bij de bevindingen uit de interviews.

2.3.3 Ongewenst gedrag extern

Ruim 1 op de 10 respondenten geeft aan te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag extern.

In onderstaande tabel is aangegeven welke vormen van ongewenst gedrag worden ervaren.

Vorm van ongewenst gedrag	Percentage respondenten dat dit ervaart / heeft ervaren
Verbale agressie	10%
Persoonlijke bedreiging	2%
Lichamelijk geweld	0%

Gevolgen van ongewenst gedrag extern
Het ervaren van ongewenst gedrag intern leidt tot verminderde inzetbaarheid (verzuim en/of minder goed functioneren) (3%), stressklachten (9%), minder werkplezier (2%).
1% van de respondenten voelt zich regelmatig of altijd onveilig.
Bijna 80% geeft aan dat ze bij iemand terecht konden voor steun na hun ervaringen. Meestal is dat een collega (59%) of leidinggevende (44%). 19% heeft contact gezocht bij een vertrouwenspersoon.

Conclusie:
Ongewenst gedrag extern betreft vooral verbale agressie. Het effect ervan lijkt minder groot dan dat van ongewenst gedrag intern, maar dat komt omdat minder respondenten last hebben van ongewenst gedrag extern.
Steun wordt vooral gezocht en gevonden in de directe werkomgeving. Ook hier blijven meldingen achter, tenminste voor zover die (alleen) via de vertrouwenspersonen lopen.
Dit komt overeen met de bevindingen uit de interviews.

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

2.3.4 Vitaliteit

In het SKB-onderzoek wordt de resultante van de vragen op gebied van werkdruk en ongewenst gedrag (intern en extern) uitgedrukt in Vitaliteit. Vitaliteit is gemeten als:

- Plezier in het werk
- Energie tijdens het werk
- Herstal na het werk
- Afstand nemen.

Wat plezier in het werk betreft zijn de scores als volgt:

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Vindt het werk nog steeds boeiend	71%
Doet het werk niet alleen omdat het moet	79%
Werk is na vijf jaar nog boeiend	58%
Heeft plezier in het werk	84%
Hoeft geen weerstand te overwinnen om werk te doen	75%

Energie tijdens het werk:

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Heeft aan het begin van de werkdag volop energie	73%
Voelt zich fit tijdens het werk	78%
Bruist van energie tijdens het werk	61%
Kan zich tijdens laatste deel van de dag nog goed concentreren	55%
Vindt dat laatste deel van werkdag voorbij vliegt	55%

Herstel na werk:

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Kan aan einde van werkdag moeilijk ontspannen	25%
Is aan einde van werkdag echt op	32%
Voelt zich aan eind werkdag nogal uitgeput	28%
Heeft moeite met concentreren in vrije uren na werk	21%
Heeft direct na het werk weinig belangstelling voor anderen	24%
Moet na het werk even met rust gelaten worden	36%

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Afstand nemen:

Vraag	**Percentage respondenten dat dit van mening is**
Blijft zich na het werk zorgen maken over werkproblemen	31%
Kan werk niet gemakkelijk van zich afzetten	52%
Maakt zich zorgen over het werk als hij/zij vrij is	23%

Conclusie:
Werkplezier is bij de meeste medewerkers aanwezig. De energie neemt in de loop van de dag af, wat leidt tot verminderde concentratie aan het einde van de werkdag. De herstelbehoefte is relatief groot. Dat is een belangrijk signaal, aangezien dit een voorspeller is voor uitval.
Dat meer dan de helft het werk niet gemakkelijk van zich af kan zetten, is ook in de interviews regelmatig aan de orde gekomen.

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

3. Adviezen

De belangrijkste adviezen voor de UT op beleidsniveau voor PSA in het concept plan van aanpak zijn:

1. **Zorg voor een overkoepelend beleidskader met betrekking tot gezondheid, veiligheid en wellbeing**
   Stel voor de UT een actueel overkoepelend beleidskader op met betrekking tot gezondheid, veiligheid en wellbeing. Maak daarbij de verbinding tussen veiligheid, gezondheid en wellbeing/werkplezier (PSA). Leg deze vast. Verbind hierbij de informatie uit de huidige beleidsstukken en actieplannen met elkaar. Maak ook de koppeling tussen HR, team Veiligheid & Gezondheid centraal en de VGM-organisatie op decentraal niveau.
   Neem in het beleid de relatie tussen UT-centraal en de decentrale faculteiten en diensten op.
   Zorg dat de actualiteit en volledigheid van het beleid geborgd wordt, zodat het blijft voldoen aan de eisen van de Arbowet. Maak daarbij gebruik van bestaande systemen.

2. **Verbind PSA en RI&E aan jaarplannen, breng PDCA-cyclus aan en werk hierin samen**
   Neem structureel in het jaarplan van de faculteit of dienst een paragraaf/onderdeel "veilig, gezond en met plezier (well being)" op. Neem hierin de belangrijkste speerpunten op. Dit kunnen PSA-risico's zijn die uit het wellbeing-onderzoek komen, maar ook actiepunten die voortkomen uit een RI&E. Neem ook op hoe het vervolg van zowel wellbeing-onderzoeken (PSA-risico's) als de RI&E gemonitord wordt. Denk aan halfjaarlijkse agendering op managementniveau, een projectgroep of duidelijke toekenning van verantwoordelijkheid bij VGM-functionaris en/of HR-adviseur en lijnfunctionaris en bespreking met faculteits- of dienstraad.

3. **Zorg dat aantal zaken conform Arbowet geregeld worden en daarmee helpend zijn in het beheersen van PSA-risico's**
   Dit betreft:
   - *Preventiemedewerkers:* Zorg voor een duidelijke taakomschrijving met bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de VGM-coördinatoren, ook in hun wettelijke rol van preventiemedewerker. Betrek hierbij ook de directeuren bedrijfsvoering.
     Bekijk ook hoe de functionele samenwerking tussen het centrale team Veiligheid & Gezondheid (vallend onder HR) en de decentrale VGM-functionarissen vormgegeven kan worden.
   - *Voorlichting:* Zorg dat aantoonbaar jaarlijks voorlichting wordt gegeven over de prioritaire risico's in het werk. Voor PSA betekent dit voorlichting op gebied van werkdruk en intern ongewenst gedrag voor alle medewerkers. Voor extern ongewenst gedrag geldt dit vooral voor de medewerkers die met studenten en andere externen te maken hebben. Dit betreft een groot aantal medewerkers binnen de UT.
   - *Meldingsprocedure ongevallen:* Maak de meldingsprocedure voor ongevallen en incidenten meer bekend bij leidinggevenden en medewerkers bij de UT.
     Maak ook duidelijk wat het nut is van melden door consequente terugkoppeling en bespreking van (trend-)rapportages.
   - *Rol leidinggevenden:* Zorg dat bij het inwerkprogramma van leidinggevenden de rol en verantwoordelijkheden op het gebied van arbo (veilig, gezond en met plezier werken) wordt meegenomen.

4. **Actualiseer de RI&E-procedure en neem PSA daarin op**
   Stel een RI&E-procedure op, waarin PSA standaard is opgenomen. Neem daarin mee:
   - Het beleggen van de RI&E-verantwoordelijkheid in de lijn
   - Welke functionarissen op welke wijze de RI&E uitvoeren en wie erbij betrokken worden (samenwerking)

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

- Hoe de toetsing wordt geregeld
- Het bewaken van overzicht, monitoring van uitvoering van plannen van aanpak, volgen van PDCA-cyclus en opstellen van managementrapportages.

Sluit met de RI&E zoveel mogelijk aan bij bestaande instrumenten en werkwijzen. Bijvoorbeeld:

- Koppeling van belangrijkste verbeterpunten aan jaarplannen
- Verbinding wellbeing-onderzoeken aan de RI&E
- Monitoring van voortgang RI&E in bestaande overleggen en onderbrengen in huidige managementrapportages.

5. **Ga aan de slag met de uitvoering van RI&E's**
   Implementeer de "nieuwe" RI&E-procedure (zie punt 4) op het niveau van faculteiten en diensten. Zorg voor goede samenwerking daarbij tussen lijn, VGM en HR-adviseurs en borg de monitoring van de uitgevoerde RI&E's, incl. de Plannen van Aanpak. Maak ook een planning van de uitvoering van RIE's voor de komende jaren.

6. **Bied PAGO aan**
   Bied een PAGO (Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek) aan, op basis van de risico's die in de RI&E's worden benoemd. De inhoud van het PAGO kan in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld worden.

7. **Bied bij nachtdiensten arbeidsgezondheidskundig onderzoek aan**
   Bied medewerkers die voor het eerst in de nachtdienst werken een arbeidsgezondheidskundig intrede-onderzoek aangericht op de risico's van nachtwerk zoals wettelijk voorgeschreven. Bied daarnaast alle medewerkers na indiensttreding periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aan.
   Geef toolboxen waarin aandacht wordt gegeven aan risico's van nachtwerk en hoe deze risico's zoveel als mogelijk te reduceren.

De belangrijkste adviezen voor de UT voor PSA-risico's in het concept plan van aanpak zijn:

1. **Monitor de werkdruk op organisatie, team en individueel niveau en neem zo nodig actie**
   Zorg dat op organisatie, team en individueel niveau regelmatig bekeken wordt of de hoeveelheid werk in overeenstemming is met de capaciteit die ervoor aanwezig is.
   Neem dit bij de bezuinigingen ook goed mee.

   Maak hierbij op de diverse niveaus gebruik van bestaande instrumenten/hulpmiddelen als:
   - De strategische personeelsplanning
   - Overzichten en werkoverleggen op afdelings/ teamniveau
   - Jaargesprekken.

   Neem passende maatregelen wanneer de werkhoeveelheid te groot wordt:
   - Maak keuzes, voer taken niet meer of gedeeltelijk uit
   - Bekijk of werk binnen de organisatie anders georganiseerd kan worden waardoor zaken efficiënter kunnen.

2. **Pak werkdruk PhD's verder aan**
   Er is al veel onderzoek naar de PhD's gedaan. Bekijk per faculteit of de huidige maatregelen goed ingevoerd zijn.
   Bekijk per faculteit wat nog aanvullende maatregelen zijn. Leer van andere faculteiten (binnen de UT) en andere universiteiten.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Betrek bij het formuleren van maatregelen de resultaten uit het PSA-vragenlijstenonderzoek en betrek de PhD's en begeleiders bij de bespreking ervan. Maak een plan op maat voor deze groep en evalueer de maatregelen.

Zorg daarnaast centraal voor:

- Een maximum aan PhD's per begeleider
- Aandacht voor financiële problemen van PhD's; Bekijk of hiervoor een aanspreekpunt is binnen de UT
- Bij ziektebegeleiding aandacht voor taalprobleem (bij inzet van begeleiding), en goede informatiestroom en afstemming tussen de manager, begeleider en promotor.

3. **Onderzoek signaal uit interviews van werkdruk UD's**
   Bekijk of het signaal uit de interviews dat de groep van universitaire docenten vaak veel werkstress ervaart door prestatiedruk ook uit de vragenlijsten komt en/of uit gesprekken met de UD's. Zo ja, betrek deze groep om passende maatregelen te bedenken om de werkdruk tegen te gaan. Voer deze door en evalueer deze.

4. **Ondersteun leidinggevenden, zeker in tijd van bezuinigingen**
   Bespreek signaal uit interviews van signaal van werkdruk bij leidinggevenden (middenlaag) bij veelheid aan taken en in periode van bezuinigingen en ondersteun ze.
   Zorg dat ze goed en tijdig geïnformeerd worden bij de bezuinigingen die doorgevoerd worden.
   Zorg bij maatregelen die veel consequenties hebben voor de organisatie van het werk of voor hun personeel, dat de leidinggevenden tijd en begeleiding krijgen.
   Bied hun scholing, advies of ondersteuning aan. Genoemd is bijvoorbeeld de training "Leidinggeven in roerige tijden".

5. **Krijg meer zicht op aantal en type intern ongewenst gedrag door goed meldingssysteem**
   Zorg voor een beter meldingssysteem voor situaties m.b.t. ongewenst gedrag, zodat meer zicht bestaat op het daadwerkelijk aantal en de aard van de incidenten. Door alleen incidenten mee te nemen die bij vertrouwenspersoon, ombudsfunctionaris en arbodienst gemeld zijn, worden incidenten gemist.
   Volgens de actuele arbo-normen moet een organisatie zelf een goed registratiesysteem voor ongewenst gedrag hebben. Zorg dat de UT daaraan voldoet.

6. **Bespreek meer expliciet discriminatie met medewerkers**
   Besteed in voorlichting aandacht aan discriminatie. Dit is zeker van belang aangezien de UT een internationale gemeenschap is met een veelheid aan culturen en talen.
   Bespreek meer expliciet met medewerkers in werkoverleg of in individuele gesprekken of zij zich gediscrimineerd voelen. Neem hierin ook de andere discriminatiegronden mee.
   Een suggestie is om voor een dergelijk gesprek een aantal vragen of aandachtspunten op te stellen die als hulpmiddel kunnen fungeren. HR of het team DE&I kan hierbij faciliteren.

7. **Krijg goed overzicht over aantal en type agressie-incidenten binnen UT om dit risico van agressie richting medewerkers beter te beheersen**
   Zorg voor een goed meldingssysteem van agressie door externen (inclusief studenten) gericht op medewerkers bij de UT. Betrek hierbij de integrale veiligheidsfunctionaris, hoofd beveiliging en HR en voor het gebruikersgemak leidinggevenden en medewerkers.
   Maak hiervan ook jaarlijks een managementrapportage, waarbij ook aangesloten wordt bij de jaarverslagen van de overige bronnen. Bespreek deze en kom zo nodig tot gerichte acties.
   Voldoe hierdoor ook aan de actuele arbonormen.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

8. Pak agressie gericht op medewerkers nog beter aan

Neem een aantal maatregelen om agressie vanuit bezoekers of studenten beter te beheersen. Dit betreft:

- *Structurele voorlichting*: Geef jaarlijks voorlichting over het agressieprotocol. Bekijk hoe dit zo overzichtelijk en eenvoudig mogelijk te doen en wie de voorlichting moet verzorgen.
  Informeer medewerkers daarbij over de meldingsprocedure en over mogelijke nazorg.
- *Structurele verplichte training voor functies met een hoog risico op agressie:* Maak voor de UT een overzicht van functies waar het risico op agressie groot is en van functies waar het risico meer incidenteel kan voorkomen. Bekijk of de huidige maatregelen voor deze functies voldoende zijn of dat aanvullende maatregelen nodig zijn. Denk aan goede voorlichting, melden en opvolging van meldingen, aanpak van mogelijke oorzaken in het werk die agressie oproepen, aanpassing aan gebouw of alarmering.
- *Huisregels:* Actualiseer de huisregels. Maak ze zichtbaar. Zorg voor toezicht en sancties.
- *Daderaanpak:* Stel los van de klachtenprocedure een sanctiebeleid op voor incidenten waarbij bijvoorbeeld de huisregels overtreden worden.
- *Nazorg:* Zorg dat de opvang bij (ernstige) agressie-incidenten ingeregeld is door dit duidelijk intern of bij externe partij te beleggen. Informeer leidinggevenden en medewerkers hierover.
- *Alarmering:* Zorg dat in de functionele RI&E's die nog uitgevoerd dienen te worden de gebouwgebonden aspecten en technische maatregelen meegenomen worden voor de functies waar agressie een risico is. Bekijk situatie waarvan nu al bekend is dat de risico's groot zijn, met voorrang.

9. Nazorg traumatische ervaringen

Zorg dat nazorg bij heftige incidenten op het werk is ingeregeld, zowel in het beleid als in de organisatie en contractering ervan. Informeer leidinggevenden en medewerkers hierover.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

4. Vervolgstappen

4.1 RI&E - nadere inventarisaties

Deze RI&E-PSA is een deel RI&E. Deze RI&E met de nog uit te voeren RI&E's op de overige risico's en de gebouwen-RI&E 's, vormen samen een volledige RI&E zoals bedoeld is in de wetgeving.
Er zijn binnen deze RI&E-PSA enkele vervolgonderzoeken geadviseerd op UT-niveau. De belangrijkste is een verdieping van de werkdruk onder PhD's. Maak daarbij ook gebruik van aanvullend onderzoek wat reeds gedaan is.

4.2 Plan van aanpak

Het is wettelijk verplicht om op basis van de RI&E een plan van aanpak op te stellen, te toetsen en uit te voeren. De voorzet voor het plan van aanpak is opgenomen onder bijlage B in het separate Excel-document.
De volgende stap is dat vanuit de UT het aangeleverde concept plan van aanpak passend gemaakt wordt voor de UT. Hiervoor heeft u reeds een werkwijze vastgesteld, zowel op centraal als decentraal niveau. Geadviseerd wordt om hierbij medewerkers te betrekken. Dit definitieve plan van aanpak moet vervolgens ter toetsing aan De Bedrijfspoli voorgelegd worden.
Vervolgens kan dit plan van aanpak als werkdocument gebruikt worden, waardoor de UT er zelf op eenvoudige wijze mee aan de slag kan.

4.3 Wettelijke toetsing

De RI&E-PSA is uitgevoerd door twee gecertificeerde kerndeskundigen en daarmee wettelijk getoetst. Een overzicht van de verantwoording van de toetsing is opgenomen in bijlage C. Het plan van aanpak wordt separaat getoetst. Om deze toetsing uit te kunnen voeren dient de UT de door de Bedrijfspoli ingevulde opzet verder in te vullen en vervolgens naar de uitvoerders van de RI&E te sturen. Zij zullen vervolgens voor het plan van aanpak een toetsbrief sturen.

De uitvoerders stellen (volgens artikel 14 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet) de Uraad van de UT op de hoogte van de resultaten van de toetsing van het plan van aanpak en het daarbij behorende advies.

4.4 Medezeggenschap (Uraad)

Medewerkers hebben via het instemmingsrecht van de medezeggenschap (Uraad) inspraak in het vaststellen van de RI&E en het plan van aanpak. De Uraad kan op die manier een bijdrage leveren aan eventuele verbeteringen of aanvullingen (bron: www.arboportaal.nl).

4.5 RI&E traject voor de komende jaren

We adviseren (zie ook plan van aanpak) de UT om de komende jaren het verdere RI&E-traject voor de hele organisatie uit te werken. En daarnaast deze RI&E actueel te houden.

4.6 PAGO

Op basis van deze RI&E-PSA dient in samenspraak met de bedrijfsarts PAGO-beleid te worden gemaakt. De bedrijfsarts adviseert over doelgroepen, inhoud en frequentie van het PAGO.
Gezien de uitkomsten van deze RI&E is een PAGO aan de orde op het gebied van:

- PSA (werkdruk, ongewenst gedrag intern en extern).
- Nachtwerk.

Bijlage A Verantwoording en werkwijze bij de RI&E

A.1 Projectaanpak

Uitvoerenden project

De RI&E is uitgevoerd door de volgende deskundigen:

- Mevr. drs. Marion van den Wittenboer, gecertificeerd arbeids- & organisatiedeskundige (certificaatnummer A&O-63376)
- Mevr. drs. Maaikelien Wijma MWO, gecertificeerd arbeids- & organisatiedeskundige (certificaatnummer 36989)

Daarnaast is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de aanwezige kennis en kunde binnen de UT.

Projectaanpak

Om tot een goede inventarisatie te komen, is de volgende projectaanpak bij deze RI&E-PSA gevolgd:

1. In overleg met de UT (HR Veiligheid en Gezondheid, werkgroep wellbeing) is de opzet bepaald van de RI&E-PSA. Hierbij zijn de doelstellingen, het eindresultaat en de aanpak van de RI&E-PSA afgesproken.
2. Beoordeling van relevante documenten op het gebied van PSA van de UT. (Zie A2).
3. Groepsinterviews (75 min) hebben plaats gevonden met onderstaande groepen. Daarnaast zijn nog een aantal individuele interview met specifieke deskundigen gehouden. De volgende interviews zijn uitgevoerd:

Datum	Interview met	Aantal Deelnemers en functies of rol
9 september 2024	MT en Dienstraad CES	MT: 3 pers. DR: 2 pers.
	Leidinggevenden ET	5 pers.
	VGM-functionarissen en andere VGM-experts	8 pers.
	Leidinggevenden TNW	4 pers.
10 september 2024	OPUT	9 pers.
	MT en Dienstraad MC	MT: 4 pers. DR: 3 pers.
	Uraad	6 pers.
	HR-managers	6 pers.
16 september 2024	HR Beleid	4 pers.
	MT en Dienstraad SBD	MT: 3 pers. DR: 1 pers.
18 september 2024	FB en FR EEMCS	FB: 3 pers. FR: 1 pers.
	MT en Dienstraad HR	MT: 4 pers. DR: 2 pers.
19 september 2024	General Affairs	8 pers.
	Bedrijfspoli	1 pers.
	College van Bestuur	3 pers.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Datum	Interview met	Aantal Deelnemers en functies of rol
	MT en Dienstraad LISA	MT: 3 pers. DR: 2 pers.
	Leidinggevenden LISA	7 pers.
	Leidinggevenden ITC	3 pers.
	Leidinggevenden EEMCS	2 pers.
24 september 2024	FB en FR TNW	FR: 5 pers.
	FB en FR ET	FB: 2 pers. FR: 4 pers.
	Leidinggevenden BMS	5 pers.
	Leidinggevenden CES	3 pers.
	FB en FR ITC	FB: 5 pers. FR: 5 pers.
	Leidinggevenden CFM	5 pers.
30 september 2024	SP	2 pers.
	FB en FR BMS	FB: 4 pers. FR: 2 pers.
	MT en Dienstraad CFM	MT: 4 pers. DR: 5 pers.
	Provider	1 pers.
1 oktober	Ombudsfunctionaris	1 pers.
9 oktober	MT en Dienstraad FIN	MT: 3 pers. DR: 1 pers.

4. Opstellen conceptrapportage RI&E (inclusief resultaten vragenlijstonderzoek uitgevoerd door SKB)
5. Bespreking conceptrapportage op 23 oktober 2024.
6. Oplevering rapportage RI&E.
7. Wettelijke toetsing van het door UT verder ingevulde plan van aanpak door een gecertificeerd kerndeskundige (door de Bedrijfspoli); opstellen van een toets-brief.

A.2 Geraadpleegde documenten

Bij de uitvoering van de RI&E PSA zijn de volgende documenten ingezien c.q. beoordeeld:

Documenten
2023 – HR jaarverslag 2023 + infographics (final)
2023-2025 employee wellbeing action plan
891 Notitie HR-arbocatalogus
Agressieprotocol
1.Confidential Counsellors annual report 2021-2022
Annual report 2022-2023_Complaints Committee
Annual report 2022-2023_Disputes Committee
Annual report ombuds officer 2022-2023 (EN def)
Bijlage 1 Definitieve basisvragenset werkdruk
Code-of-ethics
Complaints-procedure
Gedragscode-ict-medewerkers
Gedragscode-ongewenst-gedrag
Gedragscode-persoonlijke-relaties-op-de werkvloer
Klachtenregeling

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Jaarbericht bedrijfspoli 2023 Universiteit Twente
Half Jaarbericht 2024 Universiteit Twente Nederlands
Melding-onregelmatigheden
Regulation Ombuds Officer (EN def) 210614
Regulation-on-disputes
Richtlijnen zwangerschap en borstvoeding
Sociale veiligheid_Update HR team_oktober 2023
Statute Ombuds Officer 240922
Structuur RI&E_UT 2015_DEF
TBV
UT Employee Well-being Report 2023 (final version)
Ut-house-rules-def
Waaier-werkdruk-nl
Arbeidsinspectierapport-Uniterversiteit-Twente
Psa-universiteiten-infographic-20240514
Psa-universiteiten-publieksversie-20240514
Psa-univresiteiten-rapport-20240514
Reactive univ. op AI
A&M 2009-4
Arbeidstijden (site UT)
Resultaten Well-being Survey Ongewenst Gedrag (2024)
RI&E PSA_TBV
Verslag Ronde Tafel-gesprek 11-04-2024
Veiligheid en gezondheid binnen de UT (powerpoint)
Organogram VGM-org.

A.3 Methodiek RI&E

Als achterliggende methodiek voor de RI&E is de Inspectie Methode Arbeidsomstandigheden (IMA) gebruikt (module arbobeleid, ziekteverzuimbeleid, en PSA).

IMA is een methodiek die als onderliggend instrument is gebruikt bij deze RI&E, o.a. voor de indeling van de rubrieken.

Toelichting op het plan van aanpak

Kolomtitel	Inhoud
Nr.	Volgnummer van de bevinding
Hoofdonderwerp	Het betreffende Arbo-aspect – hoofdindeling
Onderwerp	Het betreffende Arbo-aspect – detailindeling
Locatie/ruimte	Aanduiding van de afdeling waar het geconstateerde aandachtspunt of risico betrekking op heeft
Bevinding	Beschrijving van het geconstateerde aandachtspunt of risico.
Advies/maatregel	Beschrijving van maatregelen die genomen kunnen worden om het aandachtspunt of risico te beheersen of weg te nemen.
Grondoorzaak	De grondoorzaak (ook wel basisrisicofactor genoemd) is de onderliggende oorzaak van feitelijk onveilige situaties. Er zijn verschillende methoden om deze te bepalen. Het beleid zelf en het niet uitvoeren hiervan wordt in meerdere theorieën als grondoorzaak wordt aangegeven voor knelpunten op het gebied van veiligheid, gezondheid en met plezier werken.

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Kolomtitel	Inhoud	
	Wij hanteren de volgende grondoorzaken: Ontwerp, Materiaal en Middelen, Onderhoud, Omgevingsfactoren, Organisatie-procedureel, Organisatie-cultureel, Training en opleiding, Inkoop en selectie, Communicatie, Orde en Netheid en Gedrag medewerkers. Deze grondoorzaken zijn afgeleid van de tripod-methode voor ongevallenonderzoek.	
Risico	Risicoklasse	
	1	Hoog risico
	2	Belangrijk risico
	3	Risico aanwezig (wellicht aanvaardbaar)
		Behouden, positief
	n.v.t.	Niet berekend, risicoberekening niet van toepassing

Door de UT dient het volgende nog ingevuld te worden:

Kolomtitel	Inhoud
Actie	Actie die de UT gaat uitvoeren (gegeven advies overnemen of anders)
Eigenaar	Uitvoerende en/of verantwoordelijke functionaris/commissie.
Streefdatum	Tijd die nodig is om het aandachtspunt/risico te verhelpen.
Status	Omschrijving van genomen acties en stand van zaken.

Risicobeoordeling

De risico-indeling is gebaseerd op een pragmatische, methode die is beschreven in “Dossier Risico inventarisatie en Evaluatie (RI&E)” uit 2013 P. Beumer et al.

Risico’s zijn weergegeven wanneer er afwijkingen zijn geconstateerd van wettelijke verplichtingen, normen en richtlijnen of wanneer er volgens de arbodeskundigen die de RI&E uitgevoerd hebben sprake is van (potentieel) onveilige situaties of werkzaamheden.

Verbeterpunten worden geprioriteerd op basis van het risico, dat wordt ingeschat op basis van:

- De ernst van het effect en de mogelijkheid het gevaar af te wenden;
- Het blootstellingsrisico, bepaald door enerzijds duur en frequentie van de blootstelling en anderzijds het aantal blootgestelde personen;
- De waarschijnlijkheid dat het effect zich voordoet als eenmaal blootstelling aan een gevaar plaatsvindt;
- De wetgeving.

Risicocategorieën

Dit leidt in de praktijk tot de volgende risico-inschatting 1 t/m 3 die gekoppeld is aan de verbeterpunten:

1) Een belangrijk risico of overtreding van de Arbowet waarbij sprake is van "ernstig beboetbare feiten", gevaarafwending is nauwelijks mogelijk: relatief grote kans op gezondheidsschade, ernstige effecten, verzuim of ongevallen.

2) Een mogelijk risico of een overtreding van de Arbowet waarbij sprake is van "direct beboetbare feiten": Matige kans op gezondheidsschade, verzuim of ongevallen.

3) Laag risico, verbeteringen zijn nog mogelijk. Kleine kans op beperkte gevolgen zoals hinder, letsel zonder verzuim of lichte verstoringen van de bedrijfsvoering door voorkomende gevaren.

DE BEDRIJFS POLI

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Prioritering

De prioritering dient door de UT zelf ingevuld te worden. De prioritering blijkt uit de termijnen die worden gekoppeld aan de acties. Het is van belang dat bij de prioritering rekening wordt gehouden met de grootte van de risico's. Een vuistregel voor de termijnen in relatie tot de risicoklasse is de volgende:

Risicoklasse 1 (Hoog risico): aanpakken binnen 1 tot 3 maanden.
Risicoklasse 2 (Belangrijk risico): aanpakken binnen 6 maanden.
Risicoklasse 3 (Risico aanwezig): aanpakken binnen 1 jaar.

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Bijlage B Plan van aanpak UT PSA

Het plan van aanpak van de UT RI&E-PSA is opgenomen als separaat Exceldocument. Het plan van aanpak maakt integraal onderdeel uit van de RI&E.

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Bijlage C Wettelijke toetsing

Ter volledigheid is in deze bijlage het toetsingskader toegevoegd voor kerndeskundigen. De volledige RI&E bij de UT dient te voldoen aan de eisen die zijn gesteld in tabel 1. Hiermee is rekening gehouden bij de uitvoering. Voor deze RI&E hebben wij ons alleen gericht op PSA.

Tabel 1: Toetsing RI&E PSA op betrouwbaarheid, volledigheid en actualiteit

Nr.	Vraag
1.1	
1.1.1	Zijn alle risico's, inclusief de achterliggende grondoorzaken, ten aanzien van veiligheid en gezondheid met betrekking tot de hele organisatie of bepaalde organisatieonderdelen, waaronder groepen medewerkers of activiteiten, geïnventariseerd?
1.1.2	Is gebruik gemaakt van gegevens van verzuimanalyses om inzicht te krijgen in de arbeidsgerelateerde oorzaken van het verzuim?
1.1.3	Zijn de inzichten van de bedrijfsarts en van andere deskundigen die de werkgever inschakelt voor het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid meegenomen in de RI&E?
1.1.4	Zijn de inzichten van de werknemers meegenomen in de RI&E?
1.1.5	Is gebruik gemaakt van de inzichten van de preventiemedewerkers?
1.1.6	Zijn de analyses van arbeidsgezondheidskundige onderzoeken gebruikt in de RI&E?
1.1.7	Zijn ongevallenregistraties aanwezig en geanalyseerd op de achterliggende grondoorzaken en zijn die verwerkt in de RI&E?
1.1.8	Zijn de taken van de preventiemedewerker ingevuld en uitgevoerd?
1.1.9	Is beschreven hoeveel preventiemedewerkers nodig zijn om de taken uit te voeren en wat de benodigde kennis en capaciteit is voor het uitvoeren van de taken?
1.1.10	Is beschreven welke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken nodig zijn, wat de inhoud en de frequentie is?
1.1.11	Is het arbobeleid beschreven en operationeel?
1.1.12	Is de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV) beschreven en operationeel?
1.1.13	Zijn de risicobeperkende maatregelen met betrekking tot de aanwezige risico's beschreven?
1.1.14	Zijn de risicobeperkende maatregelen getoetst aan de arbeidshygiënische principes en het daarbij te hanteren redelijkerwijsbeginsel?
1.1.5	Is bepaald of nadere verdiepende RI&E's en/of aanvullende metingen nodig zijn om de blootstelling aan bepaalde arbeidsbelastende factoren en de daarmee samenhangende risico's vast te stellen?
1.2	
1.2.1	Is de RI&E actueel?
1.2.2	Wordt de actualiteit van de RI&E geborgd?
1.3	
1.3.1	Voldoet de RI&E aan de actuele inzichten, gebaseerd op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening?
1.4	
1.4.1	Zijn de blootstellingen aan de risico's representatief in beeld zijn gebracht (geen over- of onderschatting)?
1.4.2	Zijn de blootstellingen met gevalideerde methodes onderzocht en in kaart gebracht?
1.4.3	Is de evaluatie van de blootstelling aan de risico's correct uitgevoerd en is deze vergeleken met relevante wettelijke en wetenschappelijk onderbouwde grenswaarden?

Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Het plan van aanpak wordt door de UT zelf opgesteld en moet worden getoetst door kerndeskundigen, overeenkomstig de voorschriften in het artikel 14, eerste lid, onder a, van de Arbowet en artikel 2.1 van de Arboregeling. Hiervoor wordt een toetsbrief opgesteld. Het ingevulde plan van aanpak wordt getoetst aan de hand van de criteria, opgenomen in tabel 2.

Tabel 2: Toetsing plan van aanpak

Nr.	Vraag
2	
2.1	Zijn maatregelen voorgesteld om de gevaren weg te nemen of om de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid zoveel mogelijk te beperken? De verantwoordelijkheden van de werkgever gaan verder dan het voldoen aan wettelijke normen, omdat hij een beleid moet voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (art. 3, lid 1, Arbowet).
2.2	Is bij de voorstellen voor risicobeperkende maatregelen rekening gehouden met de arbeidshygiënische strategie?
2.3	Als in het plan van aanpak bij de voorgestelde maatregelen is afgeweken van de arbeidshygiënische strategie, is dit dan gemotiveerd?
2.4	Is beschreven hoe de maatregelen worden geïmplementeerd?
2.5	Is de effectiviteit van de maatregelen ingeschat?
2.6	Is rekening gehouden met ongewenste consequenties van maatregelen?
2.7	Is de juiste prioritering van maatregelen voorgesteld op basis van de weging van de grootte van de risico's?
2.8	Is het plan van aanpak concreet en realistisch (SMART)?
2.9	Hebben de door de werkgever aangewezen personen (actiehouders) voldoende bevoegdheid om de voorgestelde maatregelen uit het plan van aanpak uit te voeren?

Tenslotte is er een toetsing van de inhoudelijke onderwerpen van de RI&E, inclusief nadere voorschriften. Deze toetsing betreft het criterium "volledigheid". Per onderwerp wordt bepaald of het onderwerp voor alle risicogroepen voldoende is beschreven en beoordeeld in de RI&E en of de grondoorzaken zijn geïnventariseerd. Indien er bevindingen zijn ten aanzien van de volledigheid van de RI&E, dan wordt een toetsingsadvies gegeven.
Bij de toetsing van volledigheid wordt gekeken naar de onderwerpen in tabel 3. Hierin zijn voor deze RI&E-PSA alleen de onderwerpen in het kader van PSA opgenomen.

Tabel 3: Inhoudelijke onderwerpen RI&E-PSA

Hoofd- en deelrisico's (aard, mate, duur blootstelling, risicobeperkende maatregelen, grenswaarden en relevante normen)
3.1 Psychosociale arbeidsbelasting, waaronder:
a. Werkdruk
b. Pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld
c. Discriminatie
d. Inhoud en organisatie van de arbeid
3.2 Werk- en rusttijden, waaronder:
a. Werk- en rusttijden
b. Ploegendienst
c. Nachtarbeid
3.3 Bijzondere categorieën medewerkers
a. Uitzendkrachten, stagiaires, vrijwilligers, anderstaligen, andere personen/derden (zoals bezoekers en voorbijgangers)
b. Zwangeren
c. Jeugdigen
d. Werknemers met een beperking/gedeeltelijk arbeidsongeschikt
e. Werkers die plaats- en tijdonafhankelijk werken

DE BEDRIJFS POLI
Kerkenbos 1075B, 6546 BB Nijmegen
t. +31 024 371 77 99 f. +31 024 371 77 91
info@debedrijfspoli.nl - www.debedrijfspoli.nl

Bijlage D Beschrijving en kenmerken van de UT

D.1 Beschrijving organisatie

De UT is een organisatie voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Er werken ongeveer 4.000 medewerkers.
De UT kent 5 faculteiten en 9 diensten. De eindverantwoordelijkheid ligt bij het College van Bestuur. Daarnaast kent elke faculteit een faculteitsbestuur en elke dienst een MT.
De medezeggenschap is als volgt geregeld: op organisatieniveau is er een Uraad. Faculteiten hebben een faculteitsraad, diensten een dienstraad.
De volgende faculteiten maken deel uit van de UT:
BMS
ET
EEMCS
ITC
TNW.

Binnen deze faculteiten zijn er functies op gebied van onderwijs, onderzoek en ondersteuning. De ondersteunende functie zijn zeer divers en hebben betrekking op administratie, laboratoriumwerk, techniek, facilitair, e.d.

Daarnaast zijn er binnen de UT de volgende diensten:
GA
CFM
CES
FIN
LISA
MC
SBD
SP
HR.

Binnen de diensten zijn er zeer gevarieerde functies, passend bij ondersteunende diensten.

D.2 Ziekteverzuim

De analyse van het ziekteverzuim is aangeleverd door de arbodienst in twee documenten namelijk het Jaarbericht 2023 en het Half Jaarbericht 2024. Het verzuim is besproken met de bedrijfsarts.
In het Exceldocument (Bijlage B) is hiervan verslag gedaan.