

# Arbo-Beleidsplan

## Vooraf

### 1. Intentieverklaring en Beleidsuitgangspunten

#### Intentieverklaring

De organisatie streeft naar goede arbozorg en heeft mede op basis van de Arbowet beleidsuitgangspunten geformuleerd, die van toepassing zijn op de aandachtsgebieden Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM), en de risico's op arbogebied waar de organisatie mee te maken heeft. Elke leidinggevende en medewerker van De organisatie dient te handelen volgens de geformuleerde beleidsuitgangspunten.

De Arbowet is van toepassing op alle personen die met toestemming van de werkgever aanwezig zijn. De directie is werkgever en als zodanig verantwoordelijk voor al haar werknemers en andere betrokkenen. Voor ons betekent dit dat ons arbobeleid van kracht is voor niet alleen personeel op de loonlijst van De organisatie, maar ook voor bezoekers, stagiaires, uitzendkrachten, overig ingeleend personeel en leveranciers.

#### Beleidsuitgangspunten

De organisatie streeft naar:

- de bescherming van de gezondheid van alle werknemers, evenals alle anderen die onder de directie van de organisatie vallen;
- het bevorderen van het welzijn bij de arbeid van alle werknemers;
- het zo veilig mogelijk functioneren van de organisatie met alle daarin en daaromheen opgestelde arbeidsmiddelen.

De organisatie hanteert de volgende uitgangspunten bij het uitoefenen van het arbobeleid:

- De directie creëert, als primair verantwoordelijke voor de arbeidsomstandigheden op de werkvloer, de ruimte om een zo goed mogelijk arbobeleid te realiseren. Voor de realisatie van het arbobeleid worden naar redelijkheid en wenselijkheid middelen ter beschikking gesteld.
- Alle werknemers van de organisatie zijn medeverantwoordelijk voor de VGWM-gebieden bij de arbeid binnen de organisatie. De werknemer is wettelijk verplicht in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen om gevaren te vermijden voor de veiligheid of de gezondheid van zichzelf of van anderen.
- De directie draagt zorg voor voldoende deskundigheid op het gebied van VGWM binnen haar organisatie en betreft indien noodzakelijk externe deskundigen bij arbovraagstukken.
- Allen die met toestemming van de directie van de organisatie aanwezig zijn, worden voldoende voorgelicht en voor zover noodzakelijk ook onderricht ten aanzien van VGWM.
- Op elk niveau binnen de organisatie worden de arbeidsomstandigheden betrokken in het daartoe aangewezen overleg tussen direct leidinggevenden en de werknemers.
- Over het door de organisatie te voeren arbobeleid wordt overleg gevoerd tussen de directie en de Ondernemingsraad.
- De directie streeft naar een continue ontwikkeling van het arbobeleid, afgestemd op maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen met betrekking tot kennis van VGWM.
- De directie zal regelmatig controles (laten) uitvoeren ten aanzien van het eigen arbobeleid en de uitvoering daarvan.

## **Andere arbo-gerelateerde beleidsstukken**

Twee arbo-gerelateerde onderwerpen zijn bij De organisatie ondergebracht in aparte beleidsstukken. Voor de volledigheid worden ze hier wel genoemd. Ten eerste hebben we apart beleid geformuleerd over HIV / AIDS op de werkvloer. Naast het tegengaan van stigmatisering en discriminatie heeft het ook ten doel om medewerkers met HIV en AIDS een veilige en zorgzame omgeving te bieden. Ten tweede hebben we apart een beleidsstuk geformuleerd over omgang met ongewenst gedrag, seksuele intimidatie en het inschakelen van een vertrouwenspersoon. Aan dit beleidsstuk is ook een uitvoeringsregeling Vertrouwenspersoon gekoppeld.

## **2. Doel van het arbobeleid bij De organisatie**

Het doel dat ons voor ogen staat is het bevorderen van veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers. Arbozorg dient geïntegreerd te zijn in zowel de bedrijfsvoering als de beleidsvoering.

Om dit te bewerkstelligen is bij de organisatie de afgelopen periode veel aandacht geweest voor de uitvoering van een integraal arbobeleid. De "spelers in het spel" zijn aangewezen, er is een overlegstructuur in het leven geroepen en er is een Risico-inventarisatie & Evaluatie gehouden die regelmatig geactualiseerd wordt. Op basis van deze inventarisatie is een plan van aanpak opgesteld waarin acties en prioriteiten geformuleerd zijn. Jaarlijks vindt er een vertaling plaats naar een arbojaarplan. Nu is het noodzakelijk dat het ingezette beleid ook in de toekomst geborgd blijft binnen De organisatie.

## **3. Organisatie: betrokkenen en taken**

Bij de organisatie van de arbozorg zijn veel spelers in het spel. De arbozorg is de verantwoordelijkheid van de "lijn": de directie en leidinggevenden. Zij worden daarbij bijgestaan door een aantal interne en externe deskundigen. Ten behoeve van de arbozorg hebben zij allen een aantal instrumenten tot hun beschikking.

### **3.1 De directie, leidinggevenden en medewerkers**

#### *De directie*

De directie is primair verantwoordelijk voor het arbobeleid en heeft voor dit arbobeleid een intentieverklaring opgesteld (zie paragraaf 1).

#### *De leidinggevenden*

- hebben een signalerende en bewakende functie en zijn casemanager in de begeleiding van de medewerkers die arbeidsongeschikt zijn.
- plegen regelmatig overleg over de arbeidsomstandigheden met hun medewerkers. De leidinggevende heeft de taak de medewerkers te informeren over veiligheids-, gezondheids-, welzijns- en milieuaspecten die voor de betreffende afdeling van belang zijn. De leidinggevende wordt daarbij ondersteund door interne en externe deskundigen (zie volgende paragraaf).

#### *De medewerker*

De medewerkers horen te handelen volgens de geformuleerde Arbo-beleidsuitgangspunten. Dat betekent dat de medewerker medeverantwoordelijk is voor de VGWM-aspecten binnen de organisatie, en de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht moet nemen om gevaren te vermijden voor de veiligheid of de gezondheid van zichzelf of anderen. Hiernaast is de medewerker ook verplicht om gevaarlijke situaties en (bijna) ongelukken te melden bij de P&O-adviseur.

### *Ondernemingsraad (OR)*

De OR verleent instemming aan het voorgestelde arbobeleid, het arbojaarplan, en alle overige beleidsvoorstellen op het gebied van arbo.

## **3.2 Intern deskundigen**

### *De P&O-adviseur*

De P&O-adviseur is tevens preventiemedewerker en arbo-coördinator. De taken van de P&O-adviseur betreffende het arbobeleid zijn de volgende:

- opzetten en onderhouden van het arbobeleid binnen de organisatie
- opstellen van Arbojaarplan
- adviseren van de directie over arbobeleid
- intermediair tussen de organisatie en extern deskundigen op gebied van arbo
- coördineren uitvoering van het arbobeleid
- ergocoach (kennis over inrichting werkplekken, basiskennis ergonomie), in samenwerking met de Manager Algemene Zaken
- procesbegeleider en adviseur van leidinggevenden op het gebied van verzuim- en reïntegratiemanagement.

### *Manager Algemene Zaken*

De manager Algemene Zaken is verantwoordelijk voor de uitvoering van werkzaamheden op het gebied van facilitaire zaken (o.a. gebouwbeheer en inrichting van de werkplekken).

### *Bedrijfshulpverlening (BHV)*

Het team van bedrijfshulpverleners is verantwoordelijk voor de uitvoering van het bedrijfsnoodsplan in geval van calamiteiten. De Manager Algemene zaken vervult de rol van Hoofd BHV.

## **3.3 Extern deskundigen**

### *De arbodienst*

De casemanager bij de Arbodienst is de eerste extern deskundige die ingeschakeld wordt in het geval van verzuim- en reïntegratiebegeleiding. Indien nodig verwijst hij/zij door naar andere deskundigen zoals de arbo-arts, een mediator, bedrijfsmaatschappelijk werk of andere specialistische begeleiding. De casemanager bij de arbodienst en/of arbo-arts adviseert de leidinggevende en de P&O-adviseur over de te volgen koers in de ziektebegeleiding.

De arbo-arts houdt tevens open spreekuur. Medewerkers kunnen te allen tijde gebruik maken van dit spreekuur. Medewerkers hoeven niet arbeidsongeschikt te zijn om een afspraak met de arbo-arts te kunnen maken, noch hoeven zij hierover de werkgever in te lichten. De arbo-arts is een vertrouwenspersoon die zonder tussenkomst van de werkgever benaderd kan worden en die gebonden is aan zijnberoepsgeheim.

De arbo-arts doet minstens een keer per jaar geanonimiseerd verslag van zijn bevindingen en rapporteert hierover aan de directie en de OR.

De arbodienst ondersteunt de werkgever c.q. de preventiemedewerker ook op het gebied van:

- Risico-inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)
- Preventief Medisch Onderzoek (PMO);
- Voorlichting op gebied van arbo aan medewerkers
- Projecten op het gebied van arbo

### *Vertrouwenspersoon*

De organisatie kent een externe vertrouwenspersoon. Op dit moment is deze via een externe organisatie beschikbaar. Op het intranet zijn de gegevens en de uitvoeringsregeling vertrouwenspersoon beschikbaar. De vertrouwenspersoon brengt

jaarlijks verslag uit aan de directie en de OR over aantallen meldingen en gevolgde acties.

#### *Andere externe deskundigen*

Naast genoemde deskundigen kunnen ook andere externe adviseurs ingeschakeld worden. Te denken valt daarbij aan UWV, reïntegratiebedrijven, de Arbeidsinspectie, de werkgeversvereniging, brandweer en veiligheidsinstituten. Om een zo breed mogelijke benadering van de problematiek rond de arbeidsomstandigheden te realiseren, is gestructureerd overleg tussen de verschillende disciplines in veel gevallen wenselijk en noodzakelijk. De realisatie hiervan is de verantwoordelijkheid van de P&O-adviseur c.q. preventiemedewerker.

## **4. Overlegstructuur en instrumenten**

Om gestalte te geven aan het arbobeleid kent De organisatie instrumenten ter ondersteuning en uitvoering van het beleid.

### **4.1 Overlegstructuur en rapportage**

- Directie en P&O-adviseur overleggen regelmatig over het te ontwikkelen en uit te voeren arbobeleid in de organisatie. De directie is verantwoordelijk voor het (laten) opstellen van een integraal arbobeleidsplan waarin uitgangspunten, intentieverklaring en speerpunten in het arbobeleid worden benoemd. Jaarlijks wordt op basis van het arbobeleidsplan een arbojaarplan geschreven met de te ondernemen acties op het gebied van arbobeleid voor het komende jaar en verantwoordelijkheden voor de uitvoering daarvan.
- Directie en OR bespreken regelmatig het arbobeleid in de overlegvergaderingen. De OR heeft instemmingsrecht op het arbobeleidsplan en het daaruit voortvloeiende jaarplan.
- De arbodienst doet minstens een keer per jaar geanonimiseerd verslag van haar bevindingen en rapporteert hierover aan de directie en OR. Indien een van beide partijen het wenselijk vindt, wordt er vaker overleg gepleegd.
- Het arbobeleid is onderwerp van gesprek binnen de afdelingsoverleggen en tijdens functioneringsgesprekken.
- Het arbojaarverslag wordt opgesteld door de directie c.q. de P&O-adviseur. Het jaarverslag geeft een evaluatie van de wijze hoe in het afgelopen jaar het voorgenomen beleid is uitgevoerd en aan de arbozorg inhoud gegeven is. Het arbojaarverslag wordt ook besproken met de OR.
- De vertrouwenspersoon rapporteert minstens een keer per jaar geanonimiseerd aan de directie en aan de OR.

### **4.2 Instrumenten**

Een aantal instrumenten is al eerder in dit beleidsplan genoemd en toegelicht en wordt voor de volledigheid hieronder nog een keer genoemd:

- Arbobeleidsplan
- Arbojaarplan
- Arbojaarverslag
- Vertrouwenspersoon
- Open spreekuur
- Bedrijfshulpverlening

Daarnaast heeft De organisatie de volgende instrumenten op het gebied van arbozorg tot zijn beschikking:

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E); In principe wordt er eens per drie jaar een RI&E uitgevoerd. De RI&E heeft tot doel de gezondheidsrisico's binnen de organisatie

in kaart te brengen. Aansluitend worden in een Plan van Aanpak de maatregelen genoemd die genomen zullen worden om de geconstateerde gezondheidsrisico's weg te nemen.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO); Onderdeel van de RI&E kan een PMO zijn. Met een PMO worden de gezondheidsrisico's in het werk vroegtijdig opgespoord.

Verzuim- en re-integratieprotocol: legt vast op welke manier het verzuim- en re-integratiebeleid binnen De organisatie wordt vormgegeven en wie hierbij betrokken zijn.

Voorlichting en instructie: de directie draagt zorg voor het geven van voorlichting en onderricht zodat een houding wordt gecreëerd die gericht is op de bevordering van een zo groot mogelijke veiligheid en een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid, het welzijn en het milieu bij de arbeid.

## **5. Speerpunten in het arbobeleid bij De organisatie**

Naast de gevolgen van de fusie kent de organisatie nog een ander arbo-onderwerp dat als speerpunt in het arbobeleid naar voren komen. Het ziekteverzuimcijfer is de afgelopen jaren gestegen van 3,5 % in 2008 tot 7,4 % [jaartal].

Er zijn twee belangrijke oorzaken van deze stijging: ten eerste zwangerschapsgerelateerde klachten, ten tweede klachten die te maken hebben met overspannenheid, burn-out en depressie, al dan niet werkgerelateerd. Een belangrijk speerpunt voor [PERIODE] zal werkdruk zijn.

Preventief zullen medewerkers via workshops geïnformeerd worden over werkdruk en werkdrukbeleving. Het management zal apart getraind worden om te leren met werkdrukkklachten van medewerkers om te gaan. In curatieve zin zal meer budget vrijgemaakt worden om medewerkers met burn-out klachten goed te kunnen re-integreren en te begeleiden in hun re-integratieproces.