

VERSIE 1.0.
11 AUGUSTUS 2020



ARBO

BELEID

HET BESTUUR VAN STICHTING DE PAREL VAN RIEL

INHOUD

1. Doel van het Arbobeleid	2
2. Verantwoordelijken arbozorg.....	2
3. Preventieve zorg.....	2
4. Deskundige ondersteuning	2
5. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	2
6. Bedrijfs hulpverlening	3
7. Verzuimbeleid	3
8. Agressie en geweld	3
9. Arbeidstijden.....	3
10. Registratie van arbeidsongevallen	3
11. Evaluatie.....	4

Arbobeleid is het beleid dat de werkgever voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Doel van dit beleid is de medewerkers en vrijwilligers veilig en gezond te laten werken. De Parel van Riel is volgens de Arbowet verplicht om hiervoor te zorgen en is ook intrinsiek gemotiveerd om voor een goed arbobeleid te zorgen.

De Parel stelt het Arbobeleid op in samenwerking met de medewerkers.

1. DOEL VAN HET ARBOBELEID

De Parel van Riel streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor alle mensen die bij de organisatie werken. Het betreft hier alle vormen van werk die op locaties van de Parel plaatsvinden. Niet alleen moet het werk bij ons veilig gedaan worden, maar medewerkers moeten zich ook prettig voelen, plezier in hun werk hebben en respectvol met elkaar omgaan. Het bestuur van de Parel hecht grote waarde aan de meest optimale arbeidsomstandigheden en is altijd bereid, daar waar mogelijk, aanpassingen te doen om de arbeidsomstandigheden verder te verbeteren. We streven naar een open bedrijfsklimaat, waarin medewerkers en bestuurders elkaar aanspreken op mogelijke verbeteringen in het arbobeleid, die leiden tot een nog veiliger en gezonder arbeidsklimaat.

2. VERANTWOORDELIJKE ARBOZORG

Bij de Parel dragen de volgende betrokkenen verantwoordelijkheid voor het optimaal functioneren van de arbozorg:

- het bestuur, de preventieadviseur en de bedrijfshulpverleners.
- De verantwoordelijken vervullen allen een taak in de arbozorg want er is niet altijd sprake van volledige op zichzelf staande functies.

3. PREVENTIEVE ZORG

De Parel wil risico's voor veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk voorkomen, dan wel beheersen. Dit sluit naadloos aan bij de nieuwe Arbowet (ingang 1 juli 2017), daarin is er meer aandacht voor preventie, de samenwerking met de bedrijfsarts en deze wet versterkt de betrokkenheid van werkgevers en werknemers en de rol van de preventieadviseur. De taken van de preventieadviseur omvatten tenminste het helpen opstellen van de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak en preventieve taken. De preventieadviseur adviseert het bestuur.

4. DESKUNDIGE ONDERSTEUNING

de Parel laat zich bijstaan door een gecertificeerde arbodienst. Medewerkers hebben, indien gewenst, toegang tot de bedrijfsarts middels een arbeidsomstandighedenspreekuur waar de werknemer terecht kan met persoonsgerichte gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Ook heeft de (verzuimende) medewerker recht op een second opinion indien hij twijfelt over het advies van de begeleidende bedrijfsarts. De werkwijze van de arbodienst/deskundige ondersteuning is vastgelegd in het protocol ziekteverzuim.

5. RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE (RI&E)

De Parel stelt een overzicht op van alle risico's op de werkplek. Met de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) beschrijft de organisatie gestructureerd de risico's om vervolgens een plan van aanpak te maken. Hiermee wordt de kans op arbeid gerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen tot een minimum beperkt. De preventieadviseur heeft een belangrijke rol bij het coördineren van de uitvoering van de RI&E en de opstelling van het plan van aanpak. In het plan van aanpak bij de RI&E wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van beschikbare middelen uit de Arbocatalogus van onze branche-vereniging voor gehandicaptenzorg Nederland.

6. BEDRIJFSHULPVERLENING

Per locatie zijn er voldoende BHV'ers opgeleid. Dit kunnen betaalde en onbetaalde (vrijwilligers) medewerkers zijn. Minstens eenmaal per jaar wordt op basis van het BHV-plan een ontruimingsoefening gehouden.

7. VERZUIMBELEID

De Parel heeft een actief verzuimbeleid en -protocol ontwikkeld dat bij indiensttreding aan iedere nieuwe werknemer wordt uitgereikt. Het verzuimbeleid wordt periodiek geëvalueerd en bijgesteld. Het ziekteverzuimbeleid is onderdeel van het arbobeleid in de organisatie. Het doel is om ziekteverzuim te beheersen en te verminderen. Het ziekteverzuimbeleid zorgt voor een optimaal werkklimaat, gezonde arbeidsomstandigheden en goede werkverhoudingen

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

- de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen;
- het ziekteverzuim te beheersen tot een acceptabel niveau;
- bij te dragen aan het verlagen van de werkdruk;
- de productiviteit en continuïteit van het werk te verhogen.

Het verzuimbeleid kan alleen goed functioneren als er sprake is van een structurele betrokkenheid van de leden van het bestuur en de medewerkers. Beide groepen dragen verantwoordelijkheid voor het succes van het beleid. De regels hiervoor staan in het verzuimprotocol van de organisatie.

Het verzuimbeleid en het verzuimprotocol voldoen aan de eisen en termijnen de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). De Parel wordt bij de uitvoering van het verzuimbeleid ondersteund door de arbodienst en een gecertificeerde bedrijfsarts.

Jaarlijks evalueert De Parel verzuimgegevens en stelt nieuwe verzuimdoelen op voor het volgende jaar.

8. AGRESSIE EN GEWELD

De Parel hanteert een beleid tegen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en racistisch gedrag. Een klachtenprocedure, een gedragscode en de aanstelling van vertrouwenspersonen maken hiervan onderdeel uit. Er is een agressieprotocol waarin onder andere opgenomen is hoe te handelen wanneer er sprake is van agressief en intimiderend gedrag.

9. ARBEIDSTIJDEN

Bij het vaststellen van werktijden, en/of het opstellen van roosters of werkschema's, hanteert de Parel de verplichtingen uit de Arbeidstijdenwet en de cao . Bij het indelen van werkzaamheden wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden.

10. REGISTRATIE VAN ARBEIDSONGEVALLEN

De Parel meldt zwaardere ongevallen die 'meldingsplichtig' zijn bij de Inspectie SZW. Onder 'meldingsplichtige ongevallen' worden verstaan arbeidsongevallen die tot overlijden, blijvend letsel, of ziekenhuisopname hebben geleid van medewerkers.

11. EVALUATIE

Dit meerjarenplan voor arbobeleid staat niet op zich. De elementen die deel uitmaken van dit plan zullen geregeld worden geëvalueerd. Deze evaluaties kunnen er toe leiden dat dit meerjarenplan al voor het einde van de termijn samen met de medewerkers wordt aangepast. Als dit niet eerder gebeurt, vindt evaluatie van dit arbobeleidsplan vanzelfsprekend al plaats voor het verstrijken van de termijn.