

ARBO-beleid

Arbo-catalogus VVT

De Arbo-catalogus VVT vindt je op deze site: <https://www.arbocatalogusvvt.nl/>

1. Inleiding

In het arbeidsomstandighedenbeleid van de Lelie zorggroep, kortweg 'Arbo-beleid', als onderdeel van het 'HRM beleid Lelie zorggroep' wordt stilgestaan bij de visie op Arbo en de daaruit voortvloeiende uitgangspunten en doelstellingen.

2. Visie

Goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijk voor een gezonde organisatie. Zowel de organisatie als de medewerkers zijn zich bewust van hun aandeel en voelen zich verantwoordelijk voor het streven naar een gezonde organisatie. Waarbij het van belang is om risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn al in een vroeg stadium te signaleren, zodat de risico's zoveel mogelijk kunnen worden beperkt of worden voorkomen. Vanuit dit bewustzijn is het Arbo-beleid een gezamenlijk belang van de organisatie en de medewerkers. Bovenstaande visie uit zich in de samenvatting:

'De medewerkers zorgen voor onze cliënten en wij zorgen voor onze medewerkers'.

3. Doel

Het Arbo-beleid dat is afgeleid van de Arbo-wet, richt zich op alle medewerkers van de organisatie en omvat de veiligheid, gezondheid en welzijn. Goede arbeidsomstandigheden komen alleen tot stand als werkgevers en werknemers samenwerken. De werkgever is uiteindelijk verantwoordelijk voor het Arbo-beleid, tegelijkertijd is overleg en samenwerking met de werknemers verplicht. Goede arbeidsomstandigheden en een gezond werkklimaat zijn belangrijk voor de medewerkers, de organisatie en de cliënten. Er kan (meer) continuïteit van zorg worden gegeven en het kan resulteren in vermindering van uitstroom van personeel en (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid. In een gezonde organisatie wordt professionele en deskundige ondersteuning geboden aan cliënten.

4. Uitgangspunten en doelstellingen

Vanuit de visie kunnen uitgangspunten worden benoemd, behorend bij een adequaat Arbo-beleid. Lelie zorggroep wil zorgdragen voor optimale arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid en welzijn) door:

- Een zorgvuldige omgang met medewerkers te realiseren; met voldoende ruimte voor een individuele benadering en borging van de privacy;
- Het belang van (ziekte)verzuimbegeleiding of beter geformuleerd, gezondheidsbeleid te onderstrepen. Onderdeel hiervan is de bestrijding van seksuele intimidatie, agressie, geweld, pestgedrag en discriminatie;
- De uitvoering van het verzuimbeleid/gezondheidsbeleid een lijnverantwoordelijkheid laten zijn;
- Een mensgerichte organisatiestructuur te realiseren met aandacht voor communicatie, overleg en participatie.

In meer algemene zin, aansluitend bij de geformuleerde uitgangspunten en voortvloeiend uit de wettelijke vereisten ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn, kunnen de volgende doelstellingen worden bepaald:

- Veiligheidsbewustzijn bevorderen;
- Gezondheidsbewustzijn bevorderen;
- Zorgdragen voor optimale psychosociale omstandigheden.

5. Onderdelen Arbo-beleid

De onderdelen van het arbobeleid van Lelie zorggroep zijn de navolgende:

5.1. Risico- inventarisatie en- evaluatie (RI&E)

Door middel van de RI&E worden de risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in kaart gebracht en op schrift gesteld, waardoor inzicht wordt gegeven in de objectieve en meetbare tekortkomingen op de werkplek. De RI&E voldoet aan de verplichte onderdelen conform de arbowetgeving. De RI&E bestaat uit:

- Stap 1: Inventariseren;
- Stap 2: Analyse;
- Stap 3: Plan van aanpak;
- Stap 4: Toetsen, evalueren en bijstellen.

5.2. Arbodeskundige

Een arbodeskundige moet de uitgevoerde RI&E's toetsen.

5.3. Bedrijfsarts

De begeleiding van zieke medewerkers wordt uitgevoerd door een bedrijfsarts.

5.4. Arbocoördinator

De arbocoördinator is het deskundige aanspreekpunt voor zaken op het gebied van arbeids-omstandigheden binnen de organisatie. De arbocoördinator voert de RI&E's uit, adviseert en ondersteunt de werkmaatschappijen en wordt aangestuurd door de HRM-manager.

5.5. Ergocoaches (thuiszorg)

De ergocoaches (ingezet in de thuiszorg) zijn teamleden die naast hun uitvoerende taken een extra verantwoordelijkheid op zich hebben genomen voor de preventie en vermindering van fysieke belasting. Hierbij gaat de aandacht niet alleen naar tillen of transfers maar ook naar fysieke belasting in bredere zin.

5.6. Fysiotherapeut

De fysiotherapeut wordt ingezet om medewerkers met diverse klachten te helpen of adviezen te geven op het gebied van arbo. De fysiotherapeut fungeert daarnaast als vast aanspreekpunt voor ergonomie en gezond werken.

5.7. Bedrijfsmaatschappelijk werk

Het bedrijfsmaatschappelijk werk ondersteunt mensen met maatschappelijke of sociale problemen.

5.8. Bedrijfshulpverlening (BHV)

De facilitaire dienst heeft een belangrijke rol met betrekking tot bedrijfshulpverlening (calamiteiten en ontruiming). De organisatie inzake BHV voldoet aan de wettelijke vereisten en aan de RI&E.

5.9. Voorlichting en instructies

Lelie zorggroep vindt het belangrijk om medewerkers goed voor te lichten over het werk dat zij uitvoeren en over de daaraan verbonden veiligheids- en gezondheidsrisico's. Medewerkers zijn van hun kant verplicht tot een actieve houding tijdens de voorlichting.

Voorlichting en instructie zal gegeven worden ten aanzien van:

- Het afstemmen op de resultaten van de RI&E;
- Aanpassingen als gewijzigde omstandigheden hiertoe aanleiding geven;
- Aan medewerkers jonger dan 18 jaar daarbij extra aandacht geven;
- Gebruiksaanwijzing van arbeids- of persoonlijke beschermingsmiddelen en toezien op het juiste gebruik ervan.

5.10. Arbovoorzieningen

Vanuit de verplichtingen die de Arbowet geeft op basis van goed werkgeverschap verstrekt Lelie zorggroep de medewerkers de volgende arbovoorzieningen:

- Speciale isolerende of beschermende (werk)kleding/uniformen;
- Een geneeskundig of arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- Een second opinion;
- De jaarlijkse griep prik in het kader van preventie- en verzuimbeleid;
- Mogelijkheid om medewerkers zich te laten vaccineren tegen [Hepatitis B](#);
- Een BHV/EHBO-cursus, of herhalingscursus BHV/EHBO.
- Vergoeding beeldschermbril: Indien de medewerker de beeldschermbril niet vergoed kan krijgen bij zijn/haar eigen ziektekostenverzekeraar, dan kan de medewerker de beeldschermbril, alleen op advies van de bedrijfsarts en/of oogarts (d.m.v. een PAGO) vergoed krijgen via de werkgever. Voorwaarde is wel dat de medewerker gemiddeld meer dan twee uur per dag achter een beeldscherm moet werken. De vergoeding voor een beeldschermbril zal maximaal één keer per drie jaar worden verstrekt en er geldt een maximale vergoeding van €220,- voor een beeldschermbril (montuur en glazen). De vergoeding is nooit hoger dan de daadwerkelijke kosten van de beeldschermbril.

Wanneer een medewerker gebruik wil maken van de aangeboden arbovoorzieningen, dan zal de medewerker deze arbovoorziening(en) aan dienen te vragen bij zijn/haar direct leidinggevende/ teamcoach. Tevens kan er advies gevraagd worden over de arbovoorzieningen (procedure) aan de HR-adviseur/Arbo-coördinator.

5.11. Beleid veilig incidenten melden

De visie op en beleid met betrekking tot het melden van (bijna) incidenten staat beschreven in het 'beleid veilig incidenten melden'. In het 'beleid veilig incidenten melden' staat tevens vermeld wat de taken/verantwoordelijkheden van de Veilig Incident Melden-commissies (VIM) en de Centrale Veilig Incident Melden-commissie (CVIM) zijn. Een belangrijke taak van de commissies is het (integraal) analyseren van de oorzaak van meldingen incidenten betreffende cliënten en meldingen van (bijna) incidenten betreffende medewerkers (ook in relatie tot de RI&E), zie verder het handboek.
