

Arbobeleid

Provincie Flevoland

Arbobeleid

Doelstellingen arbobeleid

De medewerkers van de provincie zijn onmisbaar voor het goed functioneren van de provinciale organisatie. Hun gezondheid en welzijn zijn van belang voor henzelf, maar ook voor de provincie. Daarom is het in ieders belang om te werken aan goede arbeidsomstandigheden.

Provincie Flevoland wil de arbozorg zodanig organiseren dat werkgever en werknemer in goede samenwerking, elk naar vermogen, zorg dragen voor een zo veilig en gezond mogelijke werkomgeving.

Met het arbobeleid geven we vorm aan de verplichtingen die werkgever en werknemer hebben ten aanzien van goede werkomstandigheden. Doelstellingen voor het arbobeleid zijn:

- Planmatig voldoen aan wet- en regelgeving
- Systematische aanpak van veiligheid en gezondheid
- Systematisch en doelgericht verbeteren: risico's terugdringen
- Verhogen risicobewustzijn
- Veiligheid en gezondheid efficiënt en effectief borgen in werkprocessen
- Het leren van ervaringen in een voortdurende verbetercyclus

Arbozorgsysteem

Het arbozorgsysteem is het geheel van maatregelen om een goede kwaliteit van arbeid en een minimaal ziekteverzuim te bereiken. Het betreft beleid, organisatie en administratie. Een volledig geïmplementeerd arbozorgsysteem maakt het mogelijk om aantoonbaar te voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Het arbozorgsysteem is verdeeld in een aantal thema's: veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting. Voor elk thema worden ambities en doelstellingen geformuleerd in een ARBO jaarplan. Verder moet er een mechanisme zijn om de bestaande regelingen en activiteiten te evalueren en bij te stellen. Deze worden gemonitord door middel van het ARBO dashboard (edocs 2086507).

Planningscyclus ARBO

Binnen ARBO dient er sprake te zijn van een cyclisch proces. De organisatie is voortdurend in verandering. Deze veranderingen hebben gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Daarom moeten deze ontwikkelingen worden gevolgd en indien van toepassing leiden tot nieuwe aanpassingen in het arbobeleid en activiteiten. Een planningscyclus (PDCA) is een hulpmiddel om deze continue aandacht voor arbeidsomstandigheden te realiseren.

Beleidscyclus

PLAN	Vaststellen jaarplan met OR en DT
DO	Uitvoering plan
CHECK	Tussentijds rapporteren voortgang/evaluatie uitvoering
ACT	Bijstellen ARBO beleid

Verantwoordelijkheden

De provincie als werkgever is eindverantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en alles wat daarmee samenhangt op grond van haar wettelijke zorgplicht. Dit is gebaseerd op de volgende artikelen uit het Burgerlijk Wetboek: art 7.658 BW Zorgplicht werkgever, art 7.611 BW Goed werkgeverschap, art 6.162 BW Onrechtmatige daad en art 6.170 BW Aansprakelijkheid ondergeschikten. Het arbobeleid wordt door de afdeling MO voorbereid en vastgesteld door het DT. De arbo-adviseur is verantwoordelijk voor het formuleren van uniform arbobeleid voor de hele provincie en voor ontwikkeling en beheer van het Arbozorgsysteem. De afdeling SenM heeft arbozorg als vast onderdeel in al haar plannen op gebied van techniek, gebouwbeheer en huisvesting en werkplekinrichting van de medewerkers.

In de praktijk richt de uitvoering zich in het algemeen op:

- a) Optimale inrichting van nieuwe en bestaande werkplekken
- b) Optimale inrichting van de arbeidsorganisatie
- c) Voorkomen en terugdringen van ziekteverzuim
- d) Het leren van ervaringen in een voortdurende verbetercyclus

Arbocatalogus

Via internet is de arbocatalogus Provincies beschikbaar. Deze is getoetst en goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. In de arbocatalogus wordt beschreven hoe provincies kunnen voldoen aan wettelijke eisen op het gebied van veilig en gezond werken. De arbocatalogus informeert medewerkers hoe zij hun werk veilig en gezond kunnen uitvoeren. Leidinggevendenden hoe zij structureel zorg kunnen dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van hun medewerkers. En arbo-adviseurs, preventiemedewerkers en de ondernemingsraad hoe zij hun ondersteunende of controlerende taak kunnen versterken. De arbocatalogus biedt een kader aan provincies voor het uitwerken van hun arbobeleid en wordt door de Provincie Flevoland als zodanig benut. De arbocatalogus wordt actueel gehouden door het A&O-fonds van de provincies.

Management en medewerkers

De managers zijn verantwoordelijk voor de toepassing van het arbobeleid op zijn/haar afdeling. Hij/zij zorgt voor de benodigde middelen (tijd, budget) op zijn afdeling. Medewerkers worden geacht zo veilig en gezond mogelijk te werken. Bij ziekte moeten zij proberen weer snel te herstellen en dingen vermijden die dit herstel belemmeren. Zij zijn verplicht de aangeboden voorlichting te volgen. Ze zijn verantwoordelijk voor het goed gebruik van de verstrekte middelen en gevolgde voorlichting.

Inhuurmedewerkers, uitzendkrachten en stagiaires

Het arbozorgsysteem is onverkort van toepassing op gedetacheerde medewerkers, uitzendkrachten en stagiairs. In de regel is de provincie van deze medewerkers de 'werkgever in de zin van de Arbowet': zij hebben een andere rechtspositie, maar de provincie is verantwoordelijk voor hun werkomstandigheden.

Externe partijen

Wanneer bedrijven worden ingehuurd om werkzaamheden te verrichten op locaties van de provincie maakt een VGW-plan (Veiligheid, Gezondheid en Welzijn) onderdeel uit van de opdracht. In dit plan worden de bijzondere risico's van de locatie en van de werkzaamheden benoemd. De ingehuurde bedrijven zijn ervoor verantwoordelijk dat gepaste maatregelen worden genomen om veilig te werken, eventueel in samenwerking met de provincie. De afdeling die de opdracht verstrekt, ziet er op toe dat deze maatregelen worden genomen en nageleefd. Het afdelingshoofd is ervoor verantwoordelijk dat dit toezicht goed wordt geregeld.

De medewerkers van de ingehuurde bedrijven tekenen ervoor dat zij op de hoogte zijn gebracht van de risico's en bijbehorende maatregelen, dat zij de vereiste voorlichting hebben gekregen en dat zij zich aan de voorschriften zullen houden. Medewerkers die niet veilig werken, kan toegang tot de locatie geweigerd worden door de directe opdrachtgever. In het VGW-plan wordt opgenomen hoe dit met de opdrachtnemer is afgesproken.

Ondersteuning bedrijfsarts

De bedrijfsarts levert de noodzakelijke medische kennis voor advies bij de verzuimpreventie en begeleiding. Verder mag van de bedrijfsarts gevraagd en ongevraagd advies verwacht worden bij het uitvoeren van het verzuimbeleid en het signaleren van ontwikkelingen.

Medewerkers kunnen op eigen initiatief op consult bij zowel de bedrijfsarts als bij bedrijfsmaatschappelijk werk of de vertrouwenspersoon. Voor privékwesties kan de bedrijfsmaatschappelijk werker doorverwijzen. De werkgever wordt over de inhoud van deze consulten niet geïnformeerd.

Samenwerking OR

De OR heeft met name een controlerende en stimulerende functie als het gaat om de werkomstandigheden van de medewerkers. Het gaat daarbij om beleid, regelingen en de toepassing ervan. Het streven is om deze zaken zoveel mogelijk in samenwerking met de OR voor te bereiden. Dat verbetert de kwaliteit van de organisatie en schept ook meer duidelijkheid over de strekking van de stukken. De OR kan ook met initiatieven komen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. De OR maakt gebruik van de door de wet verleende rechten op grond van de WOR en Arbowet zoals instemmingsrecht, adviesrecht, overlegrecht en recht op informatie. De OR is via de VGWM-commissie (Commissie voor Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) betrokken bij de ontwikkeling van het arbozorgsysteem. Het formele aanspreekpunt voor de OR, op grond van de WOR, is de bestuurder, d.w.z. de provinciesecretaris. Regelmatig wordt met de bestuurder overlegd (zgn. art.24 overleg), waarbij arbo een belangrijk onderwerp is. De bestuurder is ook degene die voorstellen en regelingen aan de OR voorlegt voor instemming, advies of ter informatie.

In de praktijk is er ook rechtstreeks overleg met de OR, op het niveau van de VGWM-commissie en de arbo-adviseur. Deze commissie maakt voor de OR behandelvoorstellen voor de arbo-onderdelen. De arbo-adviseur woont de vergaderingen van de VGWM-commissie deels bij.

Formatie

Momenteel is bij de afdeling MO 0,6 fte beschikbaar voor arbo, verdeeld over:

- 0,4 fte arbo-adviseur
- 0,2 fte beheer RVM (Raet verzuimmanager) en casemanagement

Financiën

Voor arbo is jaarlijks ongeveer € 60.000 beschikbaar. Het grootste deel hiervan is voor de ondersteuning door de arbodienst. Daarna volgen cursussen en re-integratie- en onderzoekstrajecten. Verder worden individuele hulpmiddelen verstrekt en worden afdelingen ondersteund bij onvoorziene uitgaven voor veiligheid en gezondheid. Dit budget is onderdeel van de begroting van MO en wordt bewaakt door de arbo-adviseur.

Organisatie	Activiteiten	Frequentie
	ARBO jaarplan	1 x per jaar
	ARBO jaarverslag	1 x per jaar
	ARBO beleid (actualiseren)	doorlopend
	Overleg met VGWM commissie	4 x per jaar

1 Beleidsthema's

Het arbozorgsysteem bestaat uit drie beleidsthema's:

1. Veiligheid
2. Gezondheid
3. Psychosociale arbeidsbelasting

De thema's zijn onderverdeeld in onderwerpen, waarop apart beleid is of wordt geformuleerd.

1.1 Veiligheid

Risico Inventarisatie & Evaluatie

Om de doelstelling van de Arbowet te bereiken moet de organisatie de risico's in kaart brengen die de medewerkers lopen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Dit noemen we de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De provincie voert deze RI&E eens per 4 jaar uit.

Een RI&E bestaat uit twee onderdelen:

- een lijst met alle risico's in de organisatie op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn
- een plan voor het aanpakken van deze risico's

Incidentmeldingen

Voor de meldingsprocedure van (bijna-)ongevallen is er een formulier op het intranet beschikbaar. Ook incidenten van agressie geweld worden hiermee geregistreerd.

Registraties die onderdeel uitmaken van de arbozorg worden centraal beheerd bij de afdeling MO. Dit betreft o.a. de registratie van verzuim, onderzoeken, voorlichting en ongevallen.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Waar geen afdoende maatregelen kunnen worden genomen om risico's af te schermen, worden door de betreffende afdeling persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) verstrekt. Deze moeten regelmatig worden vervangen en nieuwe medewerkers moeten ze op tijd krijgen. De verantwoordelijke afdeling registreert wanneer de medewerker ze ontvangen heeft en wanneer ze vervangen moeten worden. Leidinggevend zien toe op het juiste gebruik van de PBM's, ook medewerkers onderling hebben hier een verantwoordelijkheid.

Huisvesting, werkconcepten, thuiswerken

Bij verbouwingen wordt geadviseerd over de toepassing van de arboregelgeving. Maar het is ook van belang bij het toepassen van andere werkconcepten, zoals telewerken en thuiswerken. De afdeling MO heeft hier een adviserende functie (coördineren inzet externen), gevraagd en ongevraagd. Voor projecten op deze terreinen moeten daarom een arboparagraaf worden opgenomen in het projectplan.

Bedrijfshulpverlening

Bedrijfshulpverlening is de hulp die wordt verleend bij incidenten die de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en andere aanwezigen bedreigt. De BHV organisatie en de BHV'ers zorgen ervoor dat schade en letsel zoveel mogelijk wordt beperkt en voorkomen. In de Arbowet is opgenomen dat bedrijven verplicht zijn om maatregelen te treffen op het gebied van bedrijfshulpverlening. Elke werkgever is verplicht om goed voorbereid te zijn op brand, ontruiming en ongevallen. De werkgever moet zich hierbij laten ondersteunen door deskundige bedrijfshulpverleners. De verantwoordelijkheid voor de BHV ligt bij de afdeling SenM.

Voorlichting en onderricht

De werkgever geeft de medewerker voorlichting over alle apparatuur, machines, stoffen, software, etc. waarmee gewerkt wordt, en over alles wat de medewerker moet weten om zijn functie veilig te kunnen vervullen. De werknemer is verplicht de voorlichting te volgen en het geleerde toe te passen. Deelname wordt vastgelegd. Nieuwe medewerkers, ook uitzendkrachten en stagiairs, krijgen zo spoedig mogelijk instructies die voor hun werk van toepassing zijn. De te geven voorlichting moet periodiek worden aangepast aan de ontwikkeling van de techniek. De vorm van de voorlichting kan variëren van een korte schriftelijke of mondelinge instructie tot meerdaagse trainingen.

Gevaarlijke stoffen

De provincie registreert de gevaarlijke stoffen waarmee gewerkt wordt. Dit register wordt beheerd door de verantwoordelijke afdeling. Vanwege milieuwetten wordt ook bijgehouden hoe gevaarlijke stoffen aangeschaft, opgeslagen, gebruikt en afgevoerd worden. De afdelingen geven aan wanneer zij nieuwe stoffen aanschaffen dan wel bestaande stoffen niet langer gebruiken, en leggen deze informatie vast. De boekhouding van gevaarlijke stoffen (inkoop, verbruik, afvoer) is een taak van de betrokken afdeling. Het hebben van een beleid voor gevaarlijke stoffen is verplicht, en vormt onderdeel van de RI&E. De wetgeving op dit gebied verandert regelmatig, met name de gevolgen van de nieuwe regelgeving voor etikettering moet in de registratie worden verwerkt.

Veiligheid	Activiteiten	Frequentie
	RI&E inventarisatie	1 x per 4 jaar
	RI&E plan van aanpak actualiseren	doorlopend
	Rapportage agressie-incidenten (ARBO jaarverslag)	1 x per jaar
	Rapportage (bijna-)ongevallen (ARBO jaarverslag)	1 x per jaar
	Controle VGW plannen	doorlopend
	Ontruimingsoefening	1 x per jaar

1.2 Gezondheid

Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid is uitgewerkt in een apart beleidsdocument. Het beleid richt zich op preventie, met het doel het verzuim laag te houden.

Keuringen, PAGO

De werkgever kan medewerkers een PAGO aanbieden (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek), zodat kan worden nagegaan of de individuele werknemer, of een groep werknemers, bepaalde risico's lopen, dan wel schade hebben ondervonden. Het onderzoek bevat alleen elementen die met het werk te maken hebben.

Beeldschermwerk en KANS en fysieke belasting

Aandacht voor een verantwoorde inrichting van de werkplekken blijft noodzakelijk om KANS (Klachten aan Arm Nek en Schouders) te bestrijden. Medewerkers kunnen zich direct bij de ARBO adviseur melden voor een nader onderzoek of voor hulpmiddelen om klachten te voorkomen of te bestrijden.

Bij aanschaf van een nieuw softwareprogramma is een toets op de gebruiksvriendelijkheid een verplicht onderdeel van de procedure. Het gebruik van het programma moet zo min mogelijk belastend zijn (weinig gebruik muis, diverse sneltoetsen, overzichtelijke en rustige schermopbouw, etc.).

Medewerkers die voor de uitvoering van hun taken geregeld moeten tillen, trekken, duwen dienen voorlichting te ontvangen over de veiligste wijze van werken zodat hun lichaam zo min mogelijk belast wordt. Zij ontvangen voorlichting over de juiste lichaamshouding bij bepaalde handelingen en dienen zich te houden aan maximale belastbaarheid.

Leefstijl

Een goede leefstijl draagt bij aan een goede gezondheid van de medewerkers. Dit is weer bevorderlijk voor de inzetbaarheid van medewerkers. Voor leefstijl is geen formeel beleid geformuleerd. In de praktijk stimuleert de provincie een gezonde leefstijl. Dit gebeurt door het stimuleren van het gebruik van de fiets, subsidie op bedrijfsfitness, Oxidesk (fietsbureau) en verantwoorde voeding in het bedrijfsrestaurant.

Alcohol, drugs en medicijngebruik

Het is aan medewerkers niet toegestaan om te werken onder invloed van alcohol, drugs of medicijnen die effect hebben op de rijvaardigheid. Nog afgezien van het veiligheidsrisico is deelname aan het verkeer in deze toestand wettelijk verboden, bovendien is men dan niet verzekerd. Voor andere situaties geldt dat productiviteit en veiligheid van de medewerker zelf, zijn collega's en derden in het geding zijn.

Rookbeleid

In overeenstemming met de Tabakswet is het sinds 1 januari 2004 in alle gebouwen en installaties van de provincie verboden om te roken, met uitzondering van specifiek aangewezen plekken.

Kwetsbare groepen

Voor kwetsbare groepen gelden in de Arbowet enkele speciale bepalingen, gericht op het beperken van de risico's. Deze bepalingen worden door de provincie uiteraard nageleefd.

- *Zwangere vrouwen:* De werkzaamheden voor zwangere en zogende vrouwen worden zo geregeld dat geen risico bestaat voor moeder of kind. Denk aan het voorkomen van belastende houdingen, tillen, trillingen en blootstelling aan schadelijke stoffen. In het provinciehuis is een kolfruimte beschikbaar.
- *Fysieke beperkingen:* De provincie heeft een aantal medewerkers met fysieke beperkingen. Waar nodig worden voor deze medewerkers voorzieningen getroffen op advies van de arbo adviseur. Denk aan spraakherkenning, aangepaste stoelen etc. Waar mogelijk wordt hiervoor subsidie gevraagd. Uitgangspunt is dat medewerkers voor persoonlijke ('meeneembare') voorzieningen een beroep doen op hun ziektekostenverzekering en het UWV.
- *Participatiekandidaten:* bij deze doelgroep wordt maatwerk geleverd op het gebied van arbeidsomstandigheden in nauwe samenwerking met de ARBO adviseur.

Gezondheid	Activiteiten	Frequentie
	Aanbesteding bedrijfsarts	1 x per 5 jaar
	Protocol PMO (actualiseren)	doorlopend
	Verzuimbeleid (actualiseren)	doorlopend
	Evaluatiegesprek bedrijfsarts en directie	jaarlijks
	Evaluatiegesprek bedrijfsarts en Ondernemingsraad	jaarlijks

1.3 Psychosociale arbeidsbelasting

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek is het onderdeel van de RI&E waarin de psychosociale arbeidsbelasting wordt bevraagd bij de medewerkers. Deze wordt periodiek herhaald. De opzet wordt elke keer afgestemd met de OR.

Werkdruk en werkstress

Werkdruk en werkstress worden bevraagd in het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Op grond van de resultaten worden per afdeling of voor de organisatie maatregelen genomen om de werkdruk en werkstress beheersbaar te houden.

Ongewenst gedrag

De provincie heeft beleid op het omgaan met ongewenst gedrag tussen medewerkers onderling. Er is een vertrouwenspersoon aangesteld. Medewerkers zijn aanspreekbaar op hun eigen gedrag.

Agressie en geweld

Meldingen van agressie gaat in eerste instantie via de direct leidinggevende danwel via de vertrouwenspersoon. De leidinggevende zorgt ervoor dat de melding vastgelegd wordt bij PenO (arbocoördinator) in het incidentenregister. Aan specifieke doelgroepen (buitendienst o.a.) wordt op maat training gegeven over dit onderwerp.

Pesten en seksuele intimidatie

Pesten en seksuele intimidatie worden niet door de provincie getolereerd. Word een medewerker hiervan het slachtoffer dan kan hij dit melden bij zijn leidinggevende of de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon wijst op de mogelijkheden, begeleidt en kan verwijzen naar andere hulpverlenende personen en instanties. Uiteraard gebeurt dat alles strikt vertrouwelijk.

Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken. Er kan bijvoorbeeld onderscheid worden gemaakt op afkomst, sekse, huidskleur, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte. Provincie Flevoland voert een zero-tolerancebeleid ten aanzien van discriminatie.

Arbeidstijden

De Arbeidstijdenwet heeft te maken met arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden, de afdeling MO is verantwoordelijk voor het beleid op dit terrein. Bij problemen met de arbeidstijden komt mogelijk de veiligheid van de medewerkers in het geding.

PSA	Activiteiten	Frequentie
	MTO	1 x per 4 jaar
	Beleids PSA actualiseren	doorlopend
	Jaarverslag vertrouwenspersoon (ARBO jaarverslag)	1 x per jaar
	Rapportage ongewenst gedrag (ARBO jaarverslag)	1 x per jaar
	Agressietraining buitendienst en bedieningsmedewerkers	1 x per 4 jaar
	Jaarverslag BMW (ARBO jaarverslag)	1 x per jaar