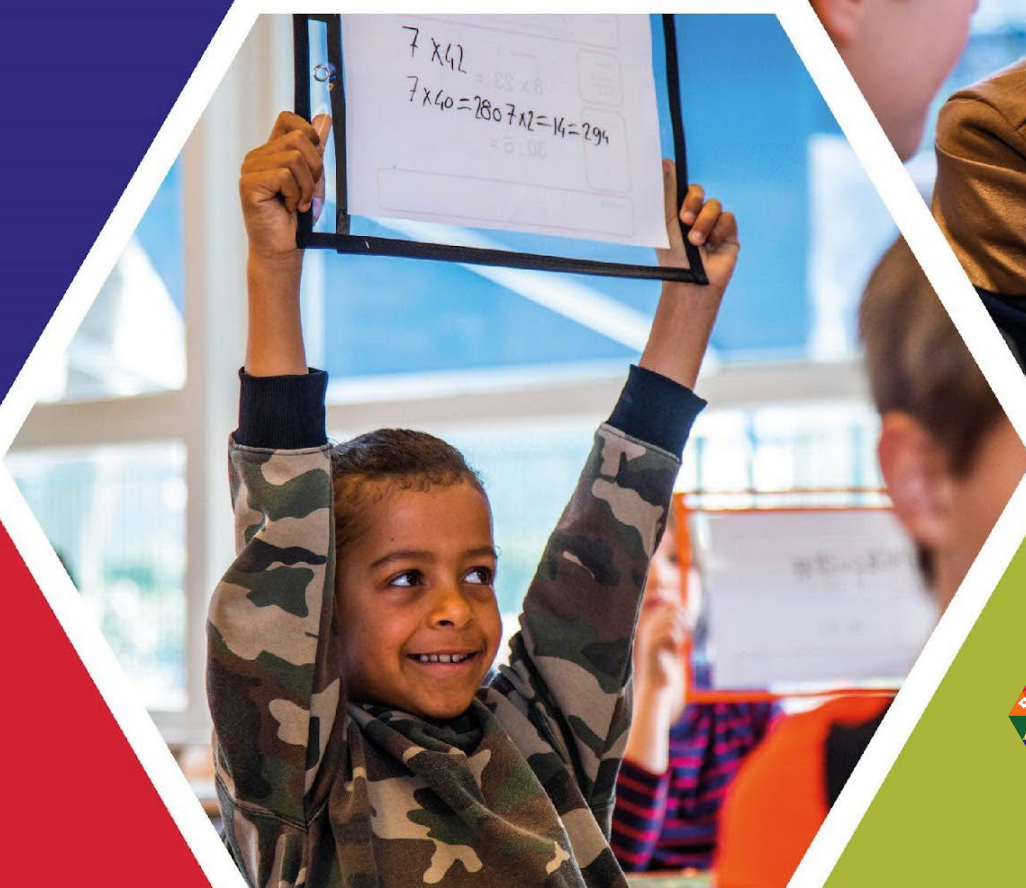


Arbobeleid



Inhoudsopgave

1. Uitgangspunten	3
1.1 Arbobeleid in essentie.....	4
1.2 Preventieve zorg	4
1.3 Deskundige ondersteuning	5
2. Organisatie van de arbozorg.....	6
2.1 Arbocoördinator en preventiemedewerker.....	6
2.2 Bedrijfshulpverlening.....	7
3. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).....	8
3.1 Aanpak en voortgang	8
3.2 Voorlichting	8
4. Speciale doelgroepen.....	10
Bijlage: Verdeling taken en verantwoordelijkheden	11
Bestuur	11
Directeur	11
Personeelsgeleding (G)MR.....	11
Arbocoördinator	11
Deskundige medewerkers met preventietaken (preventiemedewerkers).....	11
Team- en werkoverleg m.b.t. arbeidsomstandigheden	11
Staffunctionaris HR	12
Arbodienst of andere gecertificeerde arbodeskundigen	12
Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).....	12

1. Inleiding

Arbobeleid is niet alleen wettelijk verplicht, het moet Wijs! medewerkers in staat stellen om hun werk op een zo goed mogelijke en veilige manier uit te voeren.

Arbobeleid gaat allereerst over preventie. Wijs! moet zoveel mogelijk ondernemen om een veilige en gezonde werkplek te creëren. Daardoor, zullen er aantoonbaar minder arbeidsongevallen plaatsvinden, en zullen medewerkers hun werkomgeving op school als prettig ervaren. Ook kan goed arbobeleid leiden tot minder psychische vermoeidheid en uiteindelijk een afname van het ziekteverzuim. Uit onderzoek is gebleken dat medewerkers beter presteren als zij kunnen werken in een veilige, gezonde omgeving, en dat draagt bij aan goed onderwijs.

Niet alleen voor het bestuur van Wijs! is er een taak weggelegd. Ook de medewerkers dienen zich bewust te zijn van de noodzaak om veilig en gezond te werken. Dat betekent dat Wijs! niet alleen tijd moet investeren in het instrueren van medewerkers. Ook moet een sfeer worden gecreëerd waarin medewerkers elkaar kunnen en durven aanspreken op onveilig gedrag, werkdruk aan de orde kan worden gesteld, en 'good practices' met elkaar worden gedeeld.

Dit arbobeleid vormt het overkoepelende kader (de 'paraplu') voor het beleid rondom arbeidsomstandigheden binnen Wijs!. Het biedt richting en samenhang aan diverse beleidsdocumenten die zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten, zoals het gezondheidsbeleid, de gedragscode en het veiligheidsbeleid. Deze onderliggende beleidsstukken geven concreet invulling aan de uitgangspunten en doelstellingen van het arbobeleid en dragen gezamenlijk bij aan een veilige, gezonde en prettige werkomgeving.

2. Uitgangspunten

Het bestuur van Wijs! en de directie(s) van de aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor het schoolbeleid. Het arbobeleid is een onderdeel van dit stichtingsbeleid. Wij hanteren de volgende algemene uitgangspunten:

- het belang van een ongestoorde voortgang van het onderwijsproces;
- het voldoen aan kwaliteitseisen voor het onderwijs;
- de zorg voor de veiligheid, gezondheid en het voorkomen of beheersen van psychosociale arbeidsbelasting van personeel en leerlingen (leerlingen vallen in de meeste gevallen niet onder de werkingssfeer van de Arbowet maar er bestaat wel een zorgplicht vanuit de Wet Primair Onderwijs);
- beleidsafspraken uit overige beleidsdocumenten.

Wijs! streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel. Het arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en werkdruk).

Het bestuur en de directie(s) van de aangesloten scholen organiseren het werk op zo'n manier dat onaanvaardbare risico's in principe worden uitgesloten. Vermijdbaar verzuim en arbeidsongeschiktheid worden zo veel mogelijk tegengegaan. Wijs! heeft hiervoor doelen en realistische streefcijfers geformuleerd die periodiek worden geëvalueerd. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten, en binnen het personeelsbeleid is specifiek aandacht voor het welzijn van het personeel. Op basis van specifieke behoefte of periodieke analyses gaat er (aanvullende) aandacht uit naar specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld starters, ouderen, herintreders, arbeidsgehandicapten e.d.

1.1 Arbobeleid in essentie

Behalve op genoemde uitgangspunten rust het arbobeleid uiteraard op de Arbowet, het Arbobesluit en andere relevante wet- en regelgeving. De doelstellingen van het arbobeleid worden in samenhang met de schooldoelstellingen geformuleerd. Dit gebeurt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging van de MR.

Het arbobeleidsplan bevat een omschrijving van het beleid waarmee de doelstellingen en de hieruit voortvloeiende taken voor de komende 4 jaar worden beschreven. Indien van toepassing wordt voor elk beleidsonderdeel aangegeven:

- wie verantwoordelijk is;
- welke procedures worden gevolgd;
- welke instrumenten worden gebruikt;
- welke vorm van interne of externe ondersteuning nodig is;
- hoe de kwaliteitsborging is geregeld.

1.2 Preventieve zorg

Wijs! wil risico's voor veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk voorkomen dan wel beheersen. De directies op de scholen laten zich hierbij ondersteunen door preventiemedewerkers. Voor de keuze van de preventiemedewerker, en de positie die hij/zij heeft, heeft de school de instemming van de personeelsgeleding van de MR nodig. De preventiemedewerker heeft minimaal de volgende taken:

- medewerking verlenen aan het uitvoeren van een RI&E;
- het adviseren en uitvoeren van arbomaatregelen;
- het adviseren en overleggen met de MR op veilig en gezond werken;
- het adviseren aan en samenwerken met de staffunctionaris HRM bij complexe vraagstukken.

Naast preventiemedewerker is er bovenschols een arbo-coördinator die verantwoordelijk is voor de periodieke uitvoer van de RI&E etc. Voor de preventie en beheersing van arborisico's zijn verschillende middelen beschikbaar zoals beschreven in de Arbocatalogus PO.

Bij de bouw en inrichting van schoolgebouwen verdienen de arbeidsomstandigheden extra aandacht. In de omschrijving van de opdracht voor bouw, onderhoud, renovatie en inrichtingswerkzaamheden houdt het bestuur uitdrukkelijk rekening met de arboregelgeving. Als de verantwoordelijkheid hiervoor bij de gemeente ligt, zal het bestuur deze belangen inbrengen in het overleg met de verantwoordelijke functionaris.

1.3 Deskundige ondersteuning

Wijs! laat zich bij zijn verplichtingen uit de Arbowet bijstaan door een gecertificeerde arbodienst en een externe verzuimcoördinator.

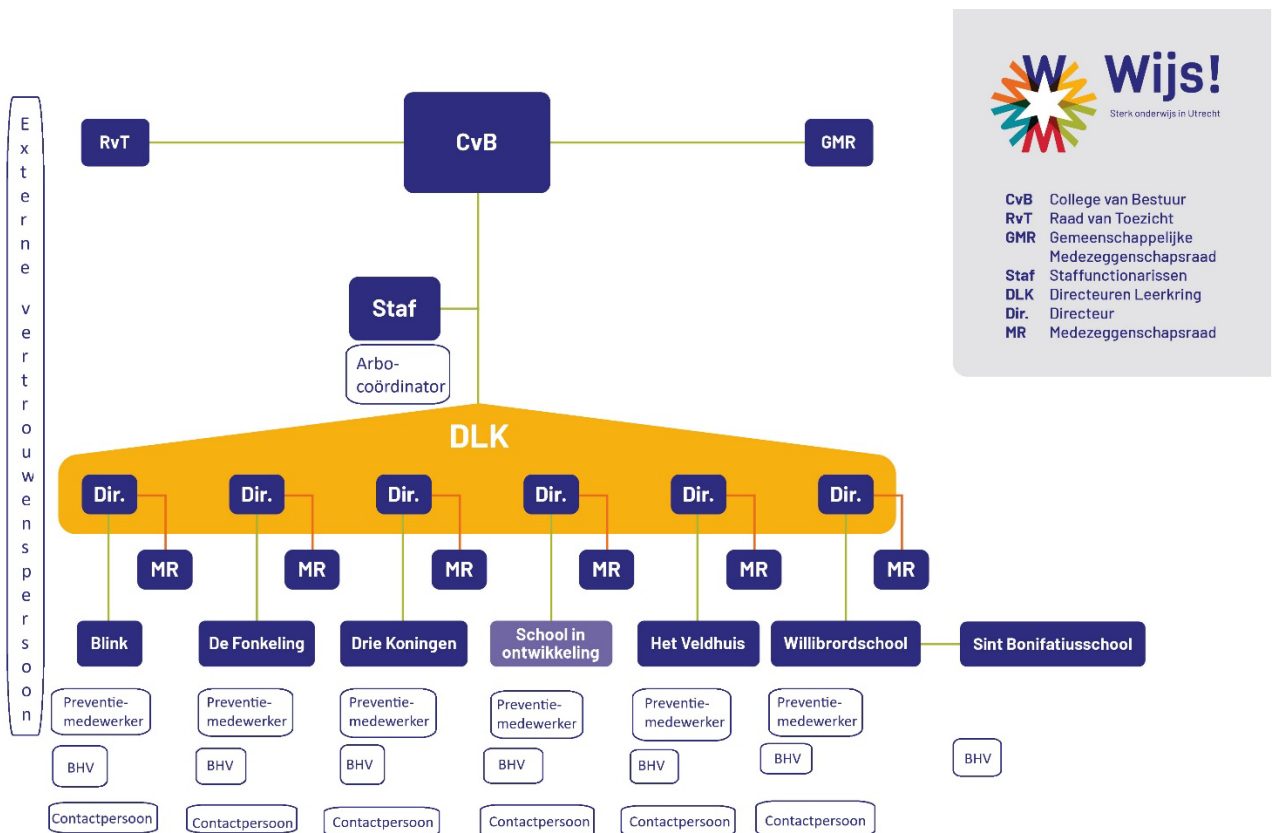
Wijs! heeft een contract dat voldoet aan de eisen die de Arbowet daaraan stelt met de arbodienst Arboned. Voor verzuimbegeleiding is een basiscontract afgesloten met Arboned. Indien sprake is van contractvernieuwing of contractwijziging, eventueel met een andere arbodienst, dan betreft Wijs! de personeelsgeleding van de GMR daarbij. Er zijn vaste contactpersonen bij de arbodienst in de rollen van bedrijfsarts en re-integratie en preventieadviseur.

Elk jaar evalueert het bestuur in het bestuurlijk overleg de dienstverlening van de arbodienst. Zo nodig wordt er bijgestuurd en bijgesteld. Namens het bestuur is de staffunctionaris HR het vaste aanspreekpunt voor de arbodienst. Wat betreft de verzuimbegeleiding op schoolniveau is de directeur van de school het aanspreekpunt voor de arbodienst. De directeur heeft de mogelijkheid om schoolleiders de rol van casemanager verzuim uit te laten oefenen waarbij de verantwoordelijk altijd bij de directeur blijft. De arbodienst overlegt vervolgens zowel met de contactpersoon van het bestuur als met de schoolleiding.

De externe verzuimcoördinator ondersteunt casemanagers bij de inhoud en processtappen van de Wet Verbetering Poortwachter. Wijs! zet een externe verzuimcoördinator in om te adviseren en ondersteunen bij (complexe) verzuimcasuïstiek en verzuim bij Wijs! waar mogelijk te voorkomen en/of te verkorten.

3. Organisatie van de arbozorg

Het organogram van Wijs! ziet er als volgt uit:



2.1 Arbocoördinator en preventiemedewerker

Op school is de directeur verantwoordelijk voor de uitvoering van het arbobeleid. Hij zorgt voor de verdeling van arbotaken en overlegt met het bestuur. De personeelsgeleding van de GMR heeft instemmingsrecht en inspraak bij de totstandkoming van het arbobeleid.

De directeur van de school stelt een preventiemedewerker aan. Binnen Wijs! is de rol van preventiemedewerker belegd bij het onderwijs ondersteunend personeel. De preventiemedewerker is aanspreekpunt op school en heeft een signalerende preventieve functie, veelal gecombineerd met de rol van hoofd BHV. De preventiemedewerkers zorgen voor de uitvoering van de arbotaken op de scholen. Dit houdt niet in dat de preventiemedewerker alle uitvoerende taken per definitie zelf moet uitvoeren. Bepaalde taken kunnen ook worden neergelegd bij medewerkers die een bepaalde affiniteit met een onderwerp hebben. Wijs! heeft daarnaast ook een bovenschol arbocoördinator die een meer beleidsmatige taak uitvoert.

Preventiemedewerkers binnen Wijs! worden geschoold.

2.2 Bedrijfshulpverlening

De directeur van de school is verantwoordelijk voor de inrichting van de bedrijfshulpverlening (BHV). De arbodienst of een andere deskundige verzorgt de noodzakelijke opleiding voor BHV-ers, die met scholingsgelden wordt bekostigd. Minstens eenmaal per jaar wordt het ontruimingsplan geoefend. Bij zowel de opleiding van BHV-ers als de periodieke ontruiming wordt de samenwerking met de kinderopvangpartner gezocht. Het streven is om in de Wijs! Academie de BHV scholing op te nemen.

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

De bedoeling van de RI&E is om alle veiligheids- en gezondheidsrisico's te inventariseren. In het primair onderwijs kan dit met de Arbomeester. Een andere bron zijn de landelijke gemiddelde verzuimcijfers in het PO. Wijs! heeft omtrent preventie, gezondheid en verzuim een kwaliteitskaart Gezondheidsbeleid opgesteld.

De preventiemedewerker heeft een rol bij de uitvoering van de RI&E. De schoolleiding is eindverantwoordelijk voor de RI&E. Resultaten van de RI&E inclusief het plan van aanpak met betrekking tot de geconstateerde knelpunten worden aan de MR voorgelegd. In het plan van aanpak moet op een heldere manier worden aangegeven hoe, door wie, binnen welke tijd, en tegen welke kosten de knelpunten zullen worden opgelost.

De schoolleiding bepaalt jaarlijks of gewijzigde omstandigheden een (gedeeltelijke) herhaling van de RI&E vereisen. Jaarlijks wordt het plan van aanpak van de RI&E geëvalueerd, en in ieder geval eenmaal in de vier jaar wordt een volledige RI&E uitgevoerd, zoals dit is vastgesteld in de Arbocatalogus PO. Voor uitvoering van een RI&E op school wordt gebruik gemaakt van de Arbomeester (www.arbomeester.nl). Voor mogelijke oplossingen in verband met geconstateerde arbo-risico's in de Arbomeester kan gebruik worden gemaakt van oplossingen, zoals vermeld in de Arbocatalogus PO (www.arbocataloguspo.nl). Voor het onderdeel psychosociale arbeidsbelasting, ofwel de factoren die van invloed zijn op het welzijn en de gezondheid van werknemers op de werkvloer, heeft Wijs! een gedragscode opgesteld. Wijs! monitort de aspecten uit de psychosociale arbeidsbelasting in het tweejaarlijks medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) van DUO.

Van de uitkomst wordt op schoolniveau een plan gemaakt wat gepresenteerd wordt in het bestuurlijk overleg. De uitkomst wordt tevens gedeeld met de MR (schoolniveau) en RvT en GMR (bovenschoolse samenvatting).

3.1 Aanpak en voortgang

Conform de Arbowet stelt een school op grond van de resultaten van de RI&E een plan van aanpak op. Hierin staat welke risico's met welke prioriteit aangepakt worden, welke werkzaamheden hiermee gepaard gaan, wie daarvoor verantwoordelijk is en welk budget in termen van tijd en geld daarmee gemoeid is. Ook is terug te lezen welke activiteiten al zijn uitgevoerd. Het plan van aanpak wordt aan de MR van de school voorgelegd. Daarnaast wordt een bestuurlijke samenvatting voorzien van de belangrijkste actiepunten gedeeld met de GMR.

Jaarlijks wordt het plan van aanpak geëvalueerd en aangepast voor het volgende jaar. De bevindingen worden op bestuursniveau gebundeld en voorgelegd aan de GMR. De arbocoördinator houdt de regie op naleving van de plannen van aanpak op de scholen en op eventuele bovenschoolse acties. De arbocoördinator brengt de bestuurder hiervan op de hoogte.

3.2 Voorlichting

Op grond van de uitkomsten van de RI&E, teamvergaderingen en individuele gesprekken met teamleden wordt bepaald over welke risico's het personeel voorlichting moet krijgen. Jaarlijks wordt minimaal 1 keer aandacht besteed aan een van de volgende onderwerpen in teamvoorlichting of middels scholing in de Academie:

- de veiligheids- en werkinstructies voor leraren en leerlingen;
- werkgebonden risico's, zoals agressie, geweld en stress;
- het verzuimbeleid en bijbehorende protocollen;
- de ontwikkeling van het ziekteverzuim op school;

- de introductie van nieuwe medewerkers, stagiair(e)s en leerlingen.

5. Speciale doelgroepen

Binnen Wijs! is er aandacht voor speciale doelgroepen. Er is beleid voor nieuwe medewerkers en starters in het onderwijs. Daarnaast is er beleid omtrent gehoorbescherming voor vakdocenten gym. Beleid en kwaliteitskaarten zijn vastgelegd in de kwaliteitsbib. Voor overige speciale doelgroepen is geen apart beleid aanwezig. Indien hier aanleiding toe is, bijvoorbeeld uit de verzuimanalyse of bij signalering op de scholen, zal er beleid worden opgesteld.

Bijlage: Verdeling taken en verantwoordelijkheden

Uitvoering van het arbobeleid vraagt om benoeming en verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Onderstaande lijst is bedoeld als handvat.

NB. Arbocoördinator, preventiemedewerker en bedrijfshulpverlener zijn rollen die medewerkers kunnen vervullen. Het zijn dus niet per definitie volledige functies.

Bestuur

- arbobeleidsplan vaststellen;
- arbobudget vaststellen;
- taken en bevoegdheden delegeren, arbocoördinator aanstellen;
- overleg voeren met personeelsgeleding van de GMR;
- contract sluiten met de arbodienst of andere gecertificeerde arbodeskundigen.

Directie

- RI&E organiseren;
- plan van aanpak vaststellen;
- arbotaken verdelen;
- preventiemedewerker, bedrijfshulpverleners en contactpersonen aanwijzen;
- informeren van personeel arbo gerelateerde zaken;
- contact onderhouden met arbodienst en andere gecertificeerde arbodeskundigen;
- overleg met en informatieverstrekking aan bestuur en vertrouwenspersoon;
- verzuimbegeleiding.

Personeelsgeleding (G)MR

Overleg/advies/instemming t.a.v.:

- contract arbodienst / deskundigen;
- gezondheidsbeleid;
- personeelsbeleid;
- RI&E;
- plan van aanpak en voortgangsverslag.

Arbocoördinator

- voortgang plan van aanpak monitoren/signaleren;
- monitoren van de voortgang van de RI&E's;
- coördineren preventiemedewerkers;
- scholing en training coördineren;
- taakomschrijving preventiemedewerker en bedrijfshulpverlener maken.

Deskundige medewerkers met preventietaken (preventiemedewerkers)

- medewerking verlenen aan het uitvoeren van een RI&E;
- het aanjagen en/of uitvoeren van arbomaatregelen;
- het adviseren en overleggen met de directeur van de school;
- coördineren bedrijfshulpverlening op school.

Team- en werkoverleg m.b.t. arbeidsomstandigheden

- opinievorming;

- arboknelpunten bespreken;
- draagvlak creëren voor maatregelen.

Staffunctionaris HR

- borging psychosociale kant RI&E;
- informeren en adviseren aan directie's en bestuur over arbozaken;
- risico's signaleren;
- adviseren bestuurder inzake contract met de arbodienst of andere gecertificeerde arbodeskundigen
- adviseren aan en samenwerken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners.

Contactpersoon/vertrouwenspersoon

- aanspreekpunt voor medewerkers danwel leerlingen;
- informatievoorziening;
- klachtenprocedure begeleiden.

Bij de uitvoering van het arbobeleid zijn de volgende externe instanties betrokken:

Arbodienst of andere gecertificeerde arbodeskundigen

- begeleiden van en adviseren over verzuim en re-integratie;
- toetsen RI&E;
- uitvoeren van arbeidsgezondheidskundig onderzoek (door een gecertificeerde bedrijfsarts);
- werkplekonderzoek op aanvraag;
- voorlichting en deskundigheidsbevordering.

Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA)

- controle arbeidsomstandigheden;
- controle uitvoering van Arbowetverplichtingen waaronder:
- de registratie van arbeids- en rusttijden;
- de uitvoering van de RI&E en het Plan van aanpak.



Wijs! is de nieuwe naam voor Rooms-Katholiek primair onderwijs in Vleuten, De Meern en Haarzuilens (gemeente Utrecht). Als groep van zes sprankelende basisscholen staan wij voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Onze scholen zijn geworteld in dit dynamische deel van Utrecht en volop in beweging. Bij Wijs! draait het om kansen voor alle leerlingen.

Bestuurskantoor

Savannahweg 50

3542 AW Utrecht

030 - 737 12 37

bestuur@wijs-utrecht.nl

www.wijs-utrecht.nl



Blink

RK Basisschool  Wijs!



Het Veldhuis

RK Basisschool  Wijs!



De Fonkeling

RK Basisschool  Wijs!



Sint Bonifatius

RK Basisschool  Wijs!



Drie Koningen

RK Basisschool  Wijs!



Willibrordschool

RK Basisschool  Wijs!