



Arbobeleid

Arbobeleid



Goedgekeurd door Sociale Partners



Getoetst door Nederlandse Arbeidsinspectie

Arbobeleid is de manier waarop het bedrijf omgaat met de arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuim. Het arbobeleid beschrijft de uitgangspunten en de doelstelling en maatregelen die zijn gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Hoe concreter het arbobeleid is opgeschreven, hoe duidelijker de uitgangspunten zijn en hoe concreter de doelstellingen zijn geformuleerd, hoe makkelijker de werkgever, de werknemer, de preventiemedewerker en alle anderen betrokken bij arbeidsomstandigheden de juiste keuzes kunnen maken.

Wat is de gewenste situatie?

- ✓ Arbeidsomstandighedenbeleid en verzuimbeleid krijgen structureel aandacht.
- ✓ Concrete doelstellingen helpen om het beleid uit te voeren en controleerbaar te maken.

Maatregelen

- De risico's uit de RI&E zijn de basis voor het arbobeleid.
- Zorg voor een basiscontract met uw Arbodienst (Stigas).
- Zorg voor een arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid binnen het bedrijf.
- Voer een beleid om PSA (Psycho Sociale Arbeidsbelasting) te voorkomen.
- Betrek werknemers bij het vaststellen van het beleid.
- Leg taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vast van personen die met de uitvoering van arbotaken worden belast; (directie, preventiemedewerker, leidinggevenden, arbocommissie of arbo werkgroep, werknemers,
- Zorg voor een actuele [Risico Inventarisatie en Evaluatie](#) en een opgesteld plan van aanpak.
- Ga regelmatig na of na gekozen en genomen oplossingen geen nieuwe risico's zijn ontstaan.
- Stel bedrijfsregels op schrift en bespreek deze.
- Zorg voor een verzuimprotocol.



- Zorg voor registratie en analyse van het ziekteverzuim.
- Zorg voor een opgeleide preventiemedewerker binnen het bedrijf (tot 25 werknemers mag de ondernemer zelf deze taak vervullen).
- Zorg voor veilige en gekeurde arbeidsmiddelen.
- Bied medewerkers een preventief medisch onderzoek (PMO) aan.
- Zorg voor voldoende opgeleide bedrijfshulpverleners op het bedrijf en op locatie.
- Zorg voor voorlichting en instructie.
- Houd toezicht op gemaakte afspraken en het veilig en gezond werken.
- Geef als leidinggevende altijd het goede voorbeeld.
- Evalueer het arbobeleid jaarlijks en waar nodig pas het aan.

Checklist

] Denk na over wat je vandaag moet doen en wat je daar bij nodig hebt.

] Werk altijd mee aan voorlichting en instructie. Zeg het als je iets niet begrijpt.

] Houd je aan gemaakte afspraken.

] Volg bij taalproblemen een cursus Nederlands.

] Besef dat door het gebruik van streektaal gevaarlijke misverstanden kunnen ontstaan. Als je dat merkt, meld het bij je leidinggevende.

] Weet je wat je moet doen in geval van nood?



] Meld calamiteiten en storingen direct aan de leidinggevende.

] Maak gebruik van de mogelijkheid om je gezondheid periodiek en preventief te laten onderzoeken bij de bedrijfsarts via het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Vraag dit via uw werkgever aan.

] Meld (bijna) ongevallen en gevaarlijke situaties. Hier kan iedereen van leren.

Toelichting op de maatregelen

- Hanteer bij het arbobeleid de drie onderstaande principes:
 - gebruik de arbeidshygiënische strategie (bronaanpak);
 - let op de stand van de wetenschap (toepasbaar in de praktijk) en de professionele dienstverlening;
 - hanteer het redelijkerwijs principe.De afweging voor het niveau van de maatregelen is gebaseerd op de term 'redelijkerwijs'.
- Verhoog de veiligheid, betrouwbaarheid en het gebruiksgemak van arbeidsmiddelen door eisen te stellen bij aankoop (bijvoorbeeld m.b.t. geluid, trillingen, fysieke belasting, comfort en veiligheid) en te zorgen voor periodiek preventief onderhoud. De onderhoudsfrequentie hangt af van de gebruikintensiteit en de gebruiksomstandigheden van het arbeidsmiddel zie [Machineveiligheid algemeen](#).
- Zorg voor een actuele Risico Inventarisatie en Evaluatie. Een RI&E moet worden aangepast bij ingrijpende wijzigingen aan werkmethoden, werkomstandigheden of gebruikte techniek. Er kan gebruik gemaakt worden van de branche vragenlijsten die (digitaal) beschikbaar zijn bij [Stigas](#). Ook kunt u gebruik maken van een [Stigas preventieadviseur](#) die samen met u de RI&E uitvoert op uw bedrijf en vervolgens de RI&E rapportage met een voorstel plan van aanpak voor u opstelt. Maak gebruik van de arbocatalogus voor oplossingen van aanwezige aandachtspunten. Evalueer jaarlijks de RI&E en het plan van aanpak.
- Zorg voor een verzuimbeleid op maat. Neem de volgende stappen:
 - Creëer draagvlak.
 - Formuleer knelpunten.
 - Stel doelstellingen en prioriteiten vast.
 - Stel een plan op.
 - Neem een besluit
 - Voer verzuimprocedure in
 - Evalueer het verzuimbeleid.
 - Stel het beleid eventueel bij



- Maak gebruik van de verzuimpreventie van de verzekeraar. Zie de website van Stigas onder '[Grip op verzuim en re-integratie](#)'.
- Maak afspraken over de wijze van het ziekmelden en de contacten hierna en zorg voor verzuimbegeleiding, ondersteund door een bedrijfsarts of een arbodienst, tijdens arbeidsongeschiktheid. Neem een snelle re-integratie als speerpunt op.
- De preventiemedewerker(s) moet(en) beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om de bijstand op een goede manier te kunnen verlenen en zij moeten voldoende tijd hebben om de taken goed uit te kunnen voeren. [E-learning Preventiemedewerker van Stigas](#).
- Zorg voor mondelinge en schriftelijke instructies. Door laaggeletterdheid kan het voorkomen dat instructies die enkel schriftelijk uitgereikt worden niet gelezen of begrepen worden.
- Check of men de instructie goed begrepen heeft. Door problemen (streektaal, regio- of bedrijfsjargon, enz.) kunnen veiligheidsinstructies of aanwijzingen verkeerd begrepen worden.
- Geef, bij taalproblemen, voorlichting in een voor betrokkene begrijpelijke taal.
- Stimuleer het volgen van een cursus Nederlands.
- Zorg dat afspraken effectief worden door als leidinggevende het goede voorbeeld te geven. Draag bijvoorbeeld ook de veiligheidsschoenen als u de loods binnen gaat waar de heftruck rond rijdt.

Meer informatie

- www.telmeemetaal.nl
- Stappenplan arbobeleid (zie [bijlage 1](#)).
- [De Preventiemedewerker](#).
- De arbeidshygiënische strategie is de algemeen erkende volgorde van maatregelen om gevaren weg te nemen en risico's te beperken.

Deze volgorde is:

1. bestrijding aan de bron,
2. maatregelen gericht op collectieve bescherming,
3. maatregelen gericht op individuele bescherming en
4. doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen.

De arbeidshygiënische strategie en het 'redelijkerwijsprincipe'

Bij het volgen van de arbeidshygiënische strategie kijk je eerst of je de bron van het probleem kunt aanpakken: dus of het risico zelf aangepakt kan worden. Kunnen gevaarlijke stoffen vervangen worden door minder schadelijke, een gevaarlijke machine door een minder gevaarlijke machine, de lawaaiige machine door een stillere? Kan het tillen vaker met machines, zodat er minder getild hoeft te worden? Omdat materialen en machines doorlopend verbeteren – we krijgen een steeds betere 'stand der techniek' – is hier steeds meer mogelijk.

Kan deze 'aanpak bij de bron' niet, dan moet er gekozen worden voor maatregelen, die voor alle of meerdere medewerkers oplossing bieden. Bijvoorbeeld het afschermen van machines, zorgen voor lekvrije schenktuiten bij het gebruik van gevaarlijke stoffen, meer afwisseling van werkzaamheden, zodat het lichaam niet aldoor op dezelfde manier belast wordt e.d. Pas als dat nog steeds onvoldoende oplevert kunnen persoonlijke beschermingsmiddelen ingezet worden.

Vaak betekent dit dat er een combinatie van maatregelen moet komen. Bijvoorbeeld: als er gebruik wordt gemaakt van oude machines, die te veel lawaai produceren, dan is de eerste – en de beste – (bron)maatregel om apparatuur aan te



schaffen, die minder geluid produceert. Dat kan toch nog onvoldoende zijn: het risico op gehoorschade is wel minder geworden, maar het is er nog steeds. Dat vraagt om extra oplossingen, bijvoorbeeld afwisseling met ander werk zodat medewerkers minder aan schadelijk geluid blootgesteld worden. Is er dan nog steeds sprake van te grote blootstelling aan schadelijk geluid, moeten medewerkers gehoorbescherming aangemeten krijgen. Bij deze afwegingen speelt ook het 'redelijkerwijsprincipe' een rol. Dat betekent dat in financieel-economische zin niet het onmogelijke van een werkgever wordt gevraagd. Kan een werkgever een bepaald risico volgens de huidige stand der techniek beheersen door de aanschaf van een hele dure machine, maar gaat dit de financiële draagkracht van de werkgever te boven of betekent dit dat andere belangrijke investeringen niet meer kunnen worden gedaan, dan kan de werkgever het 'redelijkerwijsprincipe' aanvoeren om de investering (nog) niet te doen. Dan moeten medewerkers wel voldoende beschermd worden met andere maatregelen. Want ook bij het gebruik van het redelijkerwijsprincipe blijft het zorgprincipe voor de werkgever centraal staan.