



## Arbobeleidsplan Team Toekomst

### 1. Doel van het Arbobeleid

Team Toekomst streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor alle mensen die bij de organisatie werken. Zowel de medewerkers, als de zelfstandigen en de vrijwilligers die voor de organisatie werken. Niet alleen moet het werk veilig gedaan worden, maar medewerkers moeten zich ook prettig voelen, plezier in hun werk hebben en respectvol met elkaar omgaan. Daarbij streeft de organisatie naar een open bedrijfsklimaat, waarin medewerkers en managers elkaar aanspreken op mogelijke verbeteringen in het arbobeleid die leiden tot een nog veiliger en gezonder arbeidsklimaat.

### 2. Team Toekomst wordt in de uitvoering van het Arbo-beleidsplan bijgestaan door de Arbo-Unie. Zij ondersteunen Team Toekomst bij de volgende kerntaken:

- Ziekteverzuimbegeleiding en het voorkomen van ziekteverzuim (preventie)
- Leveren vertrouwenscontactpersoon
- Uitvoeren en opstellen van de Risico inventarisatie & -evaluatie (RI&E)

### 3. Verantwoordelijken arbozorg

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

- Bestuur: verantwoordelijk voor dit arbobeleidsplan. Het arbo-beleidsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en in het bestuur besproken. Het arbobeleidsplan wordt telkens voor 4 jaar vastgesteld. Het arbobeleidsplan behoeft instemming van de teamleden, verenigd in het teamoverleg.
- Directeur: zorgt voor de uitvoering van het arbobeleidsplan, de jaarlijkse evaluatie en de 4-jaarlijkse vaststelling voor het bestuur.
- Manager Delfshaven: 1) is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de linkwerkers en wijknetwerkers en zorgt ervoor dat medewerkers in de praktijk conform het arbobeleidsplan functioneren, 2) vangt eerste signalen op en bespreekt deze met de teamleden en de directeur en 3) geeft input voor de jaarlijkse evaluatie en de 4-jaarlijkse vaststelling van het arbobeleidsplan.
- Preventie-medewerker: is 1 van de linkwerkers of wijknetwerkers en is verantwoordelijk voor de volgende taken: 1) de medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E, 2) het (doen) uitvoeren van arbo/veiligheidsmaatregelen, 3) het geven van voorlichting aan en informeren van teamleden en 4) het medevoorbereiden van de jaarlijkse evaluatie en de 4-jaarlijkse vaststelling van het arbobeleidsplan.
- Teamleden, verenigd in het teamoverleg: de teamleden werken conform dit beleidsplan. Als een teamlid merkt dat een collega niet conform het arbobeleidsplan werkt, meldt deze dit bij de manager Delfshaven. Om ervoor te zorgen dat niets sluimert en dat de open werkcultuur geborgd blijft, heeft de medewerker een plicht om signalen te melden. Want anders ontstaan er wellicht onnodige disputen. De manager Delfshaven voert vervolgens de geëigende overleggen en zorgt voor een oplossing. Daar waar escalatie nodig is, escaleert de manager Delfshaven naar de directeur. Denk aan een situatie waarbij de werkomstandigheden dermate slecht zijn, dat de manager dit zelf niet (meer) op kan lossen. Als de teamleden het gevoel hebben dat zij niet terecht kunnen bij de manager Delfshaven en ook niet terecht kunnen bij de directeur, dan kunnen zij altijd contact opnemen met de vertrouwenspersoon.

- **Vertrouwenspersoon:** De vertrouwenspersoon is er voor problemen met ongewenste omgangsvormen, waarbij de werknemer het gevoel heeft niet bij de manager Delfshaven of de directeur terecht te kunnen. Denk aan zoals pesten, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie. Uiteraard worden die met discretie en respect voor vertrouwelijkheid en privacy behandeld door de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon ondersteunt de werknemer en adviseert (anoniem) het manager van Team Toekomst, met als doel ervoor te zorgen dat de werksituatie structureel verbetert. De vertrouwenspersoon neemt het probleem niet over, maar ondersteunt en denkt mee. De meerwaarde van de inzet van een vertrouwenspersoon is dat het merendeel van de klachten op een informele manier wordt opgelost.

#### **4. Preventieve zorg**

De organisatie wil risico's voor veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk voorkomen dan wel beheersen. Daarin heeft de preventiemedewerker een belangrijke rol. De organisatie 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 arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen tot een minimum worden beperkt. De taken van de preventiemedewerker omvatten ten minste het helpen opstellen van de RI&E en het bijbehorende Plan van Aanpak, het helpen uitvoeren van het Plan van Aanpak en preventieve taken. De preventiemedewerker wordt begeleid door de Arbo-unie, die de RI&E uitvoert en bouwstenen aanlevert voor het plan van aanpak.

#### **4. Deskundige ondersteuning**

Team Toekomst laat zich bijstaan door de Arbo-Unie. Verder hebben medewerkers, indien zij dat wensen, recht op uitvoering van Periodiek Arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO). De werkwijze van de arbodienst/deskundige ondersteuning is vastgelegd in het protocol ziekteverzuim. Elk jaar evalueert de organisatie de deskundige ondersteuning/het contract met de arbodienst.

#### **7. Bedrijfshulpverlening**

De organisatie heeft vooralsnog geen eigen BHV'er nodig, omdat Team Toekomst geen eigen locatie heeft.

#### **8. Verzuimbeleid**

Team Toekomst heeft verzuimbeleid, vastgelegd in het HR-beleid van de organisatie. Het doel is om ziekteverzuim te beheersen en te verminderen en om aan te geven hoe intern wordt omgegaan met ziekmeldingen en verzuim. Het ziekteverzuimbeleid zorgt voor een optimaal werkklimaat, gezonde arbeidsomstandigheden en goede werkverhoudingen.

Team Toekomst wordt bij het verzuimbeleid ondersteund door de arbodienst (vangnetregeling) of een gecertificeerde bedrijfsarts (maatwerkregeling).

Jaarlijks evalueert Team Toekomst verzuimgegevens, stelt deze vast in de bestuursvergadering en stelt nieuwe verzuimdoelen op voor het volgende jaar.

Als een linkwerker ten minste 1 maand is uitgevallen, treedt intern de achterwachtregeling in werking. De linkwerkers werken in koppels. De collega met die de uitgevallen collega is gekoppeld, neemt tijdelijk de taken van de zieke linkwerker over.

#### **9. Voorlichting**

Het arbobeidsplan en HR-beleid zijn standaard onderdeel van het kennismakingspakket van medewerkers bij in diensttreding. Tevens wordt arbobeleid en HR-beleid ieder half jaar besproken in het gezamenlijke teamoverleg. De preventiemedewerker zorgt er samen met de manager Delfshaven voor dat dat overleg wordt voorbereid. Alle relevante documentatie is te vinden op de Google Drive. De gegevens van de vertrouwenspersoon zijn via de Google Drive te vinden. De vertrouwenspersoon wordt uitgenodigd voor een gezamenlijke teamoverleg van Team Toekomst.

#### **10. Beleid bij intimidatie, agressie, geweld, pesten en racistisch gedrag van buiten de eigen organisatie.**

Team Toekomst hanteert beleid tegen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en racistisch gedrag van

buiten de organisatie. Iedere medewerker van Team Toekomst werkt op andere lokaties, dan de eigen hoofdlokatie. Iedere medewerker van Team Toekomst besteedt het merendeel van zijn of haar werk in contact met partijen, gezinnen, kinderen en partners in de wijk. Alle medewerkers van Team Toekomst moeten dat werk in veiligheid kunnen verrichten. Concreet betekent dat, dat:

- Medewerkers van Team Toekomst op de samenwerkende scholen welkom worden ontvangen, onderdeel van het schoolteam worden, een afgesloten werkplek krijgen die voldoet aan de Arbo-normen en niet in onveilige situaties worden gebracht. Team Toekomst regelt dit bij de start van een samenwerking met een school, via het contract dat Team Toekomst ondertekent met een school.
- Medewerkers van Team Toekomst niet, zonder medeweten van collega's, huisbezoeken afleggen bij gezinnen.
- Medewerkers van Team Toekomst bij vakantie-activiteiten altijd gebruik maken van de WMO Radar-lokaties en andere vooraf vastgelegde lokaties.
- Dat alleen vooraf aangemelde kinderen toe worden gelaten tot de vakantie-activiteiten.
- Dat bij enige vorm van onveiligheid die wordt ervaren door een medewerker van Team Toekomst, direct de manager Delfshaven wordt geïnformeerd.

### **11. Klachtenprocedure**

Team Toekomst organiseert twee klachtencommissies. Ten eerste een interne klachtencommissie. Vertrouwenspersoon en klachtencommissie zijn aparte begrippen. De vertrouwenspersoon werkt meer informeel, het probleem kan soms via enkele gesprekken (dus zonder rapportage) worden opgelost en afgesproken kan worden dat de naam van de betreffende werknemer geheim blijft. De interne klachtencommissie pakt de klacht formeel aan. Op basis van een onderzoek gaat zij na of de klacht gegrond is. Als dat het geval is, adviseert zij de werkgever over het nemen van (tijdelijke) orde- of strafmaatregelen. Tenslotte controleert zij of de genomen maatregelen geholpen hebben de klacht(en) te verminderen c.q. te doen verdwijnen. In de klachtencommissie nemen zitting: 1) de preventiemedewerker, 2) twee bestuursleden.

Ten tweede de externe klachtencommissie. Deze is er voor het behandelen van situaties die ofwel door werknemers, ofwel door externen worden gemeld en die te maken hebben met externe contacten. Deze klachtencommissie bestaat uit 1) de vertrouwenscontactpersoon, 2) de 2 bestuursleden die tevens zitting hebben in de interne klachtencommissie, 3) directeur Team Toekomst en 4) manager Delfshaven. De procedure voor het melden van een klacht, de behandeling van een klacht en de opvolging wordt gecommuniceerd via de website van Team Toekomst, bij nieuwsberichten en bij 'Downloads'.

### **11. Arbeidstijden**

Bij het vaststellen van werktijden, en/of het opstellen van roosters of werkschema's, hanteert Team Toekomst de verplichtingen uit de Arbeidstijdenwet en de cao Zorg en Welzijn. Het uitgangspunt is dat geen overwerk wordt uitgevoerd. Team Toekomst kent geen piketdienst of andere overwerkregelingen. Alleen in grote nood wordt van een linkwerker van Team Toekomst verwacht om buiten werktijden een gezin te ondersteunen. Dat wordt met de manager Delfshaven afgestemd. Zodat de manager Delfshaven kan blijven monitoren of medewerkers niet onnodig vaak buiten werktijd worden gevraagd door gezinnen, scholen of wijkpartners. Als de manager Delfshaven vindt dat de linkwerker onnodig buiten werktijd wordt belast, zal de manager in overleg met de linkwerker desgewenst contact opnemen met gezin of wijkpartij. Daarbij geldt tevens als uitgangspunt dat medewerkers flexibel zijn in het zelf managen van enerzijds de vakanties en anderzijds de overwerkuren. Team Toekomst kent cf de CAO een vast aantal vakantie-uren per medewerker. Omdat veel medewerkers kinderen hebben in de basisschoolleeftijd, is het logisch dat zij iets meer vakantie opnemen en waar eventueel overwerk nodig is, dit uitvoeren. Al het overwerk gebeurt in overleg en wordt niet vooraf van de medewerkers verwacht.

### **12. Registratie van arbeidsongevallen**

Stichting Team Toekomst 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 die aan het werk zijn.

### **13. Evaluatie**

Arbobeleid is onderdeel van het hr-beleid. Iedere jaar worden HR-beleid en arbobeleid geevalueerd. De preventiemedewerker en manager Delfshaven zorgen dat het in het gezamenlijke teamoverleg wordt geagendeerd. De evaluatie vindt in eerste instantie plaats in dat overleg. Vervolgens brengen directeur en

manager Delfshaven de evaluatie inclusief waar nodig aandachtspunten, naar bestuur, die jaarlijks de evaluatie vaststellen. Iedere 4 jaar vindt vaststelling van HR-beleid en arbobeleid plaats.