

Raamwerk van een beleid lichamelijke belasting

In .pdf

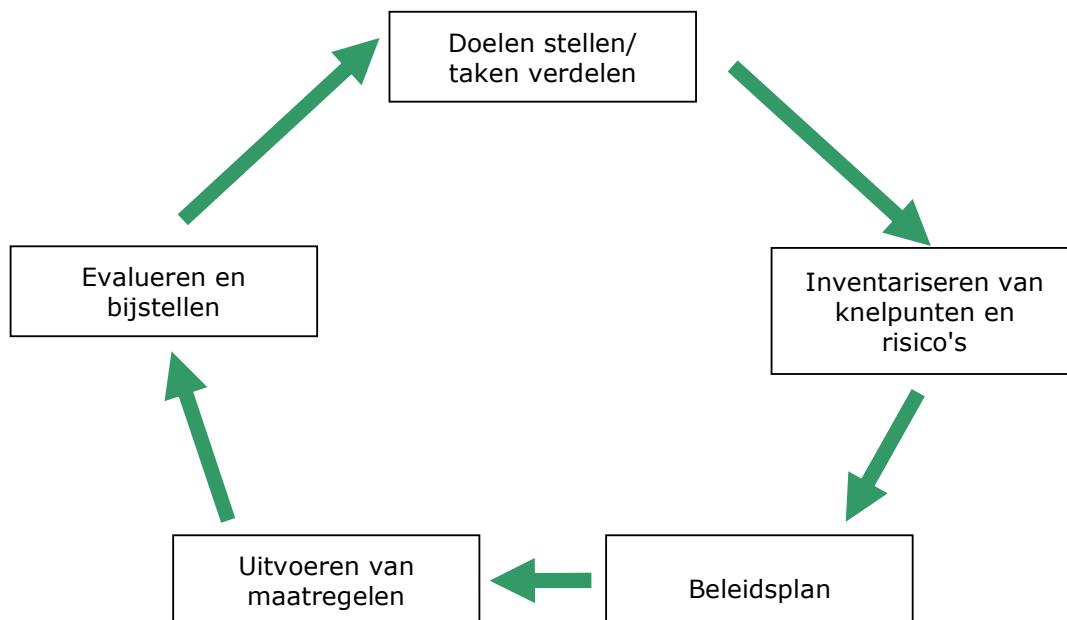
Inleiding

Er zijn vele manieren om arbobeleid te formuleren. Het raamwerk welke hierna beschreven wordt is geschreven als hulpmiddel bij het maken van je eigen arbobeleid.

Raamwerk

Om lichamelijke belasting in je organisatie goed te organiseren houd je bij het nemen van belangrijke beslissingen steeds rekening met de effecten op de arbeidsomstandigheden van de medewerkers.

Dit betekent kiezen voor een gestructureerde, resultaatgerichte aanpak van vraagstukken omtrent lichamelijke belasting. Je stelt doelen, maakt plannen, voert ze uit en evalueert ze om zo nodig het gevoerde beleid bij te stellen. Onderstaande beleidscyclus kan je hierbij helpen. Na iedere ronde beoordeel je het beleid en de uitvoering daarvan.



1. Doelen stellen / taken bespreken:

In een bespreking kunnen de volgende vragen aan bod komen:

Wat willen we en wat kunnen we bereiken en wie is verantwoordelijk ?

2. Inventariseren:

Informatie verzamelen over de risico's die medewerkers lopen en de oorzaken ervan. Deze informatie kun je halen uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), andere onderzoeken op het gebied van lichamelijke belasting en eventueel uit de geanonimiseerde groepsrapportages van het PMO (Preventief Medische Onderzoek) en/of MTO (Medewerkers-Tevredenheids-Onderzoek).

3. Beleidsplan

De volgende elementen kunnen onderdeel zijn en uitgewerkt worden in het beleidsplan. Wees niet te ambitieus en doe niet alles tegelijk. Kies een goed moment om te beginnen.

- 3.1. De rol van de preventiemedewerker of coach Fysieke Belasting:
Om de taak van preventiemedewerker of coach Fysieke Belasting duidelijk te maken leg je deze schriftelijk vast. De preventiemedewerker of coach Fysieke Belasting is opgeleid om zijn taak goed te kunnen vervullen. Daarnaast zorg je ervoor dat bij iedere medewerker bekend is wie deze rol vervult en wat het inhoudt.
- 3.2 Voorlichting en instructie:
Alle medewerkers krijgen voorlichting over gezondheidsklachten door lichamelijke belasting en hoe deze kunnen worden voorkomen. De medewerkers krijgen hierbij instructie over de juiste instelling van de werkplek, de juiste werktechniek en de juiste hulpmiddelen om het werk uit te voeren.
Ook nieuwe medewerkers en uitzendkrachten worden bij aanvang van het dienstverband voorgelicht en geïnstrueerd.
De voorlichting en instructie worden jaarlijks herhaald. Het onderwerp wordt middels informatiebijeenkomsten, werkoverleg en via e-mail actueel gehouden. Deelname aan georganiseerde voorlichting en instructie is verplicht.

4. Plan uitvoeren

Organisatie en uitvoering van de in het beleidsplan beschreven activiteiten.
Betrokkenheid van het management bij de uitvoering is essentieel.

5. Plan evalueren

Evaluatie van de uitvoering. Zijn de gestelde doelen bereikt? Hoe is de uitvoering verlopen? Zijn verbeteringen nodig?
Je koppelt de behaalde resultaten terug naar de direct verantwoordelijken.
Je past je doelen aan en stelt jezelf nieuwe doelen.

Deskundige bijstand

Je kunt intern een deskundige (preventiemedewerker, arbocoördinator) aanwijzen en/of laten opleiden eventueel bijgestaan door een extern deskundige. Je kunt ook een externe volledig deskundig bijstand laten verlenen bij het uitvoeren van het arbobeleid en het daaronder vallende beleid lichamelijke belasting.

Het verlenen van bijstand houdt in:

- Adviseren t.a.v. het arbobeleid
- Adviseren van OR/PVT
- Advies en medewerking van de te nemen maatregelen
- Bijstand en begeleiding van medewerkers
- Verzorgen van het arbospreekuur
- Medewerking en goedkeuring RI&E.