



Arbobeleid Unicoz

Besluitvormingsproces:

Datum: **Beslisser** **Bevoegdheid**

16 mei 2023	Team HRM	Informerend
16 mei 2023	Werkgroep: <ul style="list-style-type: none"> • Vitaliteit & Gesprekkencyclus 	Adviserend
22 mei 2023	MT	Adviserend
23 mei 2023 Tot 7/6 reactie	VO/PO	Adviserend
15 juni 2023	CvB	Besluitvormend (voorgenomen)
3 oktober 2023	GMR	Instemming
10 oktober 2023	MR Bureau	Instemming
24 oktober 2023	PMR ONC	Instemming
30 november 2023	CvB	Besluitvormend (definitief)

Inhoudsopgave

Inleiding

Arbobeleid

1. Visie en Vertrekpunt
2. Organisatie en deskundige ondersteuning
 - 2.1 Verantwoordelijkheden/rollen
 - 2.2 Werkgroep vitaliteit
 - 2.3 Unicoz bedrijfsarts/arbodienst en kerndeskundigen
 - 2.4 Manager huisvesting
 - 2.5 Preventiemedewerker
 - 2.6 Personeelsgeleding (G) MR
 - 2.7 Bedrijfshulpverlening (BHV)
 - 2.8 Interne contactpersoon/vertrouwenspersoon
 - 2.9 Externe vertrouwenspersoon
3. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)
 - 3.1 De RI&E
 - 3.2 Quick scan PSA als onderdeel van de RI&E
 - 3.3 Plan van aanpak
4. Verzuim, inzetbaarheid en vitaliteit
 - 4.1 Handboek Verzuim inclusief beleid en protocol
 - 4.2 Inzetbaarheid en vitaliteitsbeleid
 - 4.3 Vitaliteitstoolkit
 - 4.4 Bedrijfsfitness
 - 4.5 WAZO
 - 4.6 Rookbeleid
 - 4.7 Werkplek
 - 4.8 Overige speciale doelgroepen
5. Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA) en medische gezondheid
 - 5.1 PSA beleid
 - 5.2 Beleid agressie en geweld
 - 5.3 Leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - 5.4 Registratie van ongevallen
6. Alcohol-, drugs-en medicijngebruik protocol

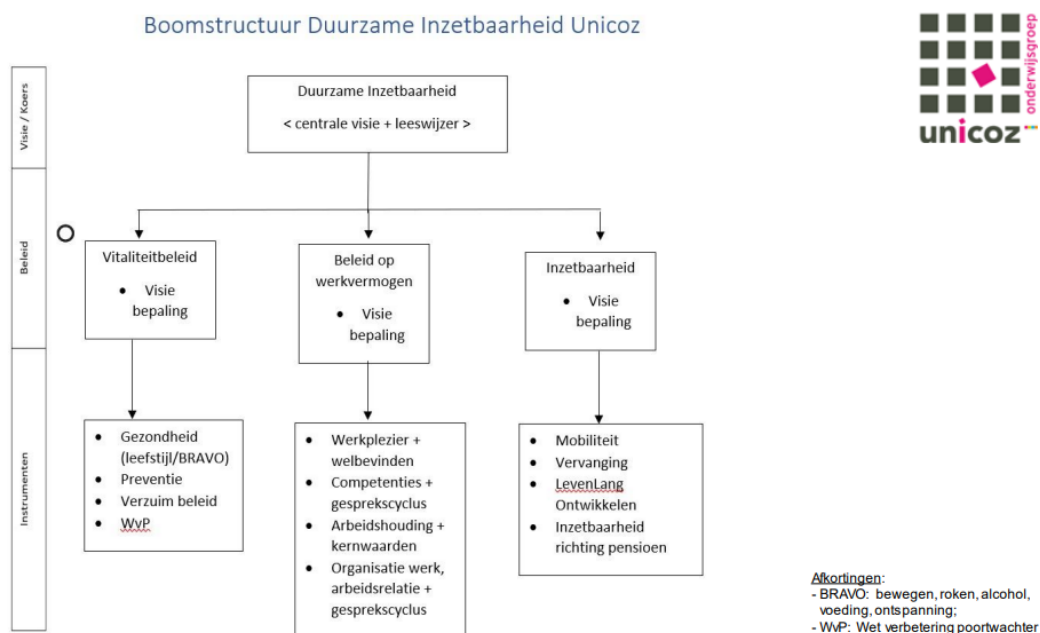
Inleiding

Op 20 april 2023 is de **notitie visie op duurzame inzetbaarheid** vastgesteld door het CvB. In deze notitie wordt ingegaan op wat duurzame inzetbaarheid betekent voor alle medewerkers binnen Unicoz.

Duurzaam inzetbare medewerkers doen hun werk met energie (**vitaliteit**), kunnen het werk fysiek en mentaal aan (**werkvermogen**) en zijn in staat om hun werk nu en in de toekomst te behouden (**employability**).

Deze visie en de verdere vertaling naar de gewenste praktijk binnen Unicoz (zie verder) vormen de kapstok voor de beleidsontwikkeling binnen HR op deze 3 onderwerpen.

Boomstructuur Duurzame Inzetbaarheid Unicoz



www.unicoz.nl

In de linkerkolom van de tabel is het vitaliteitsbeleid opgenomen waaronder gezondheid, preventie, verzuimbeleid en de wet verbetering poortwachter vallen. Samengevat kunnen we al deze onderwerpen scharen onder het arbobeleid binnen Unicoz.

Het beleid op werkvermogen (middelste kolom) en de inzetbaarheid van de medewerkers (rechter kolom) wordt separaat ontwikkeld.

In deze notitie wordt het arbobeleid binnen Unicoz omschreven inclusief *het aanverwant beleid* en de samenwerking met de diverse ketenpartners. Tevens is *een inventarisatie van een uitvoeringsplan arbobeleid* toegevoegd waarin opgenomen de zaken die Unicoz in deze notitie voorstaat maar die in sommige gevallen praktisch nog niet geregeld zijn.

Arbobeleid

Arbobeleid is het beleid dat een werkgever binnen zijn organisatie voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Werkgevers zijn verplicht ervoor te zorgen dat hun werknemers veilig en gezond werken. De mate van bescherming die zij moeten bieden, is door de overheid vastgelegd in de Arbowet, het Arbo besluit en de Arbo regeling. Om deze wetten na te leven dient elke organisatie arbobeleid te voeren.

- Een goed arbobeleid draagt bij aan een toekomstbestendige organisatie;
- Een werknemer presteert beter als hij zich veilig voelt en comfortabel kan werken;
- Een veilige en comfortabele werkplek draagt bij aan het behoud van het personeel;
- Een veilige en gezonde werkplek heeft een positief effect op het ziekteverzuim;
- Goede arbeidsomstandigheden verhogen de motivatie en duurzame inzetbaarheid van werknemers;
- Met gezonde, gemotiveerde en vakbekwame medewerkers zijn scholen beter in staat beter kwalitatief goed onderwijs te geven;
- Om leraren voor het primair en voortgezet onderwijs te behouden en nieuwe collega's aan te trekken is het belangrijk dat medewerkers tevreden zijn over hun werk en arbeidsomstandigheden.

In dit document wordt een toelichting en uitwerking van het arbobeleid gegeven zoals dit binnen de Unicoz-onderwijsgroep (hierna Unicoz) van toepassing is.

Indien van toepassing wordt voor ieder onderwerp 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. Visie en vertrekpunt

Als we de Unicoz-visie vertalen naar de gewenste praktijk, dan ligt de focus op:

- dat Unicoz een goede werkgever wil zijn die vanuit haar kernwaarden **Uniciteit, Inspiratie, Openheid en Solidariteit** streeft naar fysiek en mentaal gezonde medewerkers. En dit concreet maakt vanuit de opdracht die we ons in het schooldocument (po) en kwartaalrapportage (vo) stellen.
- dat de organisatie zorgt voor een stabiele en (sociaal) veilige werkomgeving als basis voor het geven en organiseren van kwalitatief goed onderwijs en streeft naar **fysiek en mentaal gezonde medewerkers**.
- dat iedere medewerker van Unicoz zich vertrouwd voelt om uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid tijdig bespreekbaar te maken; dat er een klimaat heerst waarin de medewerker zich gehoord en gezien voelt door de leidinggevende en met elkaar in gesprek gaan vanzelfsprekend en een gedeelde verantwoordelijkheid is. De leidinggevende zal de medewerker geregeld bevragen op duurzame inzetbaarheid in de formele gesprekken, hierbij denken we aan de gesprekscyclus en het taakbeleid. De medewerkers van HR hebben een ondersteunende, adviserende, bemiddelende en verwijzende rol hierbij en zijn zichtbaar en bereikbaar voor alle medewerkers. De inzet van HR is om in harmonie zaken op te lossen.
- dat de talenten van medewerkers worden ingezet en medewerkers zich openstellen voor ontwikkelingen binnen en buiten de school. Dit kan betrekking hebben op zowel de kwaliteit van het onderwijs als de invulling van arbeidsinzet en mobiliteit. Unicoz vindt het belangrijk dat we beschikken over een gemotiveerd, proactief medewerkersbestand dat gewend is om vooruit te kijken en weet te anticiperen op kansen. We stimuleren het eigenaarschap van onze medewerkers: hier ligt een gedeelde verantwoordelijkheid voor medewerker en leidinggevende.
- het invulling geven aan goed werkgeverschap zodat Unicoz een aantrekkelijke organisatie is om voor te werken en te blijven werken en waarin ieders talenten optimaal benut worden. Zodanig dat we interne mobiliteit (carrièreperspectieven) maximaal faciliteren en Unicoz zich als een betrokken werkgever positioneert.

Om dit te kunnen bereiken, kennen we een organisatiecultuur met gedeeld leiderschap en wederzijdse verantwoordelijkheden. Iedere leidinggevende en medewerker is zich bewust van zijn/haar aandeel en professionele rol in 'samen zijn wij Unicoz' en draagt een ieder bij aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen in Zoetermeer.

2. Organisatie en deskundige ondersteuning

Algemeen

Werkgever en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. Dit betekent dat de leidinggevenden en de medewerkers gezamenlijk werken aan het realiseren van de doelstellingen en plannen.

Het arbobeleid is ontwikkeld door de leden van de werkgroep vitaliteit waar leidinggevenden PO/VO en HR in vertegenwoordigd zijn.

De directies/leidinggevenden hebben als taak het arbobeleid uit te dragen en uit te voeren. Zij zorgen voor uitleg aan de medewerkers om op deze wijze de arbeidsomstandigheden verder te verbeteren.

Als Unicoz zijn wij samen verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dit betekent dat alle leidinggevenden en medewerkers hieraan bijdragen. Leidinggevenden en medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om zich te houden aan de regels omtrent veilig en gezond werken en anderen hierop aan te spreken.

Daarnaast hebben de leidinggevenden en de medewerkers de verantwoordelijkheid onveilig gedrag of onveilige situaties te signaleren en zo mogelijk voorstellen te doen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Eventuele gebreken aan materiaal en middelen of gevaarlijke/risicovolle situaties worden zo spoedig mogelijk gemeld bij de direct leidinggevende.

2.1 Verantwoordelijkheden/rollen

De directeur is verantwoordelijk voor het arbobeleid op zijn/haar school. Het bestuursbureau faciliteert de directeur hierbij. Dit houdt de volgende concrete taken/verantwoordelijkheden in:

- Het bestuursbureau/HR initieert periodiek een arbo-ronde (RI&E) langs de scholen waarbij vooraf rekening wordt gehouden met relevante ontwikkelingen zoals ver- en/of nieuwbouw;
- De opbrengsten vanuit de arbo-ronde worden door het bestuursbureau/HR geëvalueerd en indien relevant en noodzakelijk teruggekoppeld naar de betreffende scholen;
- De directeur is vervolgens verantwoordelijk voor aanpassing van het PvA en de uitvoering van de verschillende verbeterpunten al dan niet met ondersteuning van het bestuursbureau/HR;
- Eventueel kan, bijvoorbeeld op basis van de arbo-ronde, sprake zijn van het uitvoeren van een nieuwe RI&E. Het bestuursbureau/HR organiseert, in overleg met de betreffende school, deze nieuwe RI&E.
- Jaarlijks vinden de BHV-herhalingstrainingen plaats georganiseerd door het bestuursbureau. Minstens éénmaal per jaar wordt er op iedere Unicoz-school onder leiding van het hoofd BHV het ontruimingsplan geoefend.

2.2 Werkgroep Vitaliteit

Om o.a. invulling te geven aan het vitaliteitsbeleid waar het arbobeleid onderdeel van uitmaakt is de werkgroep vitaliteit gestart. De werkgroep bestaat uit leidinggevenden uit het PO en VO, hoofd HR en de medewerker Verzuim en Duurzame Inzetbaarheid. Jaarlijks maakt de werkgroep een jaarplan dat wordt goedgekeurd door het College van Bestuur op advies van voorzitter van de regiegroep HR en MT bestuursbureau.

2.3 Unicoz bedrijfsarts/arbodienst en kerndeskundigen

Unicoz heeft naast het contract met Zorg voor de Zaak waar de ziekteverzuimbegeleiding is ondergebracht, tevens afspraken met diverse kerndeskundigen. Deze deskundige externe diensten adviseren Unicoz onder andere over:

- Toetsen van de RI&E's en plannen van aanpak;

- Preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken;
- Uitvoeren van periodiek medisch onderzoek;
- Houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur.

Overleg omtrent arbeidsomstandigheden

Het overleg wordt in de organisatie onder andere gevoerd door:

- De verantwoordelijke directeur of leidinggevende;
- Werkgroep Vitaliteit;
- (G)MR;
- De medewerkers met hun directeur of direct leidinggevende in het werkoverleg en bilaterale gesprekken;
- Bedrijfsarts, praktijkondersteuner en preventiemedewerker.

De arbeidsomstandigheden zijn als vast agendapunt geagendeerd in de diverse overlegvormen zoals werkoverleg en de gesprekscyclus.

2.4 Manager huisvesting

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 Arbo regelgeving. Unicoz is juridisch eigenaar van de schoolgebouwen en de gemeente is economisch eigenaar. Jaarlijks vindt op basis van het MeerJarenOnderhoudsPlan (MJOP) een controle plaats vanuit de actualisatie van deze onderhoudsplannen. Door deze jaarlijkse check van het onderhoud zal het plan van aanpak vanuit de RI&E (1x per 4 jaar) voor wat betreft het fysieke gedeelte tot een minimum beperkt blijven. De manager huisvesting heeft regelmatig contact met de functionaris van de gemeente Zoetermeer voor wat betreft noodzakelijke aanpassingen, onderhoud en investeringen.

2.5 Preventiemedewerker

Iedere onderneming met meer dan 24 medewerkers is op grond van de arbeidsomstandighedenwet verplicht een preventiemedewerker in de organisatie te benoemen.

De preventiemedewerker bij Unicoz is bovenschools, bij het bestuursbureau, belegt bij de medewerker Verzuim en Duurzame Inzetbaarheid. Deze medewerker coördineert/bewaakt minimaal de (deel)taken op het gebied van preventie en bescherming, zoals beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet en zoals beschreven in *het handboek Verzuim en inzetbaarheid*.

Hiernaast is op een aantal scholen de rol van preventiemedewerker geborgd of wel bij de conciërge, de intern begeleider of de directeur.

De bovenschoolse preventiemedewerker geeft gevraagd en ongevraagd advies omtrent arbeidsomstandigheden. Tevens ondersteunt de preventiemedewerker bij het opstellen van de RI&E en het daarbij behorende plan van aanpak. Verder kan de preventiemedewerker worden ingeschakeld voor assistentie en begeleiding van de directeurs/leidinggevenden in hun uitvoeringstaak ook op basis van de RI&E.

Taken van een preventiemedewerker

De preventiemedewerker houdt zich binnen Unicoz in samenwerking met de betreffende directeur/leidinggevende bezig met preventietaken die voortvloeien uit de resultaten van de RI&E. Hieronder wordt verstaan:

- Het laten uitvoeren van en verlenen van medewerking bij de uitvoering van de risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE);
- Het bewaken van de uitvoering van de maatregelen uit het plan van aanpak;

- Het signaleren van gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van medewerkers, verbetermaatregelen hiervoor aandragen en bespreken met belanghebbenden binnen de organisatie;
- Het samenwerken met en informeren van medezeggenschap over de te nemen maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden;
- Advies geven aan leidinggevenden en medewerkers ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid en over de uitvoering van (een deel van) de maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden;
- Het deelnemen aan periodiek overleg met de bedrijfsarts.

Om deze rol voldoende uit te kunnen voeren zorgt Unicoz ervoor dat de preventiemedewerker beschikt over voldoende deskundigheid, middelen en tijd om zijn/haar preventietaak zelfstandig en onafhankelijk uit te kunnen voeren.

2.6 Personeelsgeleding (G)MR

De positie van de P(G)MR is verankerd in de Arbowet, waarin staat dat werkgever en werknemers moeten samenwerken bij het uitvoeren van het arbobeleid.

De personeelsgeleding van de (G)MR heeft instemmingsrecht bij het door of namens de werkgever te voeren arbeidsomstandighedenbeleid, en het beleid rond ziekteverzuim en re-integratie. Onder dit instemmingsrecht valt onder meer:

- De organisatie van dit beleid (taken en verantwoordelijkheden) en de maatregelen in het plan van aanpak;
- De keuze voor een bepaalde arbodienst, en de inhoud van het contract met deze arbodienst;
- Het aanwijzen van de preventiemedewerker.

In de (G)MR staat arbeidsomstandigheden jaarlijks op de agenda.

2.7 Bedrijfshulpverlening (BHV)

De schoolleiding van iedere Unicoz-school is verantwoordelijk voor het adequaat reageren op calamiteiten en ongevallen. Daartoe organiseert zij binnen de scholen van Unicoz bedrijfshulpverlening (BHV). Adequaat kunnen reageren houdt in ieder geval in: planmatig, snel en effectief beperken en bestrijden van noodsituaties, calamiteiten en dreigende gebeurtenissen voor medewerkers, leerlingen en eventueel aanwezige derden (ouders, bezoek, leveranciers etc.). Omdat iedere school anders is en er sprake kan zijn van verschillende calamiteitenscenario's, vraagt de opzet van de BHV om maatwerk, een jaarlijkse oefening en uiteraard evaluatie van de oefening en eventuele bijstelling van 'de BHV'. Daarom heeft iedere school van Unicoz de ruimte en de verantwoordelijkheid om een - bij het eigen risicoprofiel passende - BHV-organisatie op te zetten.

De door de BHV (-organisatie) geboden bijstand houdt in elk geval in:

- het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
- het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle medewerkers en andere personen in de school.

De schoolleiding is verantwoordelijk voor de inrichting van de bedrijfshulpverlening (BHV).

2.8 Interne contactpersoon/vertrouwenspersoon

Op iedere school zijn één of twee interne contactpersonen/vertrouwenspersonen aangesteld. De interne vertrouwenspersoon is er voor vertrouwelijke zaken en persoonlijke problemen met betrekking tot schoolse zaken. Zie ook het integraal veiligheidsbeleid PO & VO artikel 3.4.

Elke medewerker kan een beroep doen op de interne contactpersoon. Het spreekt vanzelf dat elk gesprek vertrouwelijk wordt behandeld.

2.9 Externe vertrouwenspersonen

Unicoz heeft twee externe vertrouwenspersonen. De taken en bevoegdheden van de externe vertrouwenspersoon zijn terug te lezen in het Integraal Veiligheidsbeleid PO & VO artikel 3.4. Een externe vertrouwenspersoon is onafhankelijk en staat niet in een hiërarchische (afhankelijkheid) relatie tot een medewerker van een school.

De externe vertrouwenspersoon brengt jaarlijks aan het bevoegd gezag (College van Bestuur) schriftelijk verslag uit van de werkzaamheden.

Daarnaast kent Unicoz een klokkenluidersregeling. De (aangepaste) klokkenluidersregeling staat op Uniconnect.

De contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon zijn:

1. Mevrouw M. van Dasselaar
T 06-11389785
E info@marjanvandasselaar.nl
2. De heer A. van der Zalm
T 06 – 23 81 42 97
E info@albertvanderzalm.nl

3. Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E)

3.1 De RI&E

De risico-inventarisatie en evaluatie (hierna RI&E) is een voor werkgevers verplicht middel om de gezondheid en veiligheid te bevorderen. Het doel van de RI&E is het (laten) inventariseren of en hoe het werk gevaarlijk of ongezond kan zijn voor medewerkers.

Uitgangspositie om een RI&E uit te voeren is een zo veilig, verantwoord en gezond mogelijke (werk)plek te kunnen bieden aan onze leerlingen, medewerkers, leveranciers, ingehuurd personeel, gasten en alle anderen die onze locaties betreden.

Om alle veiligheids- en gezondheidsrisico's te inventariseren wordt op iedere school en het bestuursbureau de RI&E afgenomen. Het hebben van een actuele RI&E op iedere school is een wettelijke verplichting.

3.2 QuickScan PSA onderdeel van de RI&E.

Als onderdeel van de RI&E wordt de QuickScan Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA) op iedere school afgenomen.

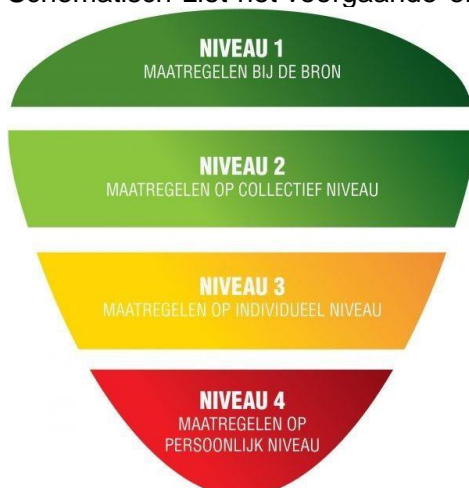
Psychosociale arbeidsbelasting gaat over werkdruk, agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie (zie verder hoofdstuk 5). Beleidsmatig onderscheidt de arbeidsinspectie SZW hierbij drie onderdelen: werkdruk, agressie door derden (bijv. ouders en bezoekers) en ongewenste omgangsvormen door werknemers onderling.

- Wanneer er in de resultaten van de QuickScan signalen van zorg zijn doen we verdiepend onderzoek
- De uitkomsten van de QuickScan worden binnen de scholen besproken en binnen de scholen bedenken we oplossingen voor de knelpunten
- De verbeterpunten worden opgenomen in het plan van aanpak.

3.3 Plan van aanpak

De inventarisatie van de RI&E wordt schriftelijk vastgelegd. In de RI&E wordt ook een plan van aanpak (PVA) opgenomen. Daarin staat beschreven welke maatregelen een werkgever gaat nemen om de geconstateerde risico's aan te pakken. Dit betekent dat er altijd eerst naar het aanpakken van de bron gekeken wordt, dan naar collectieve/organisatorische maatregelen, vervolgens naar individuele maatregelen en tenslotte persoonlijke beschermingsmiddelen. Voor persoonlijke beschermingsmiddelen geldt dat deze alleen ingezet worden bij risico's die niet middels andere maatregelen konden worden weggenomen.

Schematisch ziet het voorgaande er als volgt uit:



In het plan van aanpak 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 zijn. Ook is terug te lezen welke activiteiten al zijn uitgevoerd. 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 Arboret. De RI&E moet getoetst worden door een gecertificeerde kerndeskundige. Bij het tot stand komen van de RI&E is de medezeggenschapsraad van begin tot eind betrokken, uiteindelijk wordt het plan van aanpak aan de MR voorgelegd.

Resultaten

De resultaten uit de RI&E worden ook gebruikt voor het compleet en up-to-date houden van het arboreleid.

Toetsen van de RI&E

De RI&E wordt iedere vier jaar getoetst door een (extern) gecertificeerde arbodienst of een gecertificeerde arbo kerndeskundige. Zij beoordelen of de ingevulde RI&E compleet en betrouwbaar is en uitgaat van de huidige stand van wetenschap en techniek. Zij schrijven een advies aan de werkgever o.a. over het plan van aanpak.

Bij wijzigingen in de werklocaties zullen er zo spoedig mogelijk RI&E's georganiseerd worden op de nieuwe locaties.

4. Verzuim, inzetbaarheid en vitaliteit

4.1 Handboek Verzuim & Inzetbaarheid

Binnen Unicoz werken we met een handboek *Verzuim & inzetbaarheid* waarin het verzuimbeleid is beschreven inclusief de diverse stroomschema's, routekaarten, protocollen en voorbeeldbrieven.

Dit handboek is beschikbaar voor iedere medewerker en leidinggevende via Uniconnect.

4.2 Inzetbaarheid & Vitaliteitsbeleid

Unicoz vindt het belangrijk dat medewerkers fysiek en mentaal gezond zijn. Unicoz als werkgever faciliteert de inzetbaarheid en de vitaliteit van de medewerkers waarbij zowel de leidinggevenden als de medewerkers hier een gedeelde verantwoordelijkheid in hebben.

De notitie *Visie op Duurzame Inzetbaarheid* is de kapstok waar o.a. vitaliteitsbeleid is ondergebracht. Als we het over vitaliteitsbeleid hebben dan bedoelen we gezondheid, (leefstijl/bravo) preventie, verzuimbeleid en wet verbetering poortwachter.

Vitale medewerkers voelen zich over het algemeen gelukkiger en ervaren minder klachten. Daarom ondersteunt Unicoz haar medewerkers in het verhogen van de gezondheid en vitaliteit. Unicoz kent verschillende mogelijkheden om haar medewerkers te ondersteunen bij het verbeteren van zijn/ haar vitaliteit. De drie pijlers:

1. Vitaliteitsbeleid
2. Beleid op werkvermogen
3. Inzetbaarheid medewerkers (employability)
vormen de basis hiervan.

4.3 Vitaliteitstoolkit

In de toekomst is het idee dat we met een zogenaamde vitaliteitstoolkit en de Unicoz Academie gaan werken om zo verschillende hulpmiddelen in te zetten.

Te denken valt hierbij aan bijvoorbeeld het aanbieden van tools voor medewerkers ter verbetering van het evenwicht in ontspanning en werk. Bijvoorbeeld het verbeteren van de leefstijl, ondersteuning bieden aan medewerkers met financiële zorgen etc. Ook het verzorgen van verzuimtrainingen voor directeurs/leidinggevenden valt hieronder. Wij willen vanuit Unicoz zorgen dat er verschillende tools beschikbaar zijn waar medewerkers (en leidinggevenden) gebruik van kunnen maken. De trajecten variëren van verschillende e-learning modules of apps, tot doorverwijzing naar bijvoorbeeld een budgetcoach of bedrijfsmaatschappelijk werker.

4.4 Bedrijfsfitness

Medewerkers kunnen (onder bepaalde voorwaarden) met belastingvoordeel een fitnessabonnement aanschaffen. Dit fitnessabonnement is aangesloten bij één van de meer dan 2000 sportscholen van Bedrijfsfitness Nederland. De kosten voor het fitnessabonnement worden verrekend met de eindejaarsuitkering.

4.5 WAZO

Ook de Wet arbeid en zorg biedt ruimte om verschillende verlofsoorten op te nemen, zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. (zie de Uniconnect onder 'weten en regelen')

4.6 Rookbeleid (zie ook hoofdstuk 6)

Unicoz ontmoedigt roken en stimuleert medewerkers om te stoppen met roken. Roken heeft veel nadelige gevolgen voor de medewerker en ook voor de collega's, de leerlingen op de locaties en voor de werkgever. Daarnaast hebben medewerkers op grond van de wet recht op een rookvrije werkplek. Bij Unicoz geldt een rookbeleid wat concreet betekent dat er alleen mag worden gerookt op de daartoe aangewezen plaatsen en dus niet op de werkplek of terrein van de school. Dit geldt ook voor e-sigaretten en vapes. Indien een medewerker wil

stoppen met roken wil Unicoz hier graag bij ondersteunen; de medewerker kan hiervoor contact opnemen met de leidinggevende.

4.7 Werkplek

Unicoz voert actief beleid om ervoor te zorgen dat beeldschermwerk geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van haar medewerkers. Dit beleid omvat het volgende: de medewerker kan een werkplekonderzoek bij de leidinggevende aanvragen. Dit betreft de werkplek op de standplaats van de medewerker. Tijdens een dergelijk werkplekonderzoek is aandacht voor de werkplek (bureau, stoel, verlichting, stand van het beeldscherm) en krijgt de medewerker informatie over de zithouding.

Een werkplekonderzoek kan ook op advies van de bedrijfsarts plaatsvinden. Indien uit dit werkplekonderzoek blijkt dat de medewerker bepaalde hulpmiddelen nodig heeft, dan wordt dit door Unicoz gefaciliteerd.

Medewerkers kunnen onder voorwaarden een beeldschermbrilvergoeding aanvragen. De regeling beeldschermbril is te vinden op Uniconnect.

Advies plaats- en tijdonafhankelijk werken en thuiswerken

Bij plaats- en tijd onafhankelijk werken staat de eigen verantwoordelijkheid c.q. de volwassen arbeidsrelatie voorop. Dit houdt onder andere in dat ervan uitgaat wordt dat de medewerker zich houdt aan de geldende arbeidstijdenwet en verantwoordelijk omgaat met de bescherming van informatie en privacygevoelige zaken.

Afspraken over de invulling van plaats- en tijd onafhankelijk werken zijn lastig centraal te regelen omdat ze afhankelijk zijn van de werksituatie, de aard van de werkzaamheden en de persoon. Daarom worden deze individueel geregeld tussen de leidinggevende en medewerker. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de deelnemende medewerkers niet allemaal op een vaste, eenduidige manier hoeven te werken, maar dat flexibele invulling mogelijk is.

De thuiswerkregeling staat op Uniconnect waar tevens ingegaan wordt op de aandachtspunten bij het inrichten van de werkplek conform de Arbowetgeving.

4.8 Overige speciale doelgroepen

Ook aan alle overige speciale doelgroepen bieden wij een veilige en gezonde werkplek. Dat betekent dat we zorg voor voorlichting en onderricht en instructie geven aan iedereen die voor ons werkzaamheden verricht over de risico's en de maatregelen die worden genomen om deze risico's te beheersen.

Stagiaires

Stagiaires en leerlingen hebben doorgaans minder ervaring. Dit kan extra risico's met zich meebrengen en daarom verdient deze groep dan ook extra aandacht. Iedere stagiair of leerling heeft een vaste begeleider die de taak heeft om toezicht te houden op het veilig en gezond werken van de stagiair.

Medewerkers in aangepast werk

Wanneer langdurig zieke medewerkers tijdelijk andere werkzaamheden verrichten, zal ook hier specifiek naar de risico's gekeken moeten worden. Dit geldt voor medewerkers die binnen Unicoz andere werkzaamheden verrichten als ook voor medewerkers die buiten Unicoz andere werkzaamheden verrichten. De leidinggevende die de medewerker aanstuurt in de aangepaste werkzaamheden draagt zorg voor een goede instructie en de juiste maatregelen om een veilige en gezonde werkomgeving te borgen. Ingeval van werkzaamheden buiten Unicoz betreft het de leidinggevende die de medewerker bij die organisatie heeft.

Inhuur

In de contracten met uitzendbureaus is afgesproken dat Unicoz als opdrachtgever verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden van de ingehuurde medewerkers. De leidinggevende zal de uitzendkracht voorlichting geven over de binnen Unicoz gehanteerde RI&E.

Zwanger

Unicoz zorgt ervoor dat de medewerkers in alle fasen van de zwangerschap veilig en gezond kunnen werken.

Dit betekent specifiek het volgende:

- Er mag geen risico zijn voor aantasting vruchtbaarheid man en vrouw.
- De zwangerschap mag geen risico lopen.
- De baby mag geen risico lopen tijdens zwangerschap en tijdens de borstvoeding.
- Na de bevalling mag de vrouw geen risico lopen (als zij nog kwetsbaar is).
- Na de bevalling organiseert de direct leidinggevende een kolfruinte indien hier behoefte aan is.

We houden ons hierbij aan alle verplichtingen die de arbeidstijdenwet en de Arbowet hierin voorschrijft. Het kan voorkomen dat zwangere vrouwen tijdens hun werkzaamheden bij Unicoz met specifieke risico's in aanraking komen. Wij nemen hierin de cao en de wetgeving in acht. Daarnaast heerst er een open werkklimaat. Mochten zich binnen de werkzaamheden specifieke risico's voordoen, dan zullen leidinggevende en medewerker dit samen bespreken en naar een oplossing zoeken.

5. Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA) en mentale gezondheid

5.1 PSA-beleid

Psychosociale arbeidsbelasting gaat over werkdruk, agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Beleidsmatig onderscheidt de arbeidsinspectie van SZW hierbij drie onderdelen: werkdruk, agressie door derden (bijv. ouders en bezoekers) en ongewenste omgangsvormen door werknemers onderling.

We vinden het binnen Unicoz belangrijk om aandacht te hebben voor de psychosociale arbeidsbelasting. We nemen signalen serieus en proberen een te hoge werkdruk, agressie en ongewenste omgangsvormen te voorkomen.

Voor psychosociale arbeidsbelasting geldt dat voorkomen beter is dan genezen. Als werkgever nemen we onze verantwoordelijkheid om beleid te voeren op, en uitvoering te geven aan, maatregelen om een te hoge psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk te voorkomen. Daarmee wordt ook ingezet op het creëren van duurzame inzetbaarheid voor onze medewerkers. Uiteraard zijn hierbij ook andere invloeden van toepassing. Denk aan een gezonde leefstijl, collegialiteit en vertrouwen.

Wat is een preventief medisch onderzoek (PMO)?

In artikel 18 van de Arbowet staat beschreven dat een werkgever wettelijk verplicht is om zijn werknemers periodiek de gelegenheid te geven een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die het werk heeft voor de gezondheid van de werknemers zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Hoe vaak en in welke vorm het verplichte PMO moet worden aangeboden is niet vastgelegd in de Arbowet. De medewerker mag kiezen of hij hiervan gebruik wil maken.

Het doel is om vroegtijdig de gezondheidsrisico's op te sporen die met werk te maken hebben. Daarom wordt de inhoud van het onderzoek vastgesteld op basis van de risico's die naar voren komen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Maar er zijn meer risico's die de duurzame inzetbaarheid bedreigen. Denk aan een ongezonde leefstijl met risico op bijvoorbeeld hart- en vaatziekten, suikerziekte en kanker.

Een PMO is bedoeld voor de individuele medewerker. Daarnaast kan de organisatie en de bedrijfsarts samen ook een beeld krijgen van de gezondheid van groepen medewerkers (bijvoorbeeld een afdeling of vestiging), en kan zij voor een groep of groepen speciale activiteiten ontwikkelen.

Waarom een PMO?

Het uitvoeren van een PMO heeft een aantal voordelen:

- Medewerkers krijgen inzicht in hun fysieke én mentale gezondheid
- Medewerkers worden aangespoord om niet door te blijven lopen met klachten, maar om tijdig in actie te komen (met als doel om uitval te voorkomen)
- HR krijgt inzicht in de knelpunten van de organisatie/locaties, inclusief concrete verbeterpunten
- Unicoz voldoet aan haar wettelijke verplichting omtrent het aanbieden van een gezondheidsonderzoek (conform de Arbowet).

Werkdruk/werkstress

Onder werkdruk verstaat de Arbowet de situatie waarin de medewerker niet (meer) kan voldoen aan de gestelde kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen. Met taakeisen wordt bedoeld: de eisen die aan het werk gesteld worden. Dit kan variëren in hoeveelheid, kwaliteit en tempo. De werkdruk is te hoog als de eisen die het werk stelt aan medewerkers niet in balans zijn met hun belastbaarheid. Werkdruk is daarmee iets anders dan het druk hebben

op het werk. Zolang een medewerker het werk aankan, hoeft het niet tot problemen te leiden en spreken we van een gezonde balans. Een structureel te hoge werkdruk kan leiden tot geestelijke en lichamelijke aandoeningen (bijvoorbeeld overspannenheid) of, een lagere productiviteit en meer verzuim.

Unicoz probeert samen met medewerkers de werkdruk aanvaardbaar te houden door te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en een prettig sociaal klimaat, met daarbij voldoende aandacht voor de medewerkers. Vanuit de Cao PO/VO is hier aandacht voor doormiddel van maatregelen om de werkdruk te verlagen. Dit wordt vastgelegd in de werkverdelingsplannen PO/VO.

Werk/privé balans

Bij Unicoz staat de volwassen arbeidsrelatie voorop. Dat betekent dat Unicoz de dialoog tussen leidinggevende en medewerker stimuleert zodat in alle openheid gesproken kan worden over eventuele problematiek op het gebied van werk/privé balans. Dit is ook een onderwerp dat terugkomt in de gesprekscyclus.

Daarnaast staat in hoofdstuk 4 van dit beleid een advies met betrekking tot tijd- en plaats onafhankelijk werken en bestaat de thuiswerkregeling om te voorkomen dat werk en privé te veel in elkaar overloopt.

Nevenwerkzaamheden

Het nevenwerkzaamhedenbeleid maakt onderdeel uit van de integriteitcode. De medewerker stelt de Unicoz onderwijsgroep in kennis van het aanvaarden van een betaalde nevenfunctie. Het doel hiervan is onder andere een individuele beoordeling of de nevenwerkzaamheden wel samengaan met de functie van de medewerker ook in relatie tot balans werk-privé.

Verlof

Unicoz geeft vanzelfsprekend uitvoering aan de Wet arbeid & zorg. Daarnaast zijn er verschillende mogelijkheden om verlof in te zetten. Het is aan medewerker en leidinggevende om hierover tot goed afspraken te komen. Hierbij wordt verwezen naar de bestaande verlof- en vakantieregelingen (zie CAO).

Verantwoordelijkheid medewerker

Een goede omgang met psychosociale arbeidsbelasting vraagt om maatwerk: per school, per afdeling en per individu. Ook hier geldt het uitgangspunt van de volwassen arbeidsrelatie. Om die reden wordt er ook een beroep op medewerkers gedaan om onder andere een juiste balans (werk-privé en werkdruk) te creëren en te behouden. Unicoz probeert medewerkers hiervan bewust te maken door in onder andere de gesprekscyclus aandacht te vragen voor de werk- privé balans. Als ook door een open werkklimaat te creëren waarin de medewerker zich vrij voelt om bijvoorbeeld aanpassing van de arbeidsduur te vragen.

Preventieve interventies (in ontwikkeling)

Er zijn preventieve interventies die Unicoz aanbiedt. Het advies aan medewerkers is om gebruik te maken van deze interventies als hiertoe de behoefte bestaat.

- De gesprekscyclus tussen medewerker en leidinggevende;
- Binnen Unicoz Academie zijn er e-learnings opgenomen; (in ontwikkeling)
- Opleiding en ontwikkeling;
- Vitaliteit;
- Plaats- en tijdonafhankelijk werken (thuiswerkmogelijkheden) indien de functie dat toestaat;
- Medewerkers kunnen met (stress) klachten een afspraak maken bij de praktijkondersteuner of de bedrijfsarts;
- Inzet van bedrijfsmaatschappelijk werk of coaching;
- Unicoz staat zowel open voor fulltimers als parttimers. Het aanpassen van de werkduur kan een preventieve maatregel zijn.

5.2 Beleid agressie en geweld

Ongewenst gedrag, pesten en discriminatie

Unicoz vindt het van groot belang om discriminatie, pesten, (seksuele) intimidatie, stalking, agressie en geweld op de werkvloer te voorkomen en zo nodig te bestrijden. Een en ander is terug te lezen in de integriteitcode.

5.3 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Unicoz vindt het belangrijk dat iedere medewerker gezien en gehoord wordt. Dat het gesprek over de inzetbaarheid het werkplezier en de balans tussen werk-privé gevoerd wordt. Dit is geborgd in onze gesprekkencyclus.

In het bijzonder is er aandacht voor nieuwe medewerkers, herintreders, zij-instromers, startende leerkrachten en arbeidsgehandicapten. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de implementatie en begeleiding in zijn algemeenheid. Als uit het medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO), de QuickScan PSA of de jaarlijkse verzuimanalyse een specifieke doelgroep naar voren komt, zal de aanpak van deze doelgroep worden opgenomen in dit beleid. Leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt op bestuursniveau opgepakt. School specifiek kan altijd maatwerk plaatsvinden.

5.4 Registratie van ongevallen

Wanneer er sprake is van een ongeval tijdens werktijd, moet de medewerker dit melden bij de directeur of direct leidinggevende. Deze heeft op zijn/haar beurt de plicht om (via het bestuursbureau) de inspectie van SWZ in te lichten, zoals is omschreven in artikel 9, lid 1, Arbowet. In dit artikel wordt voorgeschreven dat wanneer een medewerker een arbeidsongeval overkomt, de werkgever hier melding van moet maken bij de inspectie van SZW. Het gaat hierbij om een arbeidsongeval dat leidt tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname.

Het moet om een arbeidsongeval gaan, een verkeersongeval tijdens woon-werkverkeer valt hier niet onder. De directies maken hiervoor gebruik van het ongevallenmeldingsformulier inspectie SZW (www.portaalarbeidsinspectie.nl/ongeval).

Het College van Bestuur maakt als onderdeel van het jaarverslag een overzicht van het aantal ongevallen per school/ welke locatie. Dit overzicht bevat algemene (dit wil zeggen geen individuele) gegevens, die in de diverse overlegvormen (bestuur overleg, directieoverleg, MR-overleg en teamoverleg) van de school worden besproken. Het doel van de registratie is om het veiligheids-arbobeleid op basis van de praktijk aan te scherpen.

Daarnaast houdt het bestuur een lijst bij van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen, onder vermelding van de aard en de datum van het ongeval. Deze informatie wordt aangeleverd door de schooldirecteuren aan het CvB.

6. Alcohol-, drugs- en medicijngebruik protocol (ADM-beleid)

Binnen Unicoz geldt op grond van de cao's een verbod op het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen. Daarnaast heeft Unicoz zelf ook een alcohol-, drugs- en medicijngebruik (ADM) protocol opgesteld.

Het gebruik van dergelijke middelen kan zowel voor leerlingen, medewerkers als ook voor de scholen en voor de hele organisatie ernstige gevolgen hebben. Schade en of letsel welke ontstaat binnen de arbeidsomgeving/arbeidstijd, onder invloed van deze middelen, valt onder de verantwoording van de werkgever. Unicoz kan als werkgever hier medeverantwoordelijk voor worden gehouden. De werkgever is op grond van de Arbowet verplicht werknemers een veilige werkplek te bieden en daarmee om beleid te voeren op het gebied van alcohol-, drugs- en medicijngebruik.

Het beleid is ook vanuit het oogpunt van gezondheid en welzijn gericht op voorlichting van aan medewerkers en het begeleiden van degene die kampen met verslavingsproblematiek. Daarnaast wil Unicoz met dit beleid duidelijk maken dat Unicoz een medewerker die kampt met problematisch gebruik van alcohol/drugs en/of verdovende middelen wil helpen. Er rust bij Unicoz geen taboe op om hulp in te roepen als een medewerker er zelf niet meer uitkomt.

Tot slot is het beleid bedoeld om medewerkers bewust te maken van de effecten van het gebruik van alcohol, drugs en andere middelen zodat problematisch middelen gebruik en disfunctioneren voorkomen kan worden.

Het volledige alcohol-, drugs- en medicijngebruik protocol is voor iedere medewerker beschikbaar via intranet (UniConnect).