

Matrix preventie-, veiligheids- en arbobeleid (inclusief actoren) LVO

	BELEID	ORGANISATIE	PERSONEEL
T E C H N I S C H	<p>1. Doelen en werkwijze</p> <p>1.1 het doel is te komen tot een preventie-arbo-veiligheid beleidscyclus vanuit preventief oogpunt, waarbij alle actoren en hun taken en bevoegdheden helder zijn;</p> <p>1.2 dit ligt ten grondslag aan een helder integraal Arbobeidsplan, dat kaders bevat i.p.v. regels, processen i.p.v. procedures, op strategisch niveau is geformuleerd en dat op maat kan worden vertaald naar de scholen;</p> <p>1.3 aanverwante organisatiedoelen, zoals kwaliteitszorg, gesprekkencyclus, competentieontwikkeling en mobiliteit, worden bij de formulering van het beleid meegenomen. Aansluiten bij beleid "over kennen en kunnen;</p> <p>1.4 de actoren, die betrokken zijn bij de kernactiviteiten preventie, arbo en veiligheid, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CvB, Stuurgroep Veiligheid, preventieadviseur, (G)MR en directies scholen (strategische kaders) • Projectleiders veiligheid, Veiligheidscoördinatoren, preventiemedewerkers, vertrouwenspersonen, leidinggevend, P&O (op maat invullen van het schoolbeleid) • Externe partijen, zoals VGZ (bedrijfszorgplan), Encare Arbozorg (wettelijke expertise arbo, preventie, verzuim), klachtencommissie (behandeling specifieke klachten die afhandeling op school overstijgen); <p>1.5 financiering: met betrekking tot een budget is besloten dat er geen gelden geormerkt worden, anders dan voor de MOP en afschrijving inventaris ed. Doelstelling voor schooljaar 2006-2007 is, dat een budget voor versterking preventiebewustzijn wordt vastgesteld. Hiervoor is een concreet plan van aanpak nodig;</p> <p>1.6 doorlooptijd tot de realisatie van het Arbobeidsplan (deelproject) is een half jaar (december 2006 – juni 2007);</p> <p>1.7 het resultaat moet door de organisatie gedragen worden en de registratie door alle actoren moet doelmatig en gelijkvormig zijn i.v.m. de verantwoording, evaluatie en borging;</p> <p>1.8 de eigen taak van de actoren is helder, er is regelmatig groot overleg tussen de actoren (2 x p jaar);</p>	<p>2. Taken en bevoegdheden</p> <p>2.1 het CvB is eigenaar en opdrachtgever van het strategische preventie-, arbo- en veiligheidsbeleidsplan;</p> <p>2.2 de directies zijn eindverantwoordelijk voor implementatie en uitvoering van preventie-, arbo- en veiligheidsbeleid op hun school. Zij leggen verantwoording af in de P&C cyclus aan het CvB;</p> <p>2.3 de preventieadviseur is een staffunctionaris van de centrale P&O afdeling, kent geen hiërarchische bevoegdheden, is adviseur aan het CvB en directies van scholen en bewaakt de samenhang van het beleid. Legt verantwoording af aan CvB;</p> <p>2.4 de Stuurgroep Veiligheid initieert, onderzoekt en adviseert het CvB en de directies en is verantwoordelijk voor implementatie van het beleid. Zij legt verantwoording af aan het CvB;</p> <p>2.5. de vertaling van het strategisch beleidsplan is de verantwoordelijkheid van de 2 projectleiders veiligheid, zij adviseren de veiligheidscoördinatoren van de scholen en leggen verantwoording af aan de Stuurgroep Veiligheid;</p> <p>2.6 Coördinatie van de uitvoering ligt voor het sociale veiligheidsbeleid bij de veiligheidscoördinatoren, zij leggen verantwoording af aan hun eigen directie en stemmen af met de overige actoren binnen hun school;</p> <p>2.7 Coördinatie van de uitvoering ligt voor het preventie- en arbobeleid bij de preventiemedewerkers, zij leggen verantwoording af aan hun eigen directie en stemmen af met de overige actoren binnen hun school;</p> <p>2.8 de interne vertrouwenspersonen richten zich op de leerlingenzorg, onderhouden een eigen netwerk en rapporteren jaarlijks naar het CvB, de (G)MR en hun directies;</p> <p>2.9 de klachtencommissie (onafhankelijk) beoordeelt klachten, geeft advies aan en rapporteert naar het CvB;</p> <p>2.10 met externe partijen zoals Encare Arbozorg (ook de vertrouwenspersoon personeel) is een prestatiecontract afgesloten, zij leggen verantwoording af aan het CvB;</p>	<p>3. Deskundigheid</p> <p>Eisen te stellen aan:</p> <p>3.1 directies (en stuurgroep veiligheid): inzicht in het belang en de meerwaarde van preventie, het uitdragen van nut en noodzaak van preventie voor medewerkers, gewenst gedrag stimuleren en belonen en nieuwe medewerkers adequaat kunnen voorlichten;</p> <p>3.2 de preventieadviseur: brede kennis van het vakgebied, kennis van projectmanagement, sterke communicatieve vaardigheden, het kunnen verwerven van draagvlak, een creatieve geest, adviesvaardigheden en inzicht in organisatiestructuur en –cultuur;</p> <p>3.3 de preventiemedewerker: praktijkgerichte kennis van het vakgebied, het kunnen toepassen van de wet- en regelgeving en advisering daarover aan directie en MR, het kunnen en durven aanspreken op onveilig gedrag op de school;</p> <p>3.4 de veiligheidscoördinatoren: specifieke kennis op het gebied van (sociale) veiligheid en het welzijn van adolescenten en de wetgeving daaromtrent, inzicht in de organisatie van de school, kunnen aanspreken op onveilig en ongewenst gedrag op school. Onderhouden van de relatie met zorg en leerlingbegeleiding;</p> <p>3.5 de vertrouwenspersoon op de school: specifieke kennis en vaardigheden van het vakgebied, grote zorgvuldigheid bij de behandeling van zaken en anoniem kunnen rapporteren;</p> <p>3.6 de klachtencommissie: betrouwbaar en consistent oordelen, met kennis van zaken, binnen de afgesproken kaders;</p> <p>3.7 externe partijen zoals Encare, VGZ en de externe vertrouwenspersoon (voor medewerkers): specifieke wettelijk verplichte kennis/kunde.</p>

4. Beleidsbeïnvloeders

4.1 De opdrachtgever voor het opstellen van het preventie-, arbo en veiligheidsbeleid is het CvB, de centrale aansturing van de organisatie ligt bij hen in overleg met het MT (centrale staffbureau) en het directieberaad;

4.2 in het MT hebben zitting: de directeur van het centrale staffbureau en de sectorhoofden P&O, Financiën, Facilitair en ICT, hun belang is de integraliteit van het totale strategische organisatiebeleid;

4.3 het directieberaad bestaat uit de voorzitters van de directies van de scholen, hun belang is de eigen identiteit van hun scholen te bewaren in het grote geheel van samenwerking;

4.4 de interne belangengroepen zijn de (G)MR, de leidinggevend, P&O centraal en decentraal, de stuurgroep veiligheid, de preventiemedewerkers, veiligheidscoördinatoren, vertrouwenspersonen, de preventieadviseur en alle medewerkers. Hun belang is het kunnen meedenken, mee opstellen, mee bewaken en meewerken aan het beleid;

4.5 de externe belangengroepen kunnen zijn Encare Arbozorg, VGZ, het CWI (mobiliteit), hun belang is het verwerven van contracten of uitvoeren van diensten;

4.6 de keuze voor een brede opzet van het preventie-, arbo- en veiligheidsbeleid, zal invloed hebben op de te behalen resultaten en de in te zetten financiën;

5. Besluitvorming

5.1 definitieve besluitvorming vindt plaats door het CvB in overleg met directieberaad en MT (centrale staffbureau);

5.2 de participatie aan beleid wordt verkregen door het betrekken van alle partijen en het afstemming van de belangen met (G)MR, MT, directieberaad, en interne belangengroepen. Hier ligt een rol voor de stuurgroep veiligheid en de preventieadviseur;

5.3 alle belanghebbenden sluiten een "psychologisch contract" af met elkaar, passend binnen de PDCA-cyclus (governance) van de stichting:

- Voor het CvB, MT en directies betekent dit dat preventie een vaste plaats op de agenda krijgt door opname van een Arborapportage in de Planning & Controlcyclus;
- Voor leidinggevend betekent dit dat preventie en arbo in het kader van personeelsbeleid een vast ankerpunt wordt bij de uitvoer van hun dagelijkse werkzaamheden;
- Voor de interne belangengroepen betekent dit dat bewustwording van de noodzaak van preventie hoog in het vaandel wordt (uit)gedragen;
- Voor externe belangengroepen betekent dit dat zij zich voegen naar onze wensen en maatwerk moeten leveren;

5.5 bij de besluitvorming moet rekening gehouden worden met wet- en regelgeving, zoals de Arbo-wet, de Cao, overheidsregelingen en subsidiemogelijkheden / -voorschriften;

5.6 bij de besluitvorming moet rekening gehouden worden met de beschikbare financiële middelen voor het inschakelen van externe deskundigen. Hierover vindt overleg plaats tussen stuurgroep, directies en CvB;

5.7 over de standaard ter beschikking te stellen financiële middelen voor de toekomst moet onderhandeld worden;

6. Autonomie

6.1 de speelruimte van het CvB, de directies en het MT is gelegen in de strategische visievorming op preventie, arbo en veiligheid en de eindverantwoordelijkheid van de implementatie ervan;

6.2 de speelruimte van de stuurgroep veiligheid is groot als programmaregisseur. Zij doen onderzoek, analyseren de gegevens en fungeren als zelfstandig adviesorgaan naar directies en CvB. De projectleiders veiligheid hebben vanuit de stuurgroep de ruimte om organisatiebreed te communiceren, zij zijn het "doorgeefluik" naar de werkvloer;

6.3 de speelruimte van de preventieadviseur is groot als adviserend deskundige. Tijd, benodigde faciliteiten, ondersteuning en het krijgen van feedback van de stuurgroep veiligheid, MT en CvB tijdens het traject wordt verwacht;

6.4 de speelruimte van de preventiemedewerker op de school is gelegen in een onafhankelijke rol die de wet voorschrijft. Ondersteuning, tijd, opleidingsfaciliteiten en erkenning van zijn positie door directies, veiligheidscoördinatoren en vertrouwenspersonen wordt verwacht;

6.5 de speelruimte van leidinggevend is gelegen in de mogelijkheid goede personeelszorg in de lijn vorm te geven vanuit preventief oogpunt. Ondersteuning en opleidingsfaciliteiten door directies worden verwacht;

6.6 de speelruimte van de veiligheidscoördinatoren is gelegen in zijn beslissingsbevoegdheid (lid van de directie) waardoor hij/zij sturend kan zijn in verbeter- of veranderingsprocessen;

6.7 de speelruimte van de (in- en externe) vertrouwenspersonen is gelegen in hun vakinhoudelijke deskundigheid en het recht op geheimhouding van hun toevertrouwde informatie;

7. Bedrijfsklimaat

7.1 het CvB ontwikkelt in overleg met directies en (G)MR een gedragen visie op preventie, arbeidsomstandigheden, veiligheid en welzijn;

7.2. als de geproduceerde stukken onderdeel worden van de beleidsvoering dan blijven ze niet “op de plank liggen” en dragen zij bij aan de kwaliteit van organisatie en arbeid. Als het resultaat door de hele organisatie wordt gedragen, is het een geslaagd project. Hier ligt een grote verantwoordelijkheid voor de directies in samenwerking met de (G)MR;

7.3 het streven naar zo goed en veilig mogelijke arbeidsomstandigheden, een prettige, veilige werksfeer en een gevoel van welzijn onder personeel en leerlingen, betekent dat alle actoren hoe dan ook betrokken zijn bij preventie en arbo: iedereen maakt iedereen bewust;

7.4 de voorlichtende taak van de directies, preventiemedewerkers en veiligheidscoördinatoren aan (nieuwe) werknemers en leerlingen, omvat ook het nadrukkelijk onder de aandacht brengen van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers en de leerlingen;

7.5 het vieren van (ook de kleine) successen in het hele proces houdt de sfeer gemotiveerd en de vaart erin;

7.6 in gedachten houdend dat stichting LVO vanuit haar geschiedenis van vele besturenfusies te maken heeft met zeer diverse culturen, is een constante aandacht van CvB, directies, (G)MR, stuurgroep veiligheid, projectleiders veiligheid en preventieadviseur voor dit onderwerp noodzakelijk, omdat zij in al hun overleggen hierop kunnen wijzen;

7.7 op de scholen hebben directies, personeelsadviseurs, preventiemedewerkers, veiligheidscoördinatoren, vertrouwenspersonen en leidinggevendenden een belangrijke rol waar het gaat om hun bijdrage aan het klimaat in de school: zij ondersteunen, informeren, stimuleren en spreken personeelsleden en leerlingen met respect voor de ander aan op ongewenst gedrag en geven zelf het goede voorbeeld;

8. Samenwerking

8.1 na een gezamenlijke oriëntatie, inventarisatie en een analyse van de huidige situatie kunnen diverse probleemstellingen en een afbakening van (deel)doelstellingen geformuleerd en verschillende acties gepland worden. Het initiatief hiertoe ligt bij de stuurgroep veiligheid in samenwerking met de preventieadviseur;

8.2 de directies faciliteren en bewaken de samenwerking, openheid en een sfeer van veiligheid voor de actoren op hun school. Zij stimuleren samenwerking tussen personeelsadviseurs, preventieadviseurs, veiligheidscoördinatoren en vertrouwenspersonen, verwelkomen diversiteit en staan open voor creatieve oplossingen buiten de gebaande paden (“als je doet wat je deed, dan krijg je wat je had”);

8.3 de (G)MR wordt vanaf de start betrokken bij de oriëntatie op het beleid, uitgedaagd mee te denken en verleid tot het produceren van “eigen werk”;

8.4 de preventieadviseur heeft een rol in het opzetten van een tweetal netwerken (preventiemedewerkers en vertrouwenspersonen) en het ondersteunen van de bewustwording dat de actoren in samenwerking met elkaar meer zijn dan de som der delen;

8.5 de stuurgroep veiligheid zorgt ervoor dat alle betrokkenen van dezelfde informatie zijn voorzien en dat met de gekregen feedback wordt gewerkt;

8.6 door onderlinge samenwerking en ondersteuning tussen de actoren van de diverse scholen in een terugkerend groot overleg (LVO breed) leren de diverse actoren elkaar kennen en kan uitwisseling van kennis (en arbeid, bijvoorbeeld vervanging bij ziekte) tussen de scholen plaatsvinden;

8.7 doordat alle actoren de relatie tussen hun eigen werkgebied en dat van de andere actoren kunnen laten zien, ontstaat een samenhangend beeld van preventie en veiligheid binnen de organisatie en is er onderling begrip voor de problematiek van het eigen werkgebied. De actoren zijn sparringpartner voor elkaar en prikkelen elkaar tot ontwikkeling;

9. Houding

9.1 het CvB onderschrijft en stimuleert de noodzaak en behoefte tot openheid, samenwerking, bewustwording en integrale aanpak en geeft hierin het voorbeeld;

9.2 directies bekijken goed of de taken die zij hun preventiemedewerker, veiligheidsmedewerker en vertrouwenspersoon willen toebedelen, wel bij de uitgekozen mensen passen, zodat plezier in het werk, een positieve, pro-actieve en initiatiefrijke instelling en een grote motivatie verkregen wordt;

9.3 directies, stuurgroep veiligheid, projectleiders veiligheid en alle leidinggevendenden geven het voorbeeld door mensen aan te spreken op gedrag op basis van coachend leiderschap, wat betekent dat ook directies, projectleiders, leidinggevendenden en stuurgroep open staan voor correcties op hun eigen gedrag door de mensen om hen heen;

9.4 preventiemedewerkers, vertrouwenspersonen, veiligheidscoördinatoren en personeelsadviseurs betonen elkaar onderling respect en behulpzaamheid bij het uitoefenen van hun werk en houden zich bezig met bewustwording bij anderen op dit gebied;

9.5 wij kiezen er met zijn allen voor regelmatig waardering uit te spreken voor elkaars bijdragen.

9.6 wij luisteren naar elkaar, dialoog is alleen te verkrijgen als er persoonlijke aandacht is;

9.7 iedereen is verantwoordelijk voor de eigen daden. Om het nemen van verantwoordelijkheid te versterken, weet iedereen dat gemaakte fouten leermomenten zijn en dat afstraffing daarvan zal leiden tot het verschuiven van de verantwoordelijkheid naar een ander;

9.8 iedereen houdt zich aan de gemaakte afspraken;

9.9 alle actoren willen alle kennis met elkaar delen;

10. Overzicht, aandachtspunten en haalbaarheid

10.1 De reikwijdte van preventie- arbo- en veiligheidsbeleid binnen stichting LVO is groot. Door de veelheid aan actoren/belanghebbenden en het spreidingsgebied van de scholen, is het een complex geheel, waarin diverse deelgebieden elkaar onderling hier en daar overlappen. Er zijn diverse deelverantwoordelijken, waardoor afstemming, overleg en samenwerking nodig is om te voorkomen dat dingen dubbel worden gedaan of juist helemaal niet worden gedaan omdat men op elkaar wacht om iets uit te voeren. Een heldere verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden moet met alle betrokkenen worden vastgesteld, zodat voor iedereen helderheid bestaat over de kaders van de werkzaamheden;

10.2 Voor de actoren is de investering in het ontwikkelen van dit beleid, een prachtige kans om via de weg van bewustwording een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de kwaliteit van de organisatie, het specifieke preventie-, arbo en veiligheidsbeleid en de eigen ontwikkeling (door de eigen taken te koppelen aan competentieontwikkeling bijvoorbeeld). Het is een andere invalshoek om naar de organisatie en beleid te kijken, biedt nieuwe leerervaringen en –processen en verruimt de algemene blik op de ontwikkeling van de organisatie;

10.3 De haalbaarheid van een integraal preventie- arbo- en veiligheidsbeleid voor stichting LVO is afhankelijk van een hoge prioritering door de schoolleiders, die verantwoordelijk zijn voor de implementatie van dit beleid in hun school. De facilitering in tijd van de preventiemedewerkers, veiligheidscoördinatoren en vertrouwenspersonen in relatie tot wat van hen verwacht wordt, verdient de aandacht van CvB, stuurgroep veiligheid en directies. Een aandachtspunt in dat kader is bijvoorbeeld dat de taken van preventiemedewerkers, veiligheidscoördinatoren en vertrouwenspersonen niet omschreven zijn in een functiebeschrijving, maar toegevoegde taken zijn voor functionarissen met een andere functie (docenten, TOA's, Hoofden facilitair, personeelsadviseurs, sectordirecteuren) waardoor het gevaar reëel is dat deze functionarissen onvoldoende tijd hebben om de toegevoegde taken op het gebied van preventie, arbo en veiligheid naar behoren uit te voeren.

10.4 De financiering van de facilitering van genoemde medewerkers en de plaats die het onderwerp preventie, arbo en veiligheid op de agenda van CvB en directies heeft, is hierbij van groot belang;

10.5 Het verdient aanbeveling om een sterke en zwakte analyse van het preventie-, arbo en veiligheidsbeleid te maken en daarna de eigen verwachtingen van de actoren mee te nemen in een plan van aanpak voor de verbetering van dit beleid voor de toekomst;

10.6 Voor een effectieve uitvoering van het beleid is een voortdurende communicatie tussen belanghebbenden onmisbaar voor een blijvende betrokkenheid. Alle actoren zijn eilandjes waartussen bruggen gebouwd moeten worden. Zo ontstaan diverse netwerken, waarbij van de kennis en vaardigheden van elkaar gebruik gemaakt kan worden en iemand op een collega-school kan gaan kijken, of helpen (interview, mobiliteit);

10.7 Het ontwikkelen van mentale duurzaamheid in het beheersbaar en betaalbaar houden van dit traject, is belangrijk. Hiervoor dienen tussentijdse evaluatiemomenten ingebouwd te worden, waarbij lering getrokken wordt uit wat is gebeurd en vooruit gekeken kan worden naar wat we willen bereiken, ons gezamenlijk doel.