



1. Doel van het Arbobeleid

De organisatie streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor alle mensen die bij 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, bedrijfsleider en bestuur elkaar aanspreken op mogelijke verbeteringen in het arbobeleid die leiden tot een nog veiliger en gezonder arbeidsklimaat.

2. Verantwoordelijken arbozorg

Bij de organisatie dragen alle medewerkers in loondienst de verantwoordelijkheid voor het optimaal functioneren van de arbozorg.

3. Preventieve zorg

De organisatie wil risico's voor veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk voorkomen dan wel beheersen. Daarin heeft de bedrijfsleider een belangrijke rol. De taken van de bedrijfsleider omvatten ten minste het helpen opstellen van de RI&E en het bijbehorende Plan van Aanpak, het uitvoeren van het Plan van Aanpak en preventieve taken.

4. Deskundige ondersteuning

De organisatie laat zich bijstaan door een gecertificeerde arbodienst Expereans. Medewerkers hebben, indien gewenst, toegang tot de bedrijfsarts (zie handboek). Verder hebben medewerkers, indien zij dat wensen, recht op uitvoering van Periodiek Arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO).

5. Arbo betrokkenheid

Ten minste één keer per jaar overlegt een afvaardiging van het bestuur met medewerkers en vrijwilligers om Arbo te evalueren en de aanpak van verbeteringen te bespreken.

6. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

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. Dit plan van aanpak wordt bij een deskundige getoetst en vervolgens wordt uitvoering gegeven aan de beschreven acties. Hiermee wordt de kans op arbeid gerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen tot een minimum beperkt. In de RI&E kunnen de volgende risico's worden beschreven:

- Het werken met gevaarlijke arbeidsmiddelen (gereedschappen etc.)
- Het risico van het werken met paarden
- Het risico van fysieke en/of mentale overbelasting
- Lawaai en geluidsbelasting



- Het gebruik van en ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen
- Gevaar van ongewenst gedrag
- Brandveiligheid; de manege is voorzien van een moderne brandmeldinstallatie en er wordt jaarlijks gecontroleerd om aan de eisen te voldoen en verzekerd te zijn van een goed functionerend systeem
- Ontruimingsplan

7. Bedrijfshulpverlening

De organisatie stelt een BHV-plan op en wijst bedrijfshulpverleners aan. De organisatie ziet erop toe dat de bhv'ers adequaat worden opgeleid en dat het bhv-plan wordt uitgevoerd en geëvalueerd. Minstens eenmaal per jaar wordt, op basis van het bhv-plan, een ontruimingsoefening gehouden.

8. Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid is onderdeel van het Arbo- en personeelsbeleid in de organisatie. Het doel is om ziekteverzuim te beheersen en te verminderen. Het ziekteverzuimbeleid zorgt voor een optimaal werkklimaat, gezonde arbeidsomstandigheden en goede werkverhoudingen

Het verzuimbeleid voldoet aan de eisen en termijnen de Wet verbetering Poortwachter (WVP). De organisatie wordt bij het verzuimbeleid ondersteund door de arbodienst (vangnetregeling) en een gecertificeerde bedrijfsarts (maatwerkregeling).

9. Voorlichting en onderricht

De organisatie geeft instructie en eventueel scholing aan werknemers en vrijwilligers over het gebruik van arbeidsmiddelen en/of persoonlijke beschermingsmiddelen.

10. Agressie, intimidatie en geweld

De organisatie hanteert een beleid tegen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en racistisch gedrag. Een klachtenprocedure, een gedragscode en de aanstelling van vertrouwenspersonen maken hiervan onderdeel uit.

11. Arbeidstijden

Bij het vaststellen van werktijden, en/of het opstellen van roosters of werkschema's, hanteert de organisatie de verplichtingen uit de Arbeidstijdenwet. Bij het indelen van werkzaamheden wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden.



12. Registratie van arbeidsongevallen

De organisatie meldt zwaardere ongevallen die 'melding plichtig' zijn bij de Inspectie SZW. Onder 'melding plichtige 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 bestuursbeleid en wordt jaarlijks bij de bestuurlijke zelfevaluatie op zijn effectiviteit beoordeeld. Hiertoe heeft een bestuur delegatie voorafgaand een gesprek met een vertegenwoordiging van (vrijwillige) medewerkers.