

## **Arbeidsomstandigheden en werktijden**

De **Arbeidsomstandighedenwet** verplicht werkgevers een arbobeleid te voeren om zodoende verzuim, arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen. De werkomgeving dient veilig te zijn en de fysieke belasting niet te groot. Gesteld kan worden dat wat van toepassing is in een gebruikelijke voorziening evenzeer geldt voor de zorgverlening binnen kleinschalige voorzieningen.

Ook bij de bouw van een kleinschalige woonzorgvoorziening moet de zorgaanbieder hiermee rekening houden. Zo moet er bijvoorbeeld voldoende manoeuvreerruimte zijn voor tilliften en rolstoelen.

Kleinschalig wonen is vergelijkbaar met zelfstandig wonen. De begeleider of verzorgende werkt als het ware bij de cliënt thuis. Daardoor kan men de arbeidsomstandigheden minder gemakkelijk beheersen. De kunst is een balans te vinden tussen goede arbeidsomstandigheden voor de zorgverleners en een prettige woonomgeving voor de bewoners.

De **Arbeidstijdenwet** stelt dat het dienstrooster vier weken van tevoren bekend moet zijn. Echter bij CAO mag hiervan afgeweken worden, zoals dat ook in de CAO-V&V is gebeurd. De werktijdenregeling wordt ten minste veertien etmalen voor aanvang van de periode waarop het betrekking heeft bekend gemaakt. In bijzondere omstandigheden met incidenteel karakter kan de werkgever wijzigingen doorvoeren. Binnen de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit is het door het decentrale karakter van de wet mogelijk om met de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) afspraken op maat te maken.

Omdat in een kleinschalige woonzorgvoorziening medewerkers niet te allen tijde terug kunnen vallen op anderen, is het goed met de OR of PVT maatafspraken te maken.