



Risico-inventarisatie en -evaluatie

Juli 2025



Onderdeel van Quadraam

Uitgevoerd in opdracht van:

Gelderse Onderwijsgroep Quadraam

Uitgevoerd door:

R. Kuijn (gecertificeerd Hoger Veiligheidskundige)

Exemplaar van de rapportage voor:

- Quadraam
- Bedrijfsdossier Viga Arbozorg

R. Kuijn, gecertificeerd HVK
Paraaf:

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
1. Bedrijfskenmerken	3
2. Werkwijze	4
3. Samenvatting	6
4. Onderwerpen met nadere, aanvullende inventarisatieplicht	8
Bijlage 1. Resultaat RI&E / Plan van Aanpak	11
<i>Arbobeleid en –organisatie, implementatie op locatie</i>	<i>11</i>
<i>Algemene voorzieningen</i>	<i>20</i>
<i>Fysische factoren</i>	<i>21</i>
<i>Gevaarlijke stoffen</i>	<i>23</i>
<i>Lichamelijke (fysieke) belasting</i>	<i>25</i>
<i>Veiligheid: CE-markering, arbeidsmiddelen, bedrijfsinrichting</i>	<i>28</i>
<i>Persoonlijke beschermingsmiddelen</i>	<i>28</i>
<i>Psychosociale arbeidsbelasting: werkdruk, stress, werkorganisatie, agressie, intimidatie</i>	<i>29</i>
<i>Werk- en rusttijden</i>	<i>29</i>
Bijlage 2. Toelichting op enkele onderwerpen uit RI&E / Plan van Aanpak	36

1. Bedrijfskenmerken

De bedrijfskenmerken zijn opgesteld aan de hand van de gegevens verstrekt tijdens het bedrijfsbezoek.

Bezoek schoollocatie in Duiven op 16 februari 2023.

Voorafgaand aan het locatiebezoek is gesproken met directeur HR, adviseurs Facilitair en Vastgoed en een afv. Ondernemingsraad.

Op de schoollocatie is gesproken met de preventiemedewerker en enkele medewerkers van verschillende afdelingen. Er is een rondgang gemaakt langs werkplekken en door werkruimten.

Naam organisatie:	Candea College, onderdeel van Quadraam
Vestigingsadres:	Saturnus 1 Duiven
Hoofdactiviteit	School voor Voortgezet Onderwijs
Contactpersonen RI&E:	Paul Heijneman, Preventiemedewerker
Medewerkers:	Ongeveer 200 medewerkers, verdeeld over twee locaties Stagiaires: mogelijk Zwangere vrouwen: mogelijk Jeugdigen (<18 jaar): Nee Ouderen (> 55 jaar): Ja Anderstaligen: Nee
Arbeidsverzuim:	2020: % 2021: % 2022: % Er is zicht op arbeidsgelateerd verzuim, daarnaast is er langdurige, niet arbeidsgelateerd, verzuim
Aantal bedrijfsongevallen:	Er hebben zich geen ernstige bedrijfsongevallen voorgedaan waarbij letsel is ontstaan.

2. WERKWIJZE

VIGA Arbozorg is gevraagd om voor alle scholen van Quadraam de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit te voeren. Voor de uitvoering van de RI&E bij Candea College, Saturnus 1, is de locatie bezocht voor een rondgang en zijn er diverse gesprekken gevoerd met de preventiemedewerker en enkele medewerkers van de locatie. Vooraf geselecteerde vragen uit branche RI&E methodieken en prioritaire risico's benoemd in de Arbocatalogus VO zijn hierbij als basis gebruikt. De resultaten zijn verwerkt in deze rapportage. Voor de gehele organisatie is het Arbo- en verzuimbeleid geïnventariseerd, dit is gerapporteerd in een apart document.

Bij elk onderwerp (elke vraag) staat een toelichting van de situatie beschreven of wordt verderop in de bijlagen per onderwerp een toelichting gegeven. Hierdoor kan bij de onderwerpen worden nagekeken op basis van welke criteria er geïnventariseerd is of wat de (wettelijke) vereisten of (algemeen) geaccepteerde normen zijn.

Betrokkenheid medewerkers

De medezeggenschapsraad is betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Tijdens de rondgang zijn de werkplekken bekeken en beoordeeld. Tijdens deze rondgang zijn enkele medewerkers aangesproken over hun ervaringen op het gebied van veiligheid en gezondheid.

Uitvoering

De RI&E is uitgevoerd door R. Kuijn (gecertificeerd Hoger veiligheidskundige) van VIGA Arbozorg. De inventarisatie van de gevaren vond plaats aan de hand van de hierboven genoemde vragenlijst(en), gesprekken en een rondgang langs de werkplekken om een indruk te krijgen van de organisatie, de werkzaamheden en daaraan gerelateerde gevaren/risico's. Bij de interviews kwamen zowel het Arbo- en verzuimbeleid (organisatorische aspecten) als de concrete arbeidsomstandigheden (fysieke, fysieke en chemische en psychische aspecten) en werkomgeving aan de orde. Na de inventarisatie van gevaren heeft een evaluatie plaatsgevonden waarbij is nagegaan of de werkomgeving/ (uitvoering van de) werkzaamheden een risico vormen voor de veiligheid en gezondheid van de medewerkers en/of het beleid voldoet aan de wettelijke bepalingen. Hierbij zijn de basis risicofactoren (BRF's) beoordeeld zodat uit te voeren maatregelen niet gericht zijn op symptoombestrijding maar op deze BRF's.

Met de uitvoering van deze RI&E wordt uitvoering gegeven aan artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet:

- Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat ook een beschrijving van de gevaren en de risico-bepalende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.
- In de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aandacht besteed aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon, bedoeld in de artikelen 13 en 14, of de arbodienst.
- Een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig artikel 3, maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt ook aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.
- De risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

Methode van evalueren ('risico score')

Na de inventarisatie van de gevaren (situaties, handelingen, ontbreken beleid) heeft een evaluatie plaatsgevonden: vormen deze gevaren / tekortkomingen ook een (arbeids)risico en/of wordt voldaan aan wettelijke bepalingen?

De risico's zijn gerangschikt in volgorde van *ernst van het risico*, waarbij is gekeken naar:

- De kans van optreden en effect (ernst van de gevolgen) wanneer het gaat om veiligheids- of gezondheidsrisico's.
- De kans van optreden van verzuim wanneer het gaat om psychosociale arbeidsrisico's.
- De mate waarin de organisatie doelmatig en effectief arbobeleid kan voeren en van haar medewerkers kan verwachten dat zij hieraan volledig meewerken wanneer het gaat om organisatorisch/beleidsmatige tekortkomingen.
- Wettelijke verplichtingen die expliciet in de Arbowet en -besluit zijn opgenomen.

In de RI&E is de volgende risico-indeling gebruikt:

Risicoklasse	Beschrijving van risico
1. Actie noodzakelijk	• grote kans op ongeval en/of; • grote kans op gezondheidsschade en/of; • grote kans op arbeidsverzuim.
2. Actie gewenst	• reële kans op gezondheidsschade en/of; • reële kans op ongevallen en/of; • reële kans op verzuim.
3. Aandachtspunt	• geringe kans op gezondheidsschade; • geringe kans op ongevallen en/of; • geringe kans op verzuim en/of; • hinderlijke factor.

Voor de geconstateerde risico's worden adviezen (voor acties, maatregelen verbetertrajecten) gegeven. Aan risico's/knelpunten op het organisatorische / beleidsvlak is een "B" toegevoegd en voor wettelijk verplichte onderwerpen is een "W" toegevoegd. Voor beiden geldt ook een maatregelentermijn van binnen 6 maanden.

Hoewel via een systematische aanpak wordt gestreefd om een complete inventarisatie te maken, zal in de praktijk een inventarisatie nooit (op detailniveau) volledig zijn. Een bedrijf is immers geen statisch geheel, maar een dynamisch, continu veranderende organisatie, terwijl een RI&E (voor belangrijk deel) een momentopname is. De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor het geven van het volledige beeld en alle mogelijke gevolgen die de RI&E (of een gebrek hierin) tot gevolg kan hebben.

De RI&E is opgesteld op basis van door het bedrijf beschikbaar gestelde informatie uit documenten en voortkomend uit gesprekken. Aangezien informatie verkeerd geïnterpreteerd kan worden, is het rapport eerst als concept voorgelegd en besproken.

Basis Risico Factoren

De adviezen zijn gericht op de Basis Risico Factoren (BRF's). Dit zijn de meer structureel aanwezige grondoorzaken van gevaren/ onveilige situaties. In deze rapportage worden, waar mogelijk, de BRF's aangeduid, gebaseerd op de Tripod Methode. Deze onderscheid de volgende BRF's:

- Organisatie (OR)
- Strijdige doelstellingen (DO)
- Communicatie (CO)
- Procedures (PR)
- Training en Opleiding (TR)
- Ontwerp (OW)
- Materiaal en Middelen (MM)
- Onderhoud (OH)
- Orde en netheid (ON)
- Omgevingsfactoren (OM)
- Beschermingsmiddelen en -methoden (BM)

Deze BRF's kunnen als basisoorzaken gezien worden voor het ontstaan van risicovolle situaties. Door de verbeteracties te richten op deze BRF's kan er structureel gewerkt worden om de veiligheid en gezondheid (Arbozorg) naar een hoger niveau te tillen.

Plan van Aanpak

De geadviseerde maatregelen in het plan van aanpak zijn opgesteld op basis van de ervaring, de arbocatalogus van de branche, en/of (branche)kennis van de uitvoerders. Het definitief maken van dit plan van aanpak zal door Quadraam gedaan moeten worden. Hierbij kunnen de geadviseerde maatregelen overgenomen worden. Men kan echter ook kie-

zen voor andere maatregelen die leiden tot het verminderen van het risico. Daarnaast zal het plan van aanpak moeten worden voorzien van een definitieve uitvoeringstermijn en een uitvoeringsverantwoordelijke.

Een bedrijf kan onmogelijk alle verbetermaatregelen of -trajecten per direct uitvoeren en daarom is het belangrijk om prioriteiten te stellen. Bij het stellen van deze prioriteiten is het belangrijk dat er rekening wordt gehouden met verschillende factoren waaronder:

- De risicoklasse van het knelpunt (I, II, III) uit de RI&E (*belangrijkste factor bij prioriteit!*).
- Het aantal blootgestelde medewerkers.
- Andere plannen (bijv. Verbouw of nieuwbouw).
- Financiële omstandigheden.
- Wens/de beleving van de medewerkers.

Het wegen van deze factoren en daarmee het stellen van de prioriteit is een afweging en verantwoordelijkheid van het bedrijf.

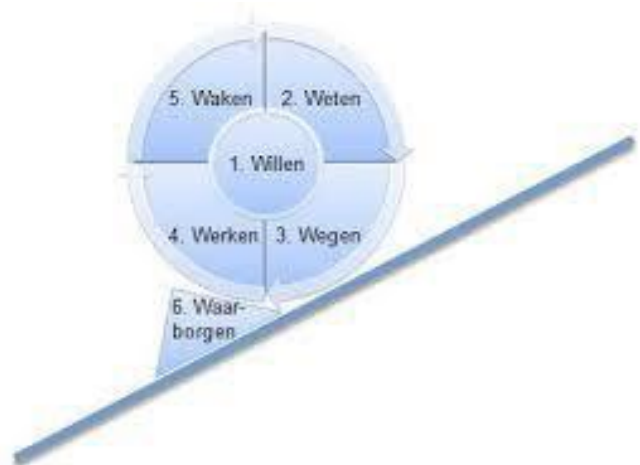
Arbeidshygiënische strategie

Bij het treffen van maatregelen of het opzetten van verbetertrajecten moet u te werk gaan volgens de arbeidshygiënische strategie, dat wil zeggen:

1. Probeer eerst de bron van het probleem weg te nemen.
(bijv. *aanpassen van een zit of sta- werkplek, aanschaf van een geluidsarmere machine*)
2. Scheiden van mens en bron (afscherming, afzuiging).
(bijv. *het gebruik van plaatselijke afzuiging, plaatsen van schadelijke of hinderlijke geluidsbronnen in een aparte ruimte*)
3. Verminderen van het aantal blootgestelde medewerkers en/of de blootstellingduur.
(bijv. *belastende werkzaamheden verdelen over meerdere personen, taakrotatie*)
4. Het toepassen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
(bijv. *oogbescherming bij slijpwerkzaamheden*).

De plaats van de RI&E in de arbeidsomstandigheden zorg

De arbozorg kan worden gezien als een zich herhalend proces (zie figuur). Het is aan te bevelen het inventariseren, evalueren en beheersen van [Arbo-] risico's systematisch en periodiek te laten plaatsvinden. Verder kan het wenselijk/verplicht zijn om nader onderzoek te doen om de risico's beter te kunnen beoordelen of om een beter advies over de beheersing van de risico's te geven. In deze RI&E naar voren gekomen extra/nadere inventarisatie verplichtingen kunt u ook opnemen in het Plan van Aanpak.



=> Zonder Plan van Aanpak is de RI&E ook niet compleet.

En daarna...

Het is verstandig om de uitvoering/voortgang van het Plan van Aanpak periodiek te bespreken met de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging). Tijdens deze bespreking moet ook direct nagegaan worden of de RI&E nog actueel is of geactualiseerd dient te worden.

3. SAMENVATTING

Hieronder vindt u een samenvatting van de resultaten van de uitgevoerde RI&E bij Candea College, Saturnus 1 te Dui-ven. Voor uitgebreidere informatie wordt u verwezen naar de bijlage(n).

Quadraam besteedt veel aandacht aan de veiligheid en gezondheid van de medewerkers binnen de organisatie. Dit blijkt onder andere uit de aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, het ter beschikking stellen van middelen om het werk gezond en veilig uit te kunnen voeren en aandacht voor het voorkomen dat medewerkers worden blootgesteld aan Psycho Sociale Arbeidsbelasting. Ondanks deze aandacht zijn er nog wel een aantal zaken die verder geoptimaliseerd kunnen worden. Gezonde werkomstandigheden vraagt niet alleen inzet van de werkgever maar ook van de werknemer, samen dienen zij te zorgen voor een veilig en gezonde werkplek. Het is van belang te blijven streven naar optimalisering door middel van een systematische aanpak.

In deze samenvatting is te lezen wat belangrijke aandachtspunten zijn. In de bijlage treft u de volledige opsomming van de aandachtspunten. Deze bijlage is tevens te gebruiken om een **plan van aanpak** te maken.

Arbo- en verzuimbeleid

Vanuit Quadraam is een Arbo- en Verzuimbeleid vastgesteld. Dit is geïnventariseerd en de uitkomsten zijn vastgelegd in een aparte rapportage. Deze RI&E heeft gefungeerd als nieuwe nulmeting voor het verder optimaliseren van de veilig-heid en gezondheid binnen Candea College

Vanuit Quadraam worden diverse mogelijkheden aangeboden op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid waar alle medewerkers gebruik van kunnen maken.

Advies:

Het plan van aanpak (en de RI&E) actueel houden: maak een plan van aanpak op basis van deze RI&E voor de komende periode (1 tot 4 jaar); bespreek de verbeterplannen met de medewerkers.

Preventiemedewerker

Binnen Candea College is een preventiemedewerker aanwezig. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV's) van de preventiemedewerker liggen niet duidelijk en formeel vast.

Advies:

- Zorg dat de rol van preventiemedewerker formeel wordt vastgelegd en communiceer dit met de organisatie.
- Zorg dat de preventiemedewerker voldoende tijd krijgt om de rol naar behoren in te vullen
- Gelet op de risico's voortkomende uit de RI&E dient de PM in het bijzonder kennis te hebben/te ontwikkelen op het terrein van fysieke belasting (Beeldschermwerk), psychosociale arbeidsbelasting en bedrijfshulpverlening. Als de medewerker niet (volledig) over deze kennis beschikt, moet helder (en beschreven) zijn waar deze kennis binnen (collega) of buiten de organisatie (arbodienst) beschikbaar is of aanvullende opleiding/training worden gedaan.

Bedrijfshulpverlening

Binnen de locatie zijn zeven medewerkers opgeleid tot BHV'er. Of dit voldoende is om te borgen dat er altijd, minimaal twee BHV-ers aanwezig zijn, is onduidelijk. Er vindt geen borging plaats d.m.v. planning of aan- afwezigheidsregistratie of er altijd voldoende BHV-ers aanwezig zijn. Er is een geen actueel ontruimingsplan aanwezig, actualisatie vindt plaats. Ontruimingsoefeningen vinden periodiek plaats. Voor communicatie tijdens calamiteiten zijn portofoons beschikbaar, deze worden regelmatig getest. Het testen van de BMI gebeurt maandelijks door een externe partij

Advies:

- Zorg voor borging van de aanwezigheid van voldoende BHV-ers
- Zorg voor een actueel ontruimingsplan en dat er oefening plaats vindt op basis van dit geactualiseerde plan

Arbeidsmiddelen/machines

Er worden verschillende arbeidsmiddelen gebruikt. Alle arbeidsmiddelen met een snoer worden periodiek gekeurd (NEN3140).

De aanwezige lift(en) worden jaarlijks gekeurd.

Machines zijn voorzien van CE-markering. Er zijn geen duidelijke werkinstructies beschikbaar bij de machines die ge-bruikt worden en ook onderhoudsdocumentatie ontbreekt.

Advies:

- Zorg voor duidelijke gebruiksinstructies bij de machines, geef daarop ook aan welke PBM's gebruikt dienen te worden
- Zorg dat het bij de machine horende onderhoudsboek aanwezig is en dat deze goed wordt bijgehouden.

Beeldschermwerk

Een deel van de medewerkers voert beeldschermwerk uit. Hierbij vindt fysieke belasting plaats. De werkplekken op kantoor en bij diverse beeldschermwerkplekken zijn voorzien van divers meubilair. Niet alle bureaus zijn in hoogte verstelbaar en ook de bureaustoelen zijn niet allemaal voldoende instelbaar. Als medewerkers aangeven extra hulpmiddelen, zoals een aangepaste muis of beeldschermbril, willen gebruiken dan wordt dit gefaciliteerd vanuit school. In overleg is hierin veel mogelijk.

Er wordt door docenten veel gebruik gemaakt van laptops. De werkhouding bij het gebruik hiervan kan tot fysieke klachten leiden.

Verantwoording voor een goede ergonomische werkplek ligt bij zowel werknemer als werkgever (leidinggevende).

Advies:

- Vervang het oudere, niet optimaal instelbare meubilair voor meubilair dat op ingesteld kan worden.
- Beperk het gebruik van laptops. Wanneer hier toch langduriger gebruik van moet worden gemaakt stel dan hulpmiddelen ter beschikking waarmee een goede, ergonomisch verantwoorde werkhouding aangenomen kan worden.
- Geef periodiek voorlichting over risico's van beeldschermwerkzaamheden en ongunstige houdingen/werkwijzen en geef instructie hoe te zorgen voor een zo optimaal mogelijke werkplek en werkhouding.

Psycho Sociale Arbeidsbelasting

Er zijn geen signalen dat er sprake is van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. De sfeer wordt als prettig ervaren. Er zijn gedragsregels opgesteld waarin staat beschreven wat ontoelaatbaar gedrag is. Wanneer men ongewenst gedrag ervaart is hiervoor een klachten/meldingsprocedure beschikbaar. Er is een vertrouwenspersoon beschikbaar/aanwezig.

Werkdruk ervaringen kunnen voorkomen. Aangegeven wordt dat dit vaak met pieken en dalen gepaard gaat. Vanuit deze globale RI&E is het niet mogelijk een volledig beeld ten aanzien van mogelijke risico's op het gebied van PSA te verkrijgen, daarom wordt aanbevolen dit onderwerp verdiepend te inventariseren.

Advies:

Voer een verdiepend onderzoek uit naar PSA, dit kan d.m.v. een MTO (gevalideerd) of betrek een gecertificeerd A&O-er hierbij.

4. ONDERWERPEN MET NADERE, AANVULLENDE OF VERDIEPENDE INVENTARISATIEPLICHT

Verder kan het wenselijk/verplicht zijn om nader onderzoek te doen om de risico's beter te kunnen beoordelen of om een beter advies over de beheersing van de risico's te geven. Vanuit deze risico-inventarisatie en –evaluatie is naar voren gekomen: (- = NEE, X = JA)

Onderwerpen met nadere, aanvullende of verdiepende inventarisatieplicht	Nadere inventarisatie noodzakelijk	Opmerking of toelichting:
<u>Specifieke groepen werknemers</u>		
Jeugdigen (artikel 1.36);	-	Een verdiepend onderzoek naar PSA wordt aanbevolen
Zwangere werknemers (artikel 1.41)	-	
<u>Psychische belasting</u>		
Psychosociale arbeidsbelasting (artikel 2.15);	X	
<u>Gevaarlijke stoffen</u>		
Gevaarlijke stoffen in het algemeen (artikel 4.2);	-	
Aanvullende registratie gevaarlijke stoffen (artikel 4.2a);	N.v.t.	
Kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen (artikel 4.13)	N.v.t.	
Asbest (artikel 4.54a)	N.v.t.	
Biologische agentia (artikelen 4.85 en 4.97);	-	
Zware ongevallen met gevaarlijke stoffen (artikelen 2.2 t/m 2.5b);	N.v.t.	
Explosieve atmosferen / Explosieveiligheidsdocument (artikel 3.5c);	N.v.t.	
<u>Fysische en fysieke belasting</u>		
Fysieke belasting (artikel 5.3 b);	-	
Beeldschermwerk (artikel 5.9);	-	
Lawaai (artikel 6.7);	N.v.t.	
Trillingen (artikel 6.11b en 6.11c),	N.v.t.	
Elektromagnetische velden (artikel 6.12k);	N.v.t.	
Straling: kunstmatige optisch (artikel 6.12d);	N.v.t.	
Straling: ioniserend (Besluit basisveiligheidsnormen stralingsbescherming artikel 6.15)	N.v.t.	
<u>Persoonlijke bescherming</u>		
Persoonlijke beschermingsmiddelen (artikel 8.2).	-	

6. BIJLAGE 1 : RESULTAAT RI&E / PLAN VAN AANPAK

O = risico door organisatorisch tekortkoming (organisatie verplichting uit Arbowet): verbetermaatregelen hoofdzakelijk van organisatorische of beleidsmatige aard

R = risico-klasse vastgesteld door hoger veiligheidskundige / arbeidshygiënist

P = prioriteit vastgesteld door bedrijf/organisatie

Arbobeleid en –organisatie

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
<i>Wettelijke verplichtingen werkgever.</i> Een goed arbobeleid in een bedrijf begint bij de werkgever. De Arbowet verplicht de werkgever om in zijn bedrijf een arbobeleid te voeren, dat erop gericht moet zijn om de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk te laten zijn, gelet op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. Hij is verantwoordelijk voor de eigen en de ingeleende werknemers, zoals de uitzendkrachten, maar ook voor klanten en bezoekers die op de werkplek komen. Risicogroepen (Arbobesluit art. 1.35 t/m 1.46): Er zijn in het Arbobesluit een aantal risicogroepen omschreven die bijzondere verplichtingen voor de werkgever inhouden. Jeugdigen of zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven zijn bijvoorbeeld een dergelijke risicogroep. Een zwangere vrouw werkt in normale werksituaties door tot 6 of 4 weken voor de uitgerekende datum en komt zo'n 10 weken na de bevalling weer terug, bij ambulancewerk ligt dat anders. <i>Wettelijke verplichtingen werknemers</i> (Arbowet art. 11): De werknemers zijn verplicht mee te werken aan goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf. De werknemers moeten voorzichtig en zorgvuldig werken. Zij moeten daarom de risico's kennen op hun werk en weten hoe zij zich tegen die risico's kunnen beschermen. Zij zijn verplicht de voorlichting en instructiebijeenkomsten dienaangaande bij te wonen. Onveilige werksituaties dienen zij te melden bij hun leidinggevende.						
Arbo- en Verzuimbeleid Algemeen <i>Eén van de grondbeginselen van de Arbowet is de verplichting van de ondernemer om te zorgen voor een zo goed mogelijke gezondheid, veiligheid en welzijn bij de arbeid.</i> <i>Uitgangspunt voor het arbobeleid vormt de risico-inventarisatie en -evaluatie.</i>	Situatie: Vanuit Quadraam is een Arbo- en Verzuimbeleid vastgesteld. Dit is geïnventariseerd en de uitkomsten zijn vastgelegd in een aparte rapportage. Deze RI&E heeft gefungeerd als nieuwe nulmeting voor het verder optimaliseren van de veiligheid en gezondheid binnen Candea College Vanuit Quadraam worden diverse mogelijkheden aangeboden op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid waar alle medewerkers gebruik van kunnen maken. Advies: Het plan van aanpak (en de RI&E) actueel houden: maak een plan van aanpak op basis van deze RI&E voor de komende periode (1 tot 4 jaar); bespreek de verbeterplannen met de medewerkers.	O				
Inkoop/aanschaf/nieuwbouw <i>Naast nieuwbouw is inkoop en aanschaf van middelen eveneens een strategisch moment om de risico's te verminderen.</i>	Situatie: Voorafgaande aan de inkoop wordt beoordeeld of het aan de normen en aan de wensen van de medewerkers voldoet. Door deze werkwijze wordt grotendeels voorkomen dat meubilair of arbeidsmiddelen achteraf toch niet aan de eisen en wensen voldoet en dat er aanpassingen gedaan moeten worden.					

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Bijzondere groepen medewerkers Uitzendkrachten Kinderen/Jugdigen Zwangere vrouwen Allochtonen Ouderen	Situatie: Er zijn binnen Candea College geen bijzondere groepen die extra risico's lopen naar aanleiding van de werkzaamheden die ze verrichten. Met zwangere medewerkers worden individuele afspraken gemaakt over gezondheid en veilige werkzaamheden					
Alcohol, drugs en medicijnen <i>Wat betreft medicijnen, alcohol en drugs moet de nodige voorzichtigheid worden betracht, ter vermijding van gevaar voor de veiligheid en gezondheid van zichzelf en anderen. (Bijv. bij het werken met elektrische gereedschappen).</i>	Situatie: Er is een rookbeleid opgesteld, roken wordt buiten gedaan. Over medicijn- en/of drugs-gebruik zijn afspraken vastgelegd in het personeelshandboek					
Preventiemedewerker <i>Vanaf 1 juli 2005 moet er binnen ieder bedrijf een preventiemedewerker zijn aangesteld, zijn kennisniveau is afhankelijk van de RI&E.</i>	Situatie: Binnen Candea College is een preventiemedewerker aanwezig. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV's) van de preventiemedewerker liggen niet duidelijk en formeel vast. Advies: • Zorg dat de rol van preventiemedewerker formeel wordt vastgelegd en communiceer dit met de organisatie. • Zorg dat de preventiemedewerker voldoende tijd, kennis en kunde krijgt om de rol naar behoren in te vullen • Gelet op de risico's voortkomende uit de RI&E dient de PM in het bijzonder kennis te hebben/te ontwikkelen op het terrein van fysieke belasting (Beeldschermwerk), psychosociale arbeidsbelasting en bedrijfshulpverlening. Als de medewerker niet (volledig) over deze kennis beschikt, moet helder (en beschreven) zijn waar deze kennis binnen (collega) of buiten de organisatie (arbodienst) beschikbaar is of aanvullende opleiding/training worden gedaan.	O				

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Ongevallen / beroepsziekten registratie <i>Bedrijfsongevallen dienen geregistreerd te worden. Indien zich ongevallen voordoen die leiden tot overlijden, ziekenhuisopname of blijvende gezondheidsschade dienen deze gemeld te worden bij de Arbeidsinspectie (binnen 24 uur). Bij een vermoeden van een beroepsziekte kunt u het best overleg voeren met de bedrijfsarts. Bedrijfsarts is verplicht om bij het signaleren van een beroepsziekte anoniem hiervan melding te maken bij Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.</i>	Situatie: Er hebben zich geen ernstige ongevallen binnen het bedrijf voorgedaan. Medewerkers weten waar zij dit dienen te melden als het zich voordoet.					
Alleen werk	Situatie: Binnen Candea College vindt geen alleen werk plaats.					
Nachtwerk	Situatie: Nachtwerk vindt niet plaats binnen Candea College					
Ziekteverzuimbeleid Terugdringen ziekteverzuim. Elke werkgever moet volgens de wet op een juiste manier een ziekteverzuimbeleid voeren. Het doel van het voeren van een ziekteverzuimbeleid is om het ziekteverzuim en de kans op arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Doordat de werkgever met de komst van de Wet uitbreiding loondoorbetalingplicht bij ziekte [Wulbz], zelf de kosten van het verzuim draagt, heeft hij daar zelf ook financieel belang bij.						
<i>Onderdeel van een ziekteverzuimbeleid is het zoveel mogelijk voorkomen van ziekte en het begeleiden van werknemers die door ziekte hun werk niet kunnen doen.</i>	Situatie: Quadraam heeft voor verzuimbegeleiding een overeenkomst met een geregistreerd bedrijfsarts van Zorg voor de zaak. Er is een verzuimbeleid en verzuimprotocol vastgelegd. De regie bij verzuim ligt bij de leidinggevende van de afdeling, de HR adviseur heeft hierbij een adviserende rol.					

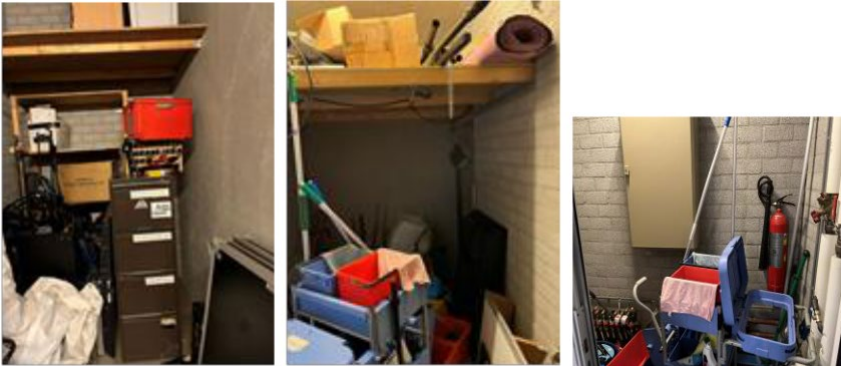
Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Samenwerking en overleg. Bij het voeren van een arbobeleid is een goede samenwerking tussen werkgever, werknemers en deskundigen heel belangrijk. En samenwerken kan niet zonder goed overleg. De manier waarop de werkgever dit overleg het beste vorm kan geven hangt af van de specifieke kenmerken van het bedrijf. Zo speelt bijvoorbeeld de grootte een rol. De wet op de ondernemingsraden stelt een aantal basiseisen aan dit overleg. Zo moet elk bedrijf 50 werknemers of meer een ondernemingsraad instellen (WOR art.2). Via het overleg met de OR werkt de werkgever ook op het gebied van de arbeidsomstandigheden en het terugdringen van het verzuim op een systematische en gestructureerde manier samen met zijn werknemers. Werkoverleg. De werkgever zorgt ervoor dat er op de afdelingen regelmatig wordt overlegd over arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. Leidinggevend en werknemers bespreken samen de onderwerpen die direct invloed hebben op het werk en de werkplek. Zo kan goed gebruik worden gemaakt van de kennis die bij de werknemers aanwezig is en wordt hun betrokkenheid vergroot. Het is daarom van belang dat alle werknemers direct of indirect aan het overleg kunnen deelnemen.						
Arbodsomstandighedensprek- uur (ARBO-sprek- uur) <i>De werknemers moeten in de gelegenheid gesteld worden het ARBO-sprek- uur van de arbodienst te bezoeken. Dit sprek- uur is ingesteld vanuit preventief oogpunt; het doel is dreigend ziektever- zuim te voorkomen.</i>	Situatie: De medewerkers kunnen van de mogelijkheden van het ARBO- sprek- uur/preventiesprek- uur gebruik maken via Zorg van de Zaak.					
Periodiek Arbeidsgezondheidskun- dig Onderzoek (PAGO) of Preventief Medisch Onderzoek (PMO) <i>De medewerkers moeten in de gelegen- heid gesteld worden om zich periodiek te laten onderzoeken. Dat onderzoek moet zijn gericht op de relatie tussen de ge- zondheid van de medewerkers en de risico's in het werk.</i>	Situatie: Er wordt nog geen Preventief Medisch Onderzoek aangeboden aan alle medewerkers. Er is een PAGO/PMO <u>advies</u> opgenomen in de rapportage over het Arbo- en Verzuimbeleid voor geheel Quadraam					
Ondernemingsraad/ medezeggen- schap OR/PVT/MR <i>Een belangrijk aspect voor een grotere onderneming is medezeggen- schap. Bij de groei van een onderneming raakt dit item ondergesneeuwd maar vormt een essentiële partner voor het creëren van draagkracht voor beslissingen.</i>	Situatie: De medezeggen- schap binnen de organisatie is geregeld door het instellen van een On- dernemingsraad/Medezeggen- schapsraad.					

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Werkoverleg <i>Er dient regelmatig werkoverleg plaats te vinden tussen werknemers en de leiding (minimaal 2 keer per jaar). In dit overleg dienen zaken met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn aan de orde te komen.</i>	Situatie: Er zijn diverse vormen van structureel maar ook informeel werkoverleg. In hoeverre Arbo gerelateerde onderwerpen hierin aan bod komen is onbekend. Advies: Draag er zorg voor dat veiligheid, gezondheid en welzijn worden besproken tijdens werkoverleggen. Zet Arbo standaard op de agenda bij formeel werkoverleg	O				
Taken- bevoegdheden- verantwoordelijkheden Functieomschrijving. Taken en bevoegdheden met betrekking tot het systematisch en gestructureerd voeren van het arbobeleid moeten worden vastgelegd in de functieomschrijving. Op deze manier kan de voortgang van bepaalde maatregelen worden bewaakt. Voor iedere werknemer is het van belang dat hij precies weet wat er van hem wordt verwacht. Dit kan in een functieomschrijving worden vastgelegd. Werkgevers moeten de randvoorwaarden scheppen om veilig en gezond te werken, zoals het opstellen van voorschriften en procedures [zoals het werken volgens voorschriften, wanneer welke persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen en het vastleggen van de veiligheidsrisico's ten aanzien van medicijngebruik, alcohol en / of drugs]. De werknemers zijn vervolgens verplicht om op een veilige manier de arbeidsmiddelen te gebruiken, de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen [waar nodig] te dragen en verantwoord met medicijn- alcohol- en drugsgebruik om te gaan.						
Functioneringsgesprekken/ beoor-delingsgesprekken/ TBV <i>Een goede manier om de medewerkers te motiveren en prestaties te stimuleren zijn goede functioneringsgesprekken essenti-eel. Hierin kunnen verwachtingen en ontwikkelingen op elkaar worden afge-stemd.</i>	Situatie: (Beoordelings-)Functioneringsgesprekken worden periodiek gehouden.					
Voorlichting, onderricht, toezicht en sanctie/handhaving Veilig gedrag. Van elke werknemer wordt verwacht dat deze zich verantwoordelijk gedraagt. Aan deze verwachting kan een verplichting voor de werkgever worden gekoppeld om op effectieve wijze voorlichting en onderricht te geven over arbeidsomstandigheden. Alleen als werknemers beschikken over de nodige kennis, inzicht en vaardigheden zijn ze in staat de voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen die de wet hen voorschrijft. Nieuwe werknemers. Voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden wordt in elk geval gegeven bij indiensttreding van nieuwe werknemers en bij werknemers die tijdelijk werkzaamheden verrichten, zoals uitzendkrachten, stagiairs en ingeleende werknemers. Jeugdigen. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan jeugdigen [< 18 jaar]. Niet van toepassing.						

Algemene voorzieningen

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
BHV - Bedrijfshulpverlening. Elke werkgever moet ervoor zorgen dat er een goed georganiseerde bedrijfshulpverlening is die in geval van calamiteiten op adequate wijze kan optreden. Daarvoor moeten er in overleg met de werknemers[-vertegenwoordiging] voorzieningen worden getroffen, maatregelen worden genomen en één of meer werknemers moeten worden aangewezen voor het uitvoeren van de volgende taken: eerste hulp, bestrijden van brand, het in noodsi-tuaties evacueren van werknemers [ontruiming] en communicatie met hulpverleningsorganisaties.						
BHV - Bedrijfshulpverlening <i>In elk bedrijf dienen 1 of meer bedrijfs-hulpverleners aanwezig te zijn. Zij dienen periodiek een herhalingscursus te ondergaan (8 uur per twee jaar)</i> 	Situatie: Binnen de locatie zijn zeven medewerkers opgeleid tot BHV'er. Of dit voldoende is om te borgen dat er altijd, minimaal twee BHV-ers aanwezig zijn, is onduidelijk. Er vindt geen borging plaats d.m.v. planning of aan- afwezigheidsregistratie of er altijd voldoende BHV-ers aanwezig zijn. Er is een geen actueel ontruimingsplan aanwezig, actualisatie vindt plaats. Ontruimingsoefeningen vinden periodiek plaats. Voor communicatie tijdens calamiteiten zijn portofoons beschikbaar, deze worden regelmatig getest. Het testen van de BMI gebeurt maandelijks door een externe partij Advies: • Zorg voor borging van de aanwezigheid van voldoende BHV-ers • Zorg voor een actueel ontruimingsplan en dat er oefening plaats vindt op basis van dit geactualiseerde plan	1				
BHV-middelen EHBO/brandblusmiddelen 	Situatie: EHBO-voorzieningen en brandblusmiddelen zijn verspreid door de locatie op meerdere plekken aanwezig. Onderhoud van de diverse middelen vindt jaarlijks plaats. De bereikbaarheid van de blusmiddelen is overal voldoende.					

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Werkruimtes moeten in geval van nood snel kunnen worden verlaten. In het werklokaal moet, behalve de voor gewoon gebruik dienende toegang of uitgang, nog een uitgang, zoveel mogelijk aan de andere zijde van het lokaal, aanwezig zijn. Nooduitgangen moeten met bordjes worden aangegeven en gemakkelijk naar buiten toe kunnen worden geopend. De verlichting van de vluchtroutes moet zijn aangesloten op een voorziening voor noodstroom die binnen 15 seconden na het uitvallen van de elektriciteit gaat werken.						
Vluchtwegen/Nooduitgangen/signalering <i>Bij brand bestaat de mogelijkheid dat de normale uitgang wordt versperd. In dergelijke gevallen moet een vluchtweg ter beschikking staan, die duidelijk als zodanig moet zijn aangegeven en moet worden vrijgehouden. Vluchtwegplaatgronden moeten zijn gemaakt conform NEN 1414:2007 Symbolen voor veiligheidsvoorzieningen op ontruimings- en aanvalsplaatgronden</i>	Situatie: Nooduitgangen en vluchtwegen staan aangegeven. Noodverlichting is aanwezig en wordt gekeurd. 					
Sanitaire voorzieningen	Situatie: Toiletgelegenheden zijn in voldoende mate aanwezig.					
Werkruimte. Oppervlakte en volume. Arbeidsplaatsen moeten veilig kunnen worden betreden en verlaten. Door een onlogische of te krappe indeling van de werkruimte, kunnen gevaarlijke situaties ontstaan door bijvoorbeeld stoten of vallen.						

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Oppervlakte per medewerker / werkruimte versus opslag Voor een werkruimte (kantoor) wordt per medewerker NEN 1824 aangehouden (ca. 8 m ² aangehouden incl. deur, kastruimte, stoel en bureautafel).	Situatie: De kantoorruimten zijn voldoende ruim voor het aantal medewerkers. Opslagruimte is beperkt m.b.t. de opgeslagen goederen. Dit uit zich in rommelige opslagvoorzieningen en opslag in technische ruimten.  Advies: • Zorg dat technische ruimte niet gebruikt worden als opslagruimten • Verwijder overbodige materialen • Ruim opslagruimten op en zorg dat deze netjes en opgeruimd blijven	2				

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Werken op hoogte Bij werk op 2,5 meter en hoger moet een werkgever maatregelen nemen om valgevaar te voorkomen. Als het echt niet mogelijk is valgevaar te voorkomen door maatregelen aan de bron of door collectieve maatregelen (leuning) moeten werknemers persoonlijke valbeveiliging dragen. U bent als werkgever verplicht de juiste materialen met de juiste training en opleiding aan te bieden.	Situatie: Er worden geen werkzaamheden op hoogte uitgevoerd door medewerkers van het Candea College. Het dak onderhoud en glasbewassing wordt door externe verzorgd. In de aula is een rolsteiger in gebruik voor het ophangen/verplaatsen van verlichting/geluidsapparatuur. Deze wordt gebruikt door docenten, samen met leerlingen. Onduidelijk is of deze rolsteiger gekeurd is en of er veilig gewerkt wordt met deze rolsteiger. Aanwezigheid van een werkinstructie is niet geconstateerd.  Advies: • Stel een duidelijke werkinstructie op voor het werken met de rolsteiger, waarbij aandacht is voor keuring/onderhoud, deskundigheid en veilig werken op hoogte.	1				
Pauzevoorziening <i>In elk bedrijf moet een geschikte ruimte zijn, waar de werknemers de pauze door kunnen brengen. Niet-rokers moeten in de pauze ruimte beschermd worden tegen hinder van de tabaksrook. Iedere medewerker heeft recht op een rookvrije werkplek (inclusief pauzeruimte).</i>	Situatie: Men beschikt over een aparte pauzeruimte waar medewerkers gebruik van kunnen maken.					

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Toegang tot schoolterrein en veiligheid op het terrein	Situatie: Het buitenterrein is goed bereikbaar en overzichtelijk.					
Gymzalen	Situatie: Gymzalen zijn voorzien van geluidsabsorberende materialen om de akoestiek te verbeteren. Hierdoor vindt er minder blootstelling aan geluid plaats voor de gymdocenten. Gymtribunen worden jaarlijks gekeurd door een externe partij. Vluchtwegen worden vrijgehouden en de opslag van materialen ziet er ordelijk uit waarbij zware matten worden vastgezet om het risico op omvallen te beperken. De Gymzalen worden buiten schooltijd aan externen verhuurd. Onduidelijk is of in de overeenkomst afspraken zijn vastgelegd over de beschikbaarheid van noodvoorzieningen in geval van brand of een ongeval. Advies: • Beoordeel of afspraken zijn vastgelegd over de beschikbaarheid van noodvoorzieningen	2				
Trappen/ladders	Situatie: De vaste trappen in het pand zijn voldoende breed en voorzien van leuningen aan twee zijden. Trappen worden vrij gehouden en leveren, bij normaal gebruik, geen extra risico op vallen op.					
Schoonmaak	Situatie: De schoonmaak wordt uitbesteed aan een extern schoonmaakbedrijf. Zij gebruiken hiervoor hun eigen middelen. De opslag van de schoonmaak karren vindt op diverse plekken in het pand plaats.					
Thuis werken Hybride werken	Situatie: Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om werkzaamheden thuis te verrichten en hierin wordt door de werkgever gefaciliteerd.					

Fysische factoren

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Klimaat op de werkplek. De mens is niet berekend op extreme temperaturen en luchtvochtigheid. Op den duur worden mensen ziek door tocht, kou, hitte, een droge of juist zeer vochtige omgeving. Dit kan variëren van verkoudheid en koorts tot zelfs onderkoeling en uitdroging. Iemand met een lage weerstand wordt eerder verkouden, dat is bekend. Maar sommige mensen kunnen maar beter helemaal niet in hitte of kou werken, omdat dit hun hartslag en bloeddruk beïnvloedt. De lucht in een ruimte moet door natuurlijke of mechanische ventilatie worden verversd. De minimale luchtverversing voor lichte werkzaamheden is 30 m³ / uur p/p; Om te voorkomen dat geklaagd wordt over onfrisse lucht wordt aangeraden in kantoren minimaal 40- 60 m³ / uur p/p te verversen.						
Klimaat <i>Situaties waarin medewerkers worden blootgesteld aan bijv. lage temperaturen, hoge luchtvochtigheid en/of tocht verho-gen de gezondheidsrisico's voor aandoe-ningen aan luchtwegen of het bewegings-apparaat. De norm voor een goed binnenklimaat gaat in principe niet uit van afzonderlijk factoren zoals temperatuur, luchtvochtigheid, luchtsnelheid etcetera maar spreekt over thermisch comfort: 90% moet zich thermisch behaaglijk voelen.</i>	Situatie: Het binnenklimaat wordt over het algemeen als comfortabel/acceptabel ervaren. Het pand is ongeveer 25 jaar oud. Recent zijn ventilatiekasten vernieuwd en wordt er ge-bruik gemaakt van een Top-cooling systeem. Binnen alle lokalen zijn CO2 meter ge-plaats om docenten bewust te maken van de binnenlucht kwaliteit/voldoende ventila-tie.					
Lichaamstrillingen / hand-armtrillingen. Verwant aan het voorkomen van te veel lawaai, zijn trillingen waaraan ook de werknemers in de bedrijven of bij klanten blootstaan. Gemiddelde trillingsbelasting van bestelauto 0,6 m/s²; vrachtauto 0,8 m/s²; Heftruck 1,0 m/s². De maximale grenswaarde voor lichaamstrillingen is 1,15 m/s²; de actiewaarde 0,5 m/s².						
Trillingen en schokken	Situatie: Medewerkers worden, voor zover te beoordelen, niet blootgesteld aan schadelijke trillingsniveaus.					
Daglicht en uitzicht. Iedereen heeft behoefte aan daglicht en uitzicht naar buiten. Niet omdat dat lekker afleidt, maar omdat je zonder daglicht en uitzicht minder blijkt te presteren. Zonder daglicht en uitzicht kan een 'opgesloten' gevoel ontstaan. De meeste mensen zouden dan ook het liefst altijd in daglicht werken.						

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Verlichting en daglichttoetreding/ uitzicht <i>Werkruimten, waarin langer dan 2 uur gewerkt wordt, moeten voorzien zijn van lichtopeningen waardoor daglicht kan toetreden. De wettelijke eisen voor daglicht toetreding: vloeroppervlak : raam 20 : 1 Voor "normale" werkzaamheden moet de verlichtingssterkte minimaal 200 lux bedragen. Voor kantoorwerkzaamheden is de minimale gewenste verlichtingssterkte op het werkvlak 500 lux. . (NEN-EN 12464-1). Onvoldoende of slechte verlichting, maar ook verblinding kan het maken van fouten veroorzaken (extra risico).</i>	Situatie: Op de werkplekken is er voldoende (kunst)verlichting om de werkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren. Alle kunstverlichting is voorzien van LED.					
Straling. Het is verboden om zonder vergunning ioniserende straling met behulp van toestellen op te wekken en om radioactieve stoffen toe te passen.						
Straling	Situatie: Er worden geen stralingsbronnen toegepast.					
Hinderlijk - Schadelijk geluid. Tijdens de uitvoering van werkzaamheden kan er sprake zijn van geluid dat hinderlijk is of geluid dat schadelijk is. Hinderlijk geluid [bijvoorbeeld omgevingslawaai door (telefoon)gesprekken of radio's] kan leiden tot verstoring van de concentratie waarbij de werkprestatie vermindert en ergernissen kunnen ontstaan. Vanaf 80 dB(A) is geluid schadelijk.						
Geluid / lawaai <i>Blootstelling aan hinderlijk geluid (> 55 dB(A)) kan leiden tot irritatie en een slechte spraakverstaanbaarheid. Langdurige blootstelling aan hoge geluidsniveaus (>80 dB(A)) kan leiden tot blijvende gehoorbeschadiging. De hoogte van het geluid en de duur dat men hieraan bloot staat is hierbij bepalend.</i>	Situatie: Er kan sprake van schadelijk geluid binnen de technieklokalen bij het gebruik van gereedschappen/machines. Hiervoor is, voor docenten en leerlingen, gehoorbescherming ter beschikking. Het is de verantwoordelijkheid van de betreffende docent om deze te dragen en leerlingen bewust te maken van de risico's.					

Gevaarlijke stoffen

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Gezondheid schadelijke effecten. Acute effecten van blootstelling aan gevaarlijke stoffen treden meestal op nadat men onbedoeld en onverwacht blootgesteld wordt aan een grote hoeveelheid giftige stof. Chronische effecten ontstaan als iemand regelmatig in contact komt met een schadelijke stof in relatief lage concentratie. De effecten op de gezondheid kunnen ernstig zijn maar zijn afhankelijk van de giftigheid (gevaarsymbolen), duur, frequentie en hoogte van de blootstelling via zowel de huid, het opeten (via handen -> voedsel) en inademen. Voorlichting en onderricht ten aanzien van het omgaan met chemische stoffen moet [indien van toepassing] bij indiensttreding plaatsvinden en periodiek moeten worden herhaald. De voorlichting moet in elk geval melding maken van de gezondheidsrisico's / veilig werken met de gevaarlijke stoffen en biologische agentia / waar is gedetailleerde info beschikbaar / gebruik pbm-s. Wanneer de werknemers bij het uitoefenen van de werkzaamheden gevaar lopen op infecties moet de werkgever ervoor zorgen dat er zo hygiënisch mogelijk kan worden gewerkt [niet eten, drinken en roken op de werkplek, beschikbaar stellen van geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen etc.].						
Registratie gevaarlijke (chemi-sche) stoffen <i>Vanuit milieuwetgeving en in geval van calamiteiten is een goed register noodzakelijk/verplicht.</i> Opslag gevaarlijke (chemische) stoffen <i>Opslag van gevaarlijke stoffen dient plaats te vinden in daarvoor bedoelde ruimte, kasten of op opslagplaat-sen.</i>	Situatie: Er staan diverse gevaarlijke (chemische) stoffen opgeslagen in de scheikunde/natuurkunde kabinetten. Hiervan is een registratie aanwezig en ook de Veiligheidsinformatiebladen (VIB's) zijn beschikbaar. In de diverse opslagkasten staan de gevaarlijke stoffen naar risico opgeslagen. Zo wordt er onderscheid gemaakt tussen de opslag van Logen, Basen, Zuren en overige gevaarlijke stoffen. De kasten zijn voorzien van opvangvoorzieningen bij lekkage. Er is een blusmiddel aanwezig in geval van calamiteiten. Ook zijn er divers oogdouches en nooddouches aanwezig. Overschenken van de stoffen gebeurt in een zuurkast, deze is voorzien van een afzuiginstallatie en wordt jaarlijks gekeurd. Of de opslagkasten voldoen aan de NEN-EN-14470-1, is onduidelijk. Niet alle gevaarlijke stoffen staan in een opslagkast met opvangvoorziening bij lekkage.  Advies: • Check of de opslagkasten voldoen aan de NEN-EN 14470-1 • Zorg dat alle gevaarlijke stoffen in een lekbak staan	2				

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Blootstelling aan gevaarlijke stoffen: 	Situatie: Tijdens de uitvoering van de RI&E is niet geconstateerd of aangegeven dat er blootstelling aan gevaarlijke stoffen plaats vindt. Hiervoor zijn diverse maatregelen genomen. Voor de lokalen waar met gasaansluitingen wordt gewerkt zijn er diverse noodstop voorzieningen voor de docent aanwezig waarmee de gastoevoer direct gestopt kan worden.					
Biologische agentia Virussen Bacteriën legionella	Situatie: Er worden geen werkzaamheden verricht waarbij medewerkers in aanraking kunnen komen met biologische agentia. Legionellabeheersing bij douches en brandslanghaspels wordt toegepast. Hierop wordt periodiek gecontroleerd. Om blootstelling aan virussen te voorkomen worden de algemeen geldende maatregelen, geadviseerd door het RIVM, toegepast. (geprotocolleerd)					

Lichamelijke (fysieke) belasting

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Ergonomie/fysieke belasting: tillen, werkhoogte, ongunstige werkhouding <i>Volgens de wet moet het werk zodanig zijn ingericht dat de lichamelijke belasting geen schade mag veroorzaken aan de gezondheid van de werknemers [en die van anderen].</i>	Situatie: Bij de conciërges kan er sprake zijn van fysieke belasting door het werken in ongunstige houdingen of door het tillen van zware lasten. Om de fysieke belasting tijdens het tillen te beperken kunnen er hulpmiddelen worden ingezet.  Verantwoording voor een goede ergonomische werkplek ligt bij zowel werknemer als werkgever (leidinggevende).					
Beeldschermwerk - Belastende werkhoudingen. Het veelvuldig moeten aannemen van statische werkhoudingen, zoals bij beeldschermwerk [maar ook bij en ander zittend of staand werk] lijkt lichamelijk weinig belastend. Wie een groot deel van de dag lekker kan zitten, heeft toch nergens last van? Dit is echter een groot misverstand. Langdurig zitten prikt boven aan de lijst van belastende werkhoudingen en is een top-verzuimveroorzaker. Spieren worden namelijk onvoldoende of verkeerd belast, de rug zakt door. De werknemer wordt niet alleen moe, maar krijgt ook klachten door verkorting van spieren en overbelasting van de wervelkolom. Bij het werken met beeldschermen komen daar nog de vermoeidheidsklachten aan de ogen en pijn in de handen van het typen bij. Voorlichting. Aan de werknemers die regelmatig fysiek belastend werk moeten doen / in ongunstige houdingen moeten werken of repeterende werkzaamheden moeten uitvoeren, moeten worden voorgelicht over de schadelijke effecten [hoe klachten kunnen ontstaan] en hoe ze kunnen worden voorkomen.						

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Beeldschermwerk Ongunstige houding, RSI <i>Een slechte ergonomische inrichting (bij langer dan 2 uur beeldschermwerken per dag: achtereen of opgeteld) kan op termijn klachten gaan veroorzaken.</i> 	Situatie: Een deel van de medewerkers voert beeldschermwerk uit. Hierbij vindt fysieke belasting plaats. De werkplekken op kantoor en bij diverse beeldschermwerkplekken zijn voorzien van divers meubilair. Niet alle bureaus zijn in hoogte verstelbaar en ook de bureaustoelen zijn niet allemaal voldoende instelbaar. Als medewerkers aangeven extra hulpmiddelen, zoals een aangepaste muis of beeldschermbril, willen gebruiken dan wordt dit gefaciliteerd vanuit school. In overleg is hierin veel mogelijk. Er wordt door docenten veel gebruik gemaakt van laptops. De werkhouding bij het gebruik hiervan kan tot fysieke klachten leiden. Verantwoording voor een goede ergonomische werkplek ligt bij zowel werknemer als werkgever (leidinggevende). • Vervang het oudere, niet optimaal instelbare meubilair voor meubilair dat op ingesteld kan worden. • Beperk het gebruik van laptops. Wanneer hier toch langduriger gebruik van moet worden gemaakt stel dan hulpmiddelen ter beschikking waarmee een goede, ergonomisch verantwoorde werkhouding aangenomen kan worden. • Geef periodiek voorlichting over risico's van beeldschermwerkzaamheden en ongunstige houdingen/werkwijzen en geef instructie hoe te zorgen voor een zo optimaal mogelijke werkplek en werkhouding.	2				

Veiligheid: CE-markering, arbeidsmiddelen, bedrijfsinrichting

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
CE-markering. Arbeidsmiddelen zijn alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, apparaten, gereedschappen en installaties. Dat deze arbeidsmiddelen veilig zijn is voor iedereen van belang. Toch wordt er in de praktijk niet altijd naar gehandeld. De Richtlijn arbeidsmiddelen [H7 van het Arbobesluit] legt werkgevers een aantal verplichtingen op in verband met de veiligheid van de op de arbeidsplaats gebruikte arbeidsmiddelen. Door bijvoorbeeld op een arbeidsmiddel standaard een CE-markering aan te brengen, en een EG-verklaring van overeenstemming af te geven, geeft de fabrikant te kennen dat is voldaan aan H7 van het Arbobesluit.						
Risico's op uitglijden/valgevaar door gladde vloeren	Situatie: De vloeren zijn niet glad of oneffen, dus valgevaar is beperkt.					
Risico's bij machines, werktuigen en handgereedschappen: Risico's op beknelling	Situatie: Er worden verschillende arbeidsmiddelen gebruikt. Alle arbeidsmiddelen met een snoer worden periodiek gekeurd (NEN3140). De aanwezige lift(en) worden jaarlijks gekeurd. Machines zijn voorzien van CE-markering. Er zijn geen duidelijke werkinstructies beschikbaar bij de machines die gebruikt worden en ook onderhoudsdocumentatie ontbreekt.   Advies: • Zorg voor duidelijke gebruiksinstructies bij de machines, geef daarop ook aan welke PBM's gebruikt dienen te worden • Zorg dat het bij de machine horende onderhoudsboek aanwezig is en dat deze goed wordt bijgehouden.	2				

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Elektrische veiligheid Elektrische installaties moeten volgens NEN 3140 afhankelijk van het gebruik regelmatig gekeurd worden (ongeveer 1 keer per 5 jaar). 	Situatie: De installatie verantwoordelijkheid is uitbesteed. Jaarlijkse keuringen NEN 3140 gericht op de laagspanningsinstallatie van het pand en elektrische arbeidsmiddelen vinden plaats. Het toepassen van verlengsnoeren behoeft aandacht. Door het gebruik en “doorlussen” kan er overbelasting ontstaan. Advies: • Check of periodieke keuringen (laagspanning,) worden uitgevoerd. Maak indien nodig hierover aanvullende afspraken. • Beperk het gebruik van verlengsnoeren door extra stopcontacten bij te plaatsen.	2				

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Persoonlijke beschermingsmiddelen - PBM. In werksituaties waar risico's niet op een andere manier kunnen worden beperkt, moet de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen [pbm-s], zoals adembescherming, helmen, brillen, handschoenen, gehoorbeschermingsmiddelen etc. ter beschikking stellen; de medewerkers zijn vervolgens verplicht ze te dragen.						
Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) <i>De noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen dienen door de werkgever verstrekt te worden. De werknemer dient de beschermingsmiddelen indien nodig te gebruiken.</i>	Situatie: Medewerkers beschikken over de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen. Er is echter geen duidelijk overzicht bij welke werkzaamheden, welke PBM's gedragen dienen te worden. Advies: • Maak een overzicht waarin duidelijk wordt aangegeven bij welke werkzaamheden, welke PBM's gedragen dienen te worden en deel dit met betreffende medewerkers.	2				

Psychosociale arbeidsbelasting: werkdruk, stress, werkorganisatie, agressie, intimidatie

Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) (<i>stress door werk</i>) kan het gevolg zijn van werkdruk, tijdsdruk, agressie, intimidatie, pesten, discriminatie. Seksuele intimidatie kan door mensen op verschillende manieren worden gedefinieerd. Volgens de wettelijke definitie gaat het om 'seksuele chantage', maar betreft het óók 'het verzieken van de werksfeer', door opmerkingen, gedragingen, vertoningen en uitingen met seksuele lading. Daarbij gaat het niet over de bedoelingen die de dader daarmee heeft, maar hoe het overkomt op het slachtoffer. Ieder bedrijf moet een beleid voeren gericht op het voorkomen van seksuele intimidatie / agressie en geweld. De werknemers moeten op de hoogte worden gebracht over de inhoud van het beleid. Wat betreft seksuele intimidatie zijn het aanstellen van een vertrouwenspersoon en het opzetten van een klachtenregeling belangrijke onderdelen van het beleid. Agressie en geweld. Ook scheldpartijen, bedreigingen [soms vallen er zelfs klappen] komen regelmatig voor. De Arbowet verstaat onder agressie en geweld 'voorvallen waarbij een werknemer psychisch en / of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid'.						
Psychosociale Arbeidsbelasting: Ongewenste intimiteiten, seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld <i>Ongewenste intimiteiten kunnen door eigen collega's worden gepleegd. De werkgever dient dit punt op te nemen in het arbobeleid</i>	Situatie: Er zijn geen signalen dat er sprake is van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. De sfeer wordt als prettig ervaren. Er zijn gedragsregels opgesteld waarin staat beschreven wat ontoelaatbaar gedrag is. Wanneer men ongewenst gedrag ervaart is hiervoor een klachten/meldingsprocedure beschikbaar. Er is een vertrouwenspersoon beschikbaar/aanwezig. Werkdruk ervaringen kunnen voorkomen. Aangegeven wordt dat dit vaak met pieken en dalen gepaard gaat. Vanuit deze globale RI&E is het niet mogelijk een volledig beeld ten aanzien van mogelijke risico's op het gebied van PSA te verkrijgen, daarom wordt aanbevolen dit onderwerp verdiepend te inventariseren. Advies: Voer een verdiepend onderzoek uit naar PSA, dit kan d.m.v. een MTO (gevalideerd) of betrek een gecertificeerd A&O'er hierbij.					

Werk- en rusttijden

Risico-evaluatie op basis van vragenlijst(en), bezoek(en) en gesprek(ken)			Plan van Aanpak (in te vullen door bedrijf)			
Arbo-onderwerp	Situatie en advies	R	Maatregel	P	Verantwoordelijk	Einddatum
Bedrijven krijgen meer mogelijkheden om zelf [binnen grenzen van de 'standaardregeling'] of in overleg met de werknemersvertegenwoordiging [binnen grenzen van de 'overlegregeling'] de arbeidstijden vast te stellen. Werkdag. Volgens de standaardregeling mag de werkdag niet langer zijn dan 9 uur en een werkweek mag maximaal 45 uur hebben. In de overlegregeling geldt een werkdag van maximaal 10 uur met over een periode van 4 weken een gemiddelde werkweek van 50 uur. Wanneer in het bedrijf nachtdiensten worden gedraaid, moeten strengere regels worden gevolgd. Pauze. Volgens de standaardregeling moet op een werkdag van > 5½ uur een aaneengesloten pauze van 30 minuten worden genomen. Wordt > 8 uur gewerkt, dan moet de pauze tenminste 45 minuten zijn [waarvan 30 minuten aaneengesloten]. Op een werkdag van 10 uur moet de pauze 60 minuten duren [waarvan 30 minuten aaneengesloten]. In de overlegregeling geldt slechts de aanvulling dat op een werkdag van > 5½ uur de pauze mag worden opgesplitst in 2x een kwartier. Overwerken. De werkgever mag de werknemer af en toe laten overwerken. In de standaardregeling mag dit tot een werkdag van maximaal 11 uur, 54 uur per week of 585 uur per 13 weken. In de overlegregeling wordt een werkdag van maximaal 12 uur, 60 uur per week of 624 uur per 13 weken toegestaan.						
Werk- en rusttijden <i>Er gelden strikte regels voor werk- en rusttijden.</i>	Situatie: Het bedrijf geeft aan te voldoen aan de Arbeidstijdenwet. Overwerk komt niet vaak voor.					

BIJLAGE 2. TOELICHTING OP ENKELE ONDERWERPEN UIT RI&E / PLAN VAN AANPAK

Arbobeleid

De Arbowet is van toepassing op werkgevers en werknemers. Hierin wordt een groot aantal verplichtingen beschreven van:

de werkgever m.b.t. de zorg voor de arbeidsomstandigheden

de werknemer o.a. betrekking op het juiste gebruik van arbeids- en persoonlijke beschermingsmiddelen, het direct melden van gevaarlijke situaties, etc.

Tevens is in de Arbowet aangegeven hoe de Nederlandse Arbeidsinspectie de regels zal handhaven. Samen met de Arbobesluiten en de Arboregelingen, moet de Arbowet zorgen voor veilige en gezonde werk-omstandigheden. Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid dienen werkgevers en werknemers dan ook samen te werken. Deze vorm van samenwerking is voor het voortgezet onderwijs uitgewerkt in de Arbocatalogus-VO.

Werkgever voert arbobeleid dat is gebaseerd op de stand van de techniek en de professionele dienstverlening waarbij wordt gestreefd naar:

- het zoveel mogelijk aanpakken van de problemen aan de bron
- het zoveel mogelijk aanpassen van de werkplekken en de arbeidsinhoud aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemers
- het zoveel mogelijk voorkomen van monotone arbeid
- doeltreffende maatregelen nemen in het kader van de bedrijfshulpverlening
- voorkomen of beperken van psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

De werkgever voert een beleid gericht op het voorkomen en als dat niet mogelijk is, beperken van het risico op werkstress.

Werkstress kan worden opgevat als een symptoom van een situatie die uit balans is. Een disbalans tussen enerzijds de eisen van het werk wat betreft inhoud van het werk en de context van het werk en ander-zijds de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren.[1]

Met werkstress bedoelen we stress die in of door het werk optreedt. Stress is een toestand die op de korte termijn kan leiden tot belastingsverschijnselen zoals, vermoeidheid, verminderde alertheid en een hogere herstelbehoefte. Langdurige stress kan uitval veroorzaken door psychische klachten zoals burn-out en depressie of fysieke klachten bijvoorbeeld aan het bewegingsapparaat of hart- en vaatziekten.[2]

Behalve dat werkstress direct tot een verminderde arbeidsproductiviteit leidt door verzuim, kan het ook gevolgen hebben voor de leeftijd tot waarop mensen kunnen doorwerken. Hoewel de effecten van werk-stress uit de literatuur duidelijk zijn, ontbreken kwantitatieve en causale gegevens over de relatie tussen blootstelling aan werkdruk (het arbeidsrisico) en de gezondheidseffecten.[3]

[1] [Werkdefinitie van werkdruk TNO. Rapport werkdruk. TNO 19 december 2012](#)

[2] We volgen hier de definitie van [Arbowet art. 1.3.f.](#) en het briefadvies

Werkdruk, van de Gezondheidsraad van 23 maart 2011 Publicatienr. 2011/05

[3] [Briefadvies Werkdruk, van de Gezondheidsraad van 23 maart 2011 Publicatienr. 2011/05](#)

Samenwerking en overleg.

Bij het voeren van een arbobeleid is een goede samenwerking tussen werkgever, werknemers en deskundigen heel belangrijk. En samenwerken kan niet zonder goed overleg. De manier waarop de werkgever dit overleg het beste vorm kan geven hangt af van de specifieke kenmerken van het bedrijf. Zo speelt bijvoorbeeld de grootte een rol.

De wet op de ondernemingsraden stelt een aantal basiseisen aan dit overleg. Zo moet elk bedrijf 50 werknemers of meer een ondernemingsraad instellen (WOR art.2). Via het overleg met de OR werkt de werkgever ook op het gebied van de arbeidsomstandigheden en het terugdringen van het verzuim op een systematische en gestructureerde manier samen met zijn werknemers.

Werkoverleg.

De werkgever zorgt ervoor dat er op de afdelingen regelmatig wordt overlegd over arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. Leidinggevend en werknemers bespreken samen de onderwerpen die direct invloed hebben op het werk en de werkplek. Zo kan goed gebruik worden gemaakt van de kennis die bij de werknemers aanwezig is en wordt hun betrokkenheid vergroot. Het is daarom van belang dat alle werknemers direct of indirect aan het overleg kunnen deelnemen.

Taken- bevoegdheden- verantwoordelijkheden

Functieomschrijving. Taken en bevoegdheden met betrekking tot het systematisch en gestructureerd voeren van het arbobeleid moeten worden vastgelegd in de functieomschrijving. Op deze manier kan de voortgang van bepaalde maatregelen worden bewaakt. Voor iedere werknemer is het van belang dat hij precies weet wat er van hem wordt verwacht. Dit kan in een functieomschrijving worden vastgelegd. Werkgevers moeten de randvoorwaarden scheppen om veilig en gezond te werken, zoals het opstellen van voorschriften en procedures [zoals het werken volgens voorschriften, wanneer welke persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen en het vastleggen van de veiligheidsrisico's ten aanzien van medicijngebruik, alcohol en / of drugs].

De werknemers zijn vervolgens verplicht om op een veilige manier de arbeidsmiddelen te gebruiken, de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen [waar nodig] te dragen en verantwoord met medicijn- alcohol- en drugsgebruik om te gaan.

Voorlichting en onderricht

Veilig gedrag. Van elke werknemer wordt verwacht dat deze zich verantwoordelijk gedraagt. Aan deze verwachting kan een verplichting voor de werkgever worden gekoppeld om op effectieve wijze voorlichting en onderricht te geven over arbeidsomstandigheden. Alleen als werknemers beschikken over de nodige kennis, inzicht en vaardigheden zijn ze in staat de voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen die de wet hen voorschrijft.

Nieuwe werknemers. Voorlichting en onderricht over arbeidsomstandigheden wordt in elk geval gegeven bij indiensttreding van nieuwe werknemers en bij werknemers die tijdelijk werkzaamheden verrichten, zoals uitzendkrachten, stagiairs en ingeleende werknemers.

Jeugdigen. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan jeugdigen [< 18 jaar].

Bedrijfsnoodorganisatie – Bedrijfshulpverlening (BHV).

Elke werkgever moet ervoor zorgen dat er een goed georganiseerde bedrijfshulpverlening is die in geval van calamiteiten op adequate wijze kan optreden. Daarvoor moeten er in overleg met de werknemers[-vertegenwoordiging] voorzieningen worden getroffen, maatregelen worden genomen en voldoende werknemers moeten worden aangewezen voor het uitvoeren van de volgende taken: eerste hulp, bestrijden van brand, het in noodsituaties evacueren van werknemers [ontruiming] en communicatie met hulpverleningsorganisaties.

Schoolnoodplan

De werkgever beschikt voor iedere locatie over een schoolnoodplan (ook wel aangeduid als calamiteitenplan). Het plan is gebaseerd op de RI&E. Het schoolnoodplan is gericht op een planmatige inzet van BHV-ers tijdens noodsituaties. Het bevat tenminste de volgende onderdelen:

- een beschrijving van de potentiële noodsituaties
- ontruimingsplan
- plattegronden
- taakomschrijvingen van de BHV 'ers
- procedures
- namenlijsten en telefoonlijsten
- afspraken met o.a. brandweer, GG en GD en politie
- preventieve maatregelen
- technische voorzieningen
- nazorg

Leerlingen, ouders en personeel van de school zijn op de hoogte gebracht van de afspraken bij mogelijke calamiteiten.

Er vinden ontruimingsoefeningen plaats, minimaal eens per jaar, het liefst aan het begin van ieder schooljaar.

Het schoolnoodplan voldoet aan de eisen uit de Gebruiksvergunning van de Brandweer.

Werkruimten moeten in geval van nood snel kunnen worden verlaten. In het werklokaal moet, behalve de voor gewoon gebruik dienende toegang of uitgang, nog een uitgang, zoveel mogelijk aan de andere zijde van het lokaal, aanwezig zijn. Nooduitgangen moeten met bordjes worden aangegeven en gemakkelijk naar buiten toe kunnen worden geopend. De verlichting van de vluchtroutes moet zijn aangesloten op een voorziening voor noodstroom die binnen 15 seconden na het uitvallen van de elektriciteit gaat werken.

Oppervlakte en volume. Arbeidsplaatsen moeten veilig kunnen worden betreden en verlaten. Door een onlogische of te krappe indeling van de werkruimte, kunnen gevaarlijke situaties ontstaan door bijvoorbeeld stoten of vallen.

Klimaat op de werkplek.

De fysische arbeidsomstandigheden (binnenluchtkwaliteit, thermisch-, visueel- en akoestisch comfort) in het theorielokaal voldoen minimaal aan de eisen van het [Programma van Eisen Frisse Scholen](#).

De klimaat- en ventilatie-installaties van *bestaande gebouwen* zijn zodanig uitgevoerd dat de binnenluchtkwaliteit in het lokaal tenminste voldoet aan het basisprogramma van Eisen Frisse Scholen klasse C (acceptabel) van Agentschap NL. De CO₂ – concentratie in groepsruimten bedraagt maximaal 1200 ppm.

Voor *nieuwbouw* geldt dat de CO₂ – concentratie in groepsruimten maximaal 950 ppm bedraagt (klasse B – goed).

*Voorts gelden eisen voor spui-ventilatie, kwaliteit van de toevoerlucht, emissies van verontreinigde lucht uit bouw- en inrichtingsmaterialen en apparatuur, asbest, legionella etc.

De verwarming- en koelinstallaties zijn zodanig uitgevoerd dat in het lokaal tenminste voldaan kan worden aan het basisprogramma van Eisen Frisse Scholen klasse C (acceptabel) van Agentschap NL.

Dat betekent o.a.:

- In de winter ligt de binnentemperatuur tussen 18 en 25°C.
- In de zomer ligt de binnentemperatuur, bij actieve koeling, niet hoger dan 27°C. Bij passieve koeling is sprake van een glijdende oplopende schaal volgens de volgende formule: lopende gemiddelde buitentemperatuur x 0,33 +16,4 C +/- 3C. Voor het bepalen van de ondergrens van de glijdend oplopende schaal wordt gerekend met lopende gemiddelde buitentemperatuur 17 tot 22°C en voor het bepalen van de bovengrens gerekend met lopende gemiddelde buitentemperatuur 14 tot 22°C.
- Voorts gelden eisen voor o.a. vloertemperatuur, verticale temperatuurgradiënt, luchtsnelheden etc.

Daglicht en uitzicht.

Iedereen heeft behoefte aan daglicht en uitzicht naar buiten. Niet omdat dat lekker afleidt, maar omdat je zonder daglicht en uitzicht minder blijkt te presteren. Zonder daglicht en uitzicht kan een 'opgesloten' gevoel ontstaan. De meeste mensen zouden dan ook het liefst altijd in daglicht werken.

Hinderlijk - Schadelijk geluid.

Tijdens de uitvoering van werkzaamheden kan er sprake zijn van geluid dat hinderlijk is of geluid dat schadelijk is. Hinderlijk geluid [bijvoorbeeld omgevingslawaai door (telefoon)gesprekken of radio's] kan leiden tot verstoring van de concentratie waarbij de werkprestatie vermindert en ergernissen kunnen ontstaan. Vanaf 80 dB(A) is geluid schadelijk.

Gevaarlijke stoffen

De school weet in welke situaties werknemers en/ of leerlingen blootgesteld kunnen worden aan gevaarlijke stoffen, heeft een register van de aanwezige gevaarlijke stoffen en licht werknemers en leerlingen adequaat in over de risico's.

- Er is een register van de aanwezige gevaarlijke stoffen in het lokaal en binnen de onderwijsinstelling.
- Alle werkprocessen, handelingen, machines en incidentele situaties waarbij gevaarlijke stoffen worden gebruikt, kunnen vrijkomen of ontstaan zijn bekend.
- De werkgever stelt regels en procedures vast voor het omgaan met bedoelde stoffen, reiniging van de werkplek en persoonlijke hygiëne waaraan werknemers zich dienen te houden. De werkgever draagt zorg voor de taaktoedeling en het toezicht ten aanzien van het naleven van deze procedures en regels.
- De werkgever richt voorzieningen in en verstrekt middelen aan werknemers voor een optimale hygiëne op plaatsen waar bedoelde stoffen aanwezig zijn. Bij het verstrekken van middelen gaat het onder andere om het beschikbaar stellen van geschikte werkkleding. De werkgever stelt zo vaak als op grond van de blootstellingbeoordeling als bedoeld in artikel 4.2 van het Arbeidsomstandighedenbesluit noodzakelijk is, maar tenminste eenmaal per week schone werkkleding beschikbaar en draagt zorg voor de reiniging van vervuilde kleding.
- Werk- en opslagruimten, waar gevaar bestaat op verspreiding van bedoelde stoffen, installaties en arbeidsmiddelen die met bedoelde stoffen worden verontreinigd, worden zo schoon mogelijk gehouden.
- Situaties waarbij opname (inademen, huidcontact of inslikken) van gevaarlijke stoffen mogelijk is zijn bekend. Het kan zijn dat een gevaarlijke stof alleen wordt gebruikt in een gesloten proces. Bij on-derhoud of een calamiteit kan dan sprake zijn van blootstelling.
- Van de gevaarlijke stoffen is informatie aanwezig over mogelijke gezondheidseffecten, zoals productinformatie op het etiket of de productinformatie op losse bladen van de leverancier.
- De medewerkers en leerlingen zijn voorgelicht over de gezondheidseffecten van de gevaarlijke stoffen. Actuele concentraties waaraan leerlingen en personeel worden blootgesteld zijn bekend.

Beeldschermwerk: ongunstige werkhouding

Het veelvuldig moeten aannemen van statische werkhoudingen, zoals bij beeldschermwerk [maar ook bij en ander zittend of staand werk] lijkt lichamelijk weinig belastend. Wie een groot deel van de dag lekker kan zitten, heeft toch nergens last van? Dit is echter een groot misverstand. Langdurig zitten prijkt boven aan de lijst van belastende werkhoudingen en is een top-verzuimveroorzaker. Spieren worden namelijk onvoldoende of verkeerd belast, de rug zakt door. De werknemer wordt niet alleen moe, maar krijgt ook klachten door verkorting van spieren en overbelasting van de wervelkolom. Bij het werken met beeldschermen komen daar nog de vermoeidheidsklachten aan de ogen en pijn in de handen van het typen bij. Aan de werknemers die regelmatig fysiek belastend werk moeten doen / in ongunstige houdingen moeten werken of repeterende werkzaamheden moeten uitvoeren, moeten worden voorgelicht over de schadelijke effecten [hoe klachten kunnen ontstaan] en hoe ze kunnen worden voorkomen. Organisatie van het beeldschermwerk

Bij het uitvoeren van beeldschermwerk worden de volgende punten in acht genomen:

- een maximale totale werktijd aan het beeldscherm van vijf tot zes uur per dag
- na maximaal twee uur werken, minimaal tien minuten ander werk of rust
- zorg voor voldoende afwisseling en moeilijkheidsgraad, autonomie en contactmogelijkheden in het werk
- inzicht in het doel en resultaat van het werk is vereist
- de beeldschermwerkers krijgen goede voorlichting over het instellen van hun werkplek en hun werkgedrag. De voorlichting wordt zo nodig herhaald

CE-markering

Arbeidsmiddelen zijn alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, apparaten, gereedschappen en installaties. Dat deze arbeidsmiddelen veilig zijn is voor iedereen van belang. Toch wordt er in de praktijk niet altijd naar gehandeld. De Richtlijn arbeidsmiddelen [H7 van het Arbo besluit] legt werkgevers een aantal verplichtingen op in verband met de veiligheid van de op de arbeidsplaats gebruikte arbeidsmiddelen. Door bijvoorbeeld op een arbeidsmiddel standaard een CE-markering aan te brengen, en een EG-verklaring van overeenstemming af te geven, geeft de fabrikant te kennen dat is voldaan aan H7 van het Arbo besluit.

- Bij de aanschaf van machines wordt rekening gehouden met CE-markering. De CE-markering is echter geen garantie dat aan alle veiligheidseisen is voldaan. Let bij de aanschaf van freesgereedschap en ronde zaagbladen voor houtbewerking op dat deze moet voldoen aan de norm NEN-EN 847-1 Gereedschap voor houtbewerking - Veiligheidseisen - Deel 1: Freesgereedschap, cirkelzaagbladen.
- Verder moet bij aanschaf rekening gehouden worden met: lawaai en trillingen, dampen en stof, onderhoud, energieverbruik.
- Bij tweedehands machines moet de veiligheid voor de aanschaf gecontroleerd worden. Dit geldt ook voor reeds aanwezige machines (zie Machineveiligheid - bedieningsmiddelen).
- Het onderhoud van machines en installaties is geregeld. Een duidelijk onderhoudsschema is hierbij van belang. De leverancier kan goede informatie geven over kritische punten en frequenties van onderhoud.
- Machines en installaties worden periodiek gecontroleerd op een aantal veiligheidsaspecten.
- Apparaten en machines die een verplichte keuring moeten ondergaan, (bijv. drukvaten, gascilinders, liften, kranen, hijs- en hefmiddelen) worden op tijd gekeurd. De keurende instantie geeft met een (keur)merk aan dat de keuring heeft plaatsgevonden.
- Randon machines en installaties is voldoende ruimte. Er is geen hinder voor loop- en transportroutes.

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

In werksituaties waar risico's niet op een andere manier kunnen worden beperkt, moet de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen [pbm-s], zoals adembescherming, helmen, brillen, handschoenen, gehoorbeschermingsmiddelen etc. ter beschikking stellen; de medewerkers zijn vervolgens verplicht ze te dragen.

Werk en rusttijden

Bedrijven krijgen meer mogelijkheden om zelf [binnen grenzen van de 'standaardregeling'] of in overleg met de werknemersvertegenwoordiging [binnen grenzen van de 'overlegregeling'] de arbeidstijden vast te stellen.

Werkdag. Volgens de standaardregeling mag de werkdag niet langer zijn dan 9 uur en een werkweek mag maximaal 45 uur hebben. In de overlegregeling geldt een werkdag van maximaal 10 uur met over een periode van 4 weken een gemiddelde werkweek van 50 uur. Wanneer in het bedrijf nachtdiensten worden gedraaid, moeten strengere regels worden gevolgd.

Pauze. Volgens de standaardregeling moet op een werkdag van > 5½ uur een aaneengesloten pauze van 30 minuten worden genomen. Wordt > 8 uur gewerkt, dan moet de pauze tenminste 45 minuten zijn [waarvan 30 minuten aaneengesloten]. Op een werkdag van 10 uur moet de pauze 60 minuten duren [waarvan 30 minuten aaneengesloten]. In de overlegregeling geldt slechts de aanvulling dat op een werkdag van > 5½ uur de pauze mag worden opgesplitst in 2x een kwartier.

Overwerken. De werkgever mag de werknemer af en toe laten overwerken. In de standaardregeling mag dit tot een werkdag van maximaal 11 uur, 54 uur per week of 585 uur per 13 weken. In de overlegregeling wordt een werkdag van maximaal 12 uur, 60 uur per week of 624 uur per 13 weken toegestaan.