Katern

Veiligheid en Arbobeleid

Herziene online versie

vos abb

Veiligheid en Arbobeleid

Herziene online versie

vos abb

Bezoekadres: Polanerbaan 15, Woerden
Postadres: Postbus 162, 3440 AD Woerden
Telefoon: 0348 - 40 52 00
Fax: 0348 - 40 52 05
E-mail: secretariaatvereniging@vosabb.nl
Website: www.vosabb.nl

Inhoud

Inleiding 5

1 Wettelijke bepalingen 6

2. Veiligheid 7
Sociale veiligheid
Fysieke veiligheid

3. Veelvoorkomende arborisico's 9
Werkdruk
Agressie en geweld
Seksuele intimidatie
Binnenklimaat
Asbest
Gevaarlijke stoffen
Praktijklokalen voortgezet onderwijs
Speeltoestellen primair onderwijs
Legionella

4. Arbeidsomstandighedenwet 1998 18

Structuur wetgeving

Inhoud Arbowet
Veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemer
Inventarisatie en evaluatie van risico's
Voorlichting en onderricht
Melding arbeidsongevallen en beroepsziekten
Voorkoming en beperking van ongevallen met gevaarlijke stoffen
Voorkoming van gevaar voor derden
Algemene verplichtingen van werknemers
Samenwerking werkgever en werknemers

5. Arbobesluit en Arboregeling 25
Arbobesluit
Arboregeling

6. Arbocatalogus PO en -VO 26
Arbocatalogus PO
Arbocatalogus-VO
Relatie met risico-inventarisatie en -evaluatie
Actualiseren en verbeteren

7. Preventiemedewerker 28

8. Arbodienstverlening 29
Maatwerkregeling
Vangnetregeling
Schematisch overzicht

9. Bedrijfshulpverlening 32
Risico-inventarisatie en -evaluatie
Overleg met (G)MR
Aanwijzen van bedrijfshulpverleners
Hoeveelheid bedrijfshulpverleners
Opleiding bedrijfshulpverleners
Ontruimingsplan
Communicatie

10. Arbeidsinspectie 35

11. Verantwoordelijkheid voor derden en bedrijven 37
Derden
Bedrijven

12. Belangrijke informatiebronnen 39

Inleiding

Werknemers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek . Dat staat in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt primair bij de werkgever, maar ook werknemers hebben plichten.

Hoe deze doelen worden bereikt, mag de werkgever zelf bepalen. Dit wordt veelal vastgelegd in een arbocatalogus, opgesteld door organisaties van werkgevers en werknemers in een bepaalde branche. Zowel voor het primair als voortgezet onderwijs is een arbocatalogus beschikbaar. Deze biedt werkgevers en werknemers duidelijkheid over hoe zij een veilige en gezonde school kunnen realiseren. U vindt in de Arbocatalogus PO en Arbocatalogus-VO minimumeisen en praktische oplossingen. Tevens bieden de websites www.arbocataloguspo.nl en www.arbocatalogus-vo.nl een online platform voor het uitwisselen van ervaringen.

Voor veiligheid, gezondheid en welzijn van personeel en leerlingen zijn voorschriften opgesteld die niet alleen in de Arbowet en de arbocatalogi terug te vinden zijn, maar ook in de Grondwet, het Besluit Arbeidsomstandigheden (Arbobesluit), de Arbeidstijdenwet, het Burgerlijk Wetboek, de onderwijswetgeving, cao's en uitspraken van het Europese Hof van Justitie. Doordat wet- en regelgeving in elkaar overlopen, is er een complex geheel van regels ontstaan.

Dit informatieve katern is een herziene online versie van de eerste druk uit 2006. Het is in opdracht van VOS/ABB geactualiseerd door senior beleidsmedewerker Jo Simons en senior adviseur Ankie Knijnenburg van Leeuwendaal VOS/ABB.
De katernenreeks van VOS/ABB, waarvan deze uitgave deel uitmaakt, staat onder inhoudelijke supervisie van senior beleidsmedewerker Klaas te Bos.

Ritske van der Veen, directeur VOS/ABB
september 2011

1. Wettelijke bepalingen

Artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek legt de basis voor de arbeidsomstandigheden en veiligheid van personeel. Het artikel bepaalt dat de werkgever zodanige maatregelen moet treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade oploopt. Verdere uitvoering van dit artikel vindt plaats in de Arbeidsomstandighedenwet, het Besluit Arbeidsomstandigheden, de Arboregeling en de arbocatalogi. Uit artikel 2 van de Arbowet blijkt, dat de bepalingen ook van toepassing zijn op verrichtingen van leerlingen, voor zover die verrichtingen vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk. Verder zijn bepalingen opgenomen in de onderwijswetgeving (WPO, WEC en WVO) die een directe dan wel indirecte relatie hebben met deze wet. Ook in de cao's zijn (globale) bepalingen opgenomen. Dit katern zal hier verder op ingaan.
Daarnaast brengen wij artikel 1 uit de Grondwet in verband met de veiligheid in school. Dit artikel is belangrijk met het oog op de sociale acceptatie en dus de sociale veiligheid van alle mensen in de school: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

2. Veiligheid

Alle aspecten die onder de Arbowet vallen, hebben direct of indirect te maken met het begrip veiligheid. Dit begrip is tweeledig: sociale veiligheid en fysieke veiligheid.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid heeft betrekking op de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Het gaat hier om bescherming van personeel en leerlingen tegen agressie, geweld, discriminatie, pesten en seksuele intimidatie en de bescherming van werknemers tegen te hoge werkdruk. In de Arbowet wordt dit geheel aangeduid met de term 'psychosociale arbeidsbelasting'. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de school. De school moet zorgen voor een veilige (leer)omgeving voor werknemers en leerlingen. De wijze waarop dit gebeurt, is aan de school zelf, mits zij zich daarbij houdt aan de minimumeisen die in de betreffende arbocatalogus zijn vastgelegd. Een belangrijk aspect hierbij is dat veiligheid een vaste plaats krijgt in het (school)beleid. Een en ander kan worden bereikt door een actieve, positieve stimulering van sociaal gedrag

Homoseksualiteit en sociale veiligheid

Een speciale kwestie is de sociale veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers die homoseksueel of transgenderist zijn. De praktijk wijst uit dat het nodig is om naast algemene aandacht voor veiligheid, ook te werken aan een veilig sociaal klimaat voor deze specifieke groep. Zo doen homojongeren tot vijf keer vaker zelfmoordpogingen dan heterojongeren (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2010) en voelen sommige homoseksuele medewerkers zich niet veilig ten opzichte van hun leerlingen en/of collega's om vrij uit te komen voor hun geaardheid.

Fysieke veiligheid

Hiervan is sprake als bijvoorbeeld het gebouw goed wordt onderhouden, zaken die gevaar kunnen opleveren zo snel mogelijk worden gerepareerd of weggehaald, het schoolplein spelvriendelijk is en de speeltoestellen aan de eisen voldoen. Het gaat dus om de lokale situatie binnen en buiten de school. Leerlingen en werknemers weten wat zij bij brand moeten doen en de school houdt regelmatig ontruimingsoefeningen. De school onderhoudt contacten met ouders, GGD, brandweer, gemeente en andere organisaties en instellingen die zich bezighouden met veiligheid.

Speciale aandacht is vereist voor de veiligheid in praktijklokalen in vmbo, havo, vwo, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. De risico's bij het werken met machines in praktijklokalen kunnen groot

zijn. Leerlingen en docenten kunnen in aanraking komen met draaiende delen van machines. Naast het hoge risico bij de technische vakken, zoals houtbewerking en metaalbewerking, zijn er in het voorgezet onderwijs ook andere vakken waarbij sprake is van een verhoogd risico, zoals bij natuur- en scheikunde tijdens het werken met chemicaliën en apparatuur. Behalve in de Arbocatalogus-VO staat er ook veel informatie op www.arbo-vo.nl. Daar vindt u onder andere de resultaten van de onderzoeken die de Arbeidsinspectie regelmatig uitvoert in scholen voor voortgezet respectievelijk middelbaar beroepsonderwijs

3. Veelvoorkomende arborisico's

Het onderwijs kent een aantal veelvoorkomende arborisico's. Dat wil niet zeggen dat de risico's die in dit hoofdstuk niet genoemd worden in uw school niet zullen voorkomen. De risicoinventarisatie en –evaluatie (RI&E) die u moet uitvoeren en regelmatig moet actualiseren, zal daarover uitsluitsel geven. Onderstaande lijst is dan ook niet uitputtend.

Werkdruk

Werkdruk is verreweg het grootste arborisico in het onderwijs. Tegelijk behoort het onderwijs met de financiële dienstverlening, de gezondheidszorg en de horeca tot de top 4-sectoren met de hoogste werkdruk (bron: Arbobalans 2010). Bijna 50% van de docenten in het onderwijs heeft te maken met hoge werkdruk. Daarnaast is werkdruk of -stress de meestvoorkomende reden voor werkgerelateerd verzuim. Eén op de drie werknemers maakt hier melding van. Het is dan ook begrijpelijk dat werkgevers en werknemers in het onderwijs aan de cao-tafel proberen tot afspraken te komen over het terugdringen van de werkdruk. Deze gesprekken verlopen moeizaam en hebben nog niet tot tastbare resultaten geleid. Voorlopig zullen afspraken over de aanpak van werkdruk dan ook binnen de instelling zelf tot stand moeten komen. Een breed gedragen initiatief om het gesprek over werkdruk binnen een vo-instelling op gang te brengen en tot oplossingen te komen, is het project 'Van werkdruk naar werkplezier'. Meer informatie hierover vindt u op de website www.arbo-vo.nl. Ook voor het primair zijn diverse producten voor het beperken van werkdruk ontwikkeld. Deze zijn te vinden op www.vfpf.nl.

Agressie en geweld

In de laatste jaren hebben veiligheidsincidenten op scholen plaatsgevonden, waarvan men dacht dat deze zich in Nederland niet zouden voordoen. Inmiddels weten we dat dit op scholen wel degelijk kan gebeuren en moet elk schoolbestuur hierop anticiperen. Voor dit soort gevallen is de term agressie en geweld gangbaar geworden en als begrip in de Arbowet opgenomen.

In de Arbowet staat de term agressie en geweld genoemd binnen het bredere begrip van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Hieronder worden verstaan 'de factoren (…) met inbegrip van (homo-)seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie, die stress teweegbrengen'.

Werkgevers moeten binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid voeren gericht op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Sinds de schietpartij bij het Terra College in Den Haag in 2004, waarbij een lid van het managementteam gedood werd, is de aandacht voor agressie en geweld op scholen in een stroomversnelling gekomen.
Naar aanleiding van deze dramatische gebeurtenis is door de Arbeidsinspectie actie ondernomen door de scholen frequenter te bezoeken en te informeren naar het beleid met betrekking tot de veiligheid. De uitkomsten hiervan vielen niet mee. Geconstateerd werd dat op bijna alle fronten niet aan de regels van de Arbowet werd voldaan. Beleid ontbrak in de meeste gevallen en ook de werknemers waren er niet van op de hoogte hoe zij moesten handelen. Bovendien ontbrak het aan scholing. Gevolg was dat de Arbeidsinspectie vele boetes heeft opgelegd.

Mede als gevolg van een aantal geweldsincidenten jegens publieke dienstverleners, onder wie ambulance-, brandweer- en politiepersoneel, heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken de campagne Veilige Publieke Taak (VPT) gestart. Het onderwijs heeft zich daarbij aangesloten met de campagne: Veilige Publieke Taak Onderwijs (VPTO). Informatie hierover staat op www.schoolenveiligheid.nl.

Onder agressie en geweld vallen vele onderwerpen, zoals pesten, spanningen tussen etnische groepen, racistisch geweld, agressie ten opzichte van homoseksuelen en transgenders, straatgeweld en brandstichting. Ook huiselijk geweld, oorlog en verzet kunnen hiervan deel uitmaken. Het is moeilijk om alle onderwerpen in één beleidsdocument onder te brengen. Ook is het lastig om onderwerpen te behandelen die zich (nog) niet hebben voorgedaan. Recent zijn groepsverkrachtingen in het nieuws gekomen. Hoewel dit soort zaken veelal buiten schooltijd plaatsvindt, raakt het op enig moment ook de gang van zaken binnen de school. Ook worden soms massale vechtpartijen op school geënsceneerd en door middel van moderne media als Twitter en Hyves online verspreid.

Het is verstandig om een raamwerk vast te stellen in de vorm van een schoolveiligheidsplan, met daarin onderwerpen die betrekking hebben op agressie en geweld. Dit raamwerk, dat een beleidsstuk moet zijn, dient te worden geactualiseerd, zodra zich een nieuw onderwerp aandient en/of situaties veranderen.

Dit kan door middel van het opstellen van protocollen per onderwerp. Het verdient aanbeveling om als werkgever het actualiseren van beleidsdocumenten over agressie en geweld op de eerste agenda van het nieuwe schooljaar te zetten. Hiermee laat u zien dat

de sociale veiligheid op uw school in goede handen is. Om goed inzicht te krijgen in alles wat zich op uw school voordoet op het gebied van agressie en geweld en uw beleid daarop te baseren, is het van groot belang hiervoor een registratiesysteem op te zetten. U kunt zich ook aansluiten bij een van de systemen die hiervoor op de markt zijn of via organisaties als het Vervangingsfonds en Arbo-VO gratis beschikbaar zijn. Met ingang van het schooljaar 2012-2013 wordt de incidentenregistratie verplicht in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs.
De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht bij het veiligheidsbeleid.

Per onderwerp zijn voorbeelden te vinden op de websites van ministeries van OCW en SZW, de Arbeidsinspectie, besturenorganisaties, Arbo-VO en het Vervangingsfonds. Voorbeelden hiervan zijn de 'Inkoopwijzer agressie en geweld' en het 'Stappenplan leren van incidenten' van Arbo-VO en 'Handboek beleid agressie en geweld', 'Onderzoek naar agressie en geweld' en het 'Voorbeeld veiligheidsplan' van het Vervangingsfonds. Veel informatie is te vinden op de website www.schoolenveiligheid.nl. Een aantal scholen heeft veiligheidsconvenanten met de politie gesloten, daar waar het gaat om wapenbezit.

Seksuele intimidatie

Scholen hebben de taak om seksuele intimidatie en misbruik in het onderwijs aan te pakken en te voorkomen.
Van seksuele intimidatie en seksueel misbruik kan sprake zijn tussen werknemers onderling, tussen werkgever of schoolleiding en werknemer, tussen leerlingen onderling en tussen leraar en leerling. In dit hoofdstuk wordt alleen ingegaan op seksuele intimidatie in het verkeer tussen werknemers en in de relatie tussen werkgever en werknemer, omdat de Arbowet zich hiertoe beperkt. Dat wil niet zeggen dat seksuele intimidatie en seksueel misbruik tussen leerlingen onderling en tussen leraar en leerling geen aandacht behoeft. Integendeel, zo wordt duidelijk door recente affaires rond loverboys, eerwraak en ongeoorloofde seksuele relaties, al dan niet vrijwillig, tussen leraar en leerling. Wetgeving hierover is naast de Arbowet te vinden in de Kwaliteitswet (1998), waarin het klachtrecht geregeld wordt, de Wet Preventie en bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs (1999), waarin de meld- en aangifteplicht is opgenomen, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen en de Wet bestrijding seksueel misbruik kinderen. Informatie hierover staat op www.schoolenveiligheid.nl en www.ppsi.nl.

Van belang om te vermelden is een verstrekkende wijziging in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, namelijk de omkering van de bewijslast.
De omgekeerde bewijslast houdt in dat in plaats van dat de klager moet bewijzen dat de seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden, de werkgever moet aantonen dat hij voldoende heeft gedaan om de seksuele intimidatie te voorkomen.
Met de wetswijziging kan een klacht over seksuele intimidatie nu naast bestaande procedures volgens het klachtrecht en civiele of strafrecht, worden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Daarbij staan de klager en de werkgever tegenover elkaar.
Ook scholen kunnen hiermee te maken krijgen. Daarbij zal het schoolbestuur (=werkgever) aansprakelijk worden gesteld. Bij klachten over seksuele intimidatie moet de school aantonen dat zij een veiligheidsbeleid voert, gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag, waaronder seksuele intimidatie. Wordt dit niet bewezen, dan zal de school maatregelen moeten treffen, gericht op het invoeren en verbeteren van het veiligheidsbeleid en het nemen van maatregelen tegen diegene die seksueel intimideert.
Denkt u hierbij ook aan de ontwikkelingen op internet, met MSN, chatten, skypen en de groei van de sociale media, met daarbij mogelijkheden van misbruik. Dit vraagt om nieuwe gedragscodes voor de omgang tussen leraar en leerling, vooral ook buiten schooltijd.

Het begrip seksuele intimidatie is in de Arbowet als volgt gedefinieerd: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

1. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
2. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
3. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

De werkgever is verplicht om een document op te stellen over het te voeren beleid met als doel seksuele

intimidatie op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden. In het beleid dient in ieder geval te worden opgenomen de wijze waarop de werknemers over het beleid worden geïnformeerd, het aanwijzen van een vertrouwenspersoon en het implementeren van een klachtenprocedure met sancties. Verder dienen de risico's op dit gebied te worden vastgesteld. Uitwerking van de risico's dienen opgenomen te worden in de RI&E. Ontbreekt het beleid, dan is de Arbeidsinspectie bevoegd hiervoor een boete te geven.
Voor de werkgever kan het bij het ontbreken van het beleid nog slechter uitpakken als er op dit gebied daadwerkelijk iets gebeurt. Dit valt af te leiden uit de jurisprudentie die in de loop der jaren is ontstaan. Werkgevers hebben al flink in de buidel moeten tasten wegens het ontbreken van beleid.

Uit jurisprudentie blijkt verder dat als een klacht over seksuele intimidatie is ontvangen, het de taak van de werkgever is om de klacht grondig te onderzoeken. Dit betekent dat de werkgever hoor en wederhoor moet toepassen. Hierbij moeten de verdachte, het slachtoffer en eventuele getuigen één of meer keren gehoord worden, voordat eventuele sancties volgen. Het is toegestaan om gedurende het onderzoek de verdachte te schorsen.

Komt uit het onderzoek vast te staan dat er daadwerkelijk iets gebeurd is, dan dient de werkgever maatregelen te nemen. Deze maatregelen kunnen variëren van een waarschuwing tot overplaatsing en zelfs ontslag, dit naar mate van de zwaarte van het delict. Een ander aspect is de positie van de dader. Zo is de rechter strenger als het gaat om een leidinggevende ten opzichte van een ondergeschikte dan in een situatie waarbij het gaat om gelijken in functie. De mogelijkheid bestaat dat uit een onderzoek uiteindelijk blijkt dat een werknemer onnodig beschadigd is door een valse aangifte. De rechter kent in dat geval smartengeld toe, te betalen door degene die de valse aangifte heeft gedaan.

Agressie, intimidatie en homoseksualiteit

Medewerkers die homoseksueel of transgender zijn, verkeren in een kwetsbare positie als de schoolleiding en direct leidinggevende hen niet volledig en volmondig steunen. Homoseksualtiteit kan bij verschillende mensen agressie oproepen, die voort kan komen uit angst, onbekendheid en/of religieuze of culturele opvattingen. De omgeving kan deze agressie voorkomen door expliciet duidelijk te maken dat dit niet wordt geaccepteerd. Dit maakt voorlichting over homoseksualiteit cruciaal voor een veilig schoolklimaat.

Binnenklimaat

Een goed binnenklimaat in klaslokalen is om twee redenen belangrijk:

1. ter voorkoming van ziekteverzuim en gezondheidsklachten;
2. ter bevordering van goede leerprestaties.

Een goed binnenklimaat wordt gekenmerkt door een aangename temperatuur, voldoende luchtvochtigheid, voldoende aanvoer van verse, schone lucht en afdoende afvoer van vervuilde lucht.

In de arbocatalogi voor het primair respectievelijk voortgezet onderwijs staan de normen die hierbij van belang zijn. De meeste kans voor het realiseren van een goed binnenklimaat, doet zich voor bij nieuwbouw en verbouw en bij het vervangen van de klimaatinstallatie. Daarbij is het verstandig tevens de energiezuinigheid in de beschouwing te betrekken. Door een uitgekiend ontwerp is het mogelijk energiezuinigheid en voldoende frisse lucht samen te laten gaan. Veel informatie, handleidingen en tips staan op de websites van het Vervangingsfonds, Arbo-VO, Agentschap.nl (voorheen SenterNovem) en het Service Centrum Scholenbouw.

Asbest

Asbest is een isolatiemateriaal dat tot in de jaren 70 van de vorige eeuw veel werd gebruikt. Daarna werden de gevaren van asbest meer en meer onderkend en volgden de nodige maatregelen. De gevaren bleken zodanig, dat hierover uitgebreide regelgeving is ontwikkeld. Vanaf 1994 is een asbestverbod van kracht, wat betekent dat in schoolgebouwen die in dat jaar of daarna zijn gebouwd, geen asbest meer als bouwmateriaal verwerkt mag zijn.

Ook scholen kunnen met de problematiek van asbest in aanraking komen. Immers, nogal wat schoolgebouwen dateren van vóór 1994. Over het algemeen kan worden gesteld dat scholen gebouwd in of na 1994 in de meeste gevallen asbestvrij zijn. Bij sloop of renovatie van een gebouw is een volledige, vooraf uit te voeren asbestinventarisatie wettelijk vereist. VOS/ABB, de PO-Raad, VO-raad, de ministeries van OCW en van Infrastructuur en Milieu en ook de Veniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) vinden dat uit voorzorg in alle betreffende scholen vóór de zomer van 2012 een asbestinventarisatie moet zijn uitgevoerd. VOS/ABB heeft hiervoor samen met ingenieursbureau Oesterbaai een financieel aantrekkelijk ledenaanbod ontwikkeld (zie www.vosabb.nl).

Overigens is de vraag of er zich in een gebouw schadelijk asbest bevindt afhankelijk van enkele factoren. Zo is de plaats waar het asbest is aangebracht een belangrijke factor. Ook de vorm waarin het asbest is gebruikt, is van belang. In gevallen waarin het materiaal is gebruikt op plaatsen die voor personeel en leerlingen niet bereikbaar zijn, is er vaak geen reden om onmiddellijk tot verwijdering over te gaan. Gedacht kan worden aan luchtverwarming. Hiervan werden de pijpen in het verleden met asbest afgeschermd. Zolang in asbest niet wordt geboord, geschroefd of gezaagd mag het blijven zitten. Als het vermoeden bestaat dat in een schoolgebouw asbest is gebruikt en dit verwijderd moet worden, is het aan te bevelen om een gespecialiseerd bedrijf een asbestscan te laten uitvoeren. Indien besloten is een onderhoudsplanning op te stellen door een gespecialiseerd bedrijf, is het mogelijk tevens aan te laten geven of, en zo ja, waar in het gebouw asbest aanwezig is.

Het ontdekken van asbest in schoolgebouwen gaat nogal eens gepaard met emoties en de zorg van ouders voor de gezondheid van hun kinderen. Het verwijderen van asbest is dan ook een serieuze zaak en wettelijk strak geregeld. Asbest moet op een veilige en verantwoorde wijze (ook voor de medewerkers van het asbestverwijderingsbedrijf) worden afgevoerd door speciaal daarvoor opgeleid en gecertificeerd personeel. Bij asbestverwijdering is het belangrijk dat stofemissie zoveel mogelijk wordt voorkomen. Asbestverwijderingsbedrijven beschikken over speciale materialen om dat mogelijk te maken. Zo vindt de verwijdering van asbest in binnensituaties plaats in een afgesloten ruimte met onderdruk. Hierin werkt men met speciale kleding, terwijl het werkgebied wordt afgezet en gemarkeerd. In alle gevallen moet na het verwijderen van het asbest door een onafhankelijk laboratorium monsters worden genomen. Na de werkzaamheden ontvangt u een asbestvrijverklaring. Ook bij het verwijderen van asbest uit een bouwwerk moet de asbestbron afgeschermd worden van de buitenlucht, waarbij stofvorming en verspreiding van asbestvezels wordt voorkomen. Nadat alle asbesthoudende materialen zijn verwijderd en nauwkeurig zijn verpakt, dienen de werkplek en de omgeving grondig gereinigd te worden.

Zoals aangegeven, gaat de ontdekking van asbest in scholen vaak gepaard met zorg van ouders voor de gezondheid van leerlingen. Toch is het belangrijk te weten dat niet alle vormen van asbest direct gevaar opleveren. De plaats en bereikbaarheid van asbest en ook de soort asbest zijn bepalend voor de vraag

of er sprake is van direct gevaar en of het materiaal direct verwijderd dient te worden. Het is daarom belangrijk na te gaan of er sprake is van asbest in een school. Veelvoorkomende plaatsen zijn cv-ruimten, verwarmingsbuizen onder de vloer, dakbedekking van golfplaten, isolatie tussen verwarming en buitenmuur en oud linoleum. Het is verstandig om, wanneer er bijvoorbeeld een onderhoudsplanning wordt opgesteld, gelijktijdig na te laten gaan of er mogelijk sprake is van asbest. Is dat het geval, dan is het verstandig advies in te winnen over de vraag in hoeverre verwijdering noodzakelijk is.
Op www.asbestopschool.nl staat actuele informatie over dit onderwerp.

Gevaarlijke stoffen

Ook op scholen wordt, al dan niet bewust, gewerkt met gevaarlijke stoffen. Dat lijkt evident bij het vak scheikunde, maar ook bij vakken als techniek, handvaardigheid, tekenen, huishoudkunde en verzorging kunnen leerlingen en personeel in aanraking komen met gevaarlijke stoffen. Denk ook aan zaken als schoonmaak en onderhoud, waarbij soms met agressieve chemicaliën wordt gewerkt, en het zal duidelijk zijn dat maatregelen tegen blootstelling aan gevaarlijke stoffen ook in het onderwijs noodzakelijk zijn. In de arbocatalogus, zowel in die voor het primair als die voor het voortgezet onderwijs, staan regels voor de opslag, het hanteren en het afvoeren van gevaarlijke stoffen. Onlangs nog ontstond landelijke opschudding ten gevolge van het verwijderen van picrinezuur, een explosief goedje dat aanwezig kan zijn in de voorraadkast van het scheikundelokaal. Dit was aanleiding om de regelgeving op dit gebied nog eens extra onder de aandacht van schoolleiding en scheikundedocenten te brengen.

Praktijklokalen voortgezet onderwijs

Praktijklokalen in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs zijn bij herhaling door de Arbeidsinspectie onderzocht. De resultaten bleken niet positief. Zaken die op grote schaal niet in orde waren:

- algemene- en machineveiligheid (onvoldoende afscherming van machines zoals kolomboor- en houtbewerkingmachines);
- gevaarlijke stoffen (ontbreken van een goede beoordeling van aard/mate/duur bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen in de RI&E en het niet voldoen aan eisen voor de opslag van gevaarlijke stoffen);
- Gedateerde of onvolledige RI&E's, waarin een goede inventarisatie van de risico's in praktijklokalen ontbrak.

Naar aanleiding van het onderzoek van de Arbeidsinspectie in 2010 heeft Arbo-VO de afscherming bij kolomboormachines nog eens extra onder de aandacht gebracht door het verspreiden van een ‘Veiligheidskaart kolomboormachine’.

Speeltoestellen primair onderwijs

Scholen die speeltoestellen onder hun beheer hebben, moeten rekening houden met de wettelijke regeling ‘Besluit veiligheid van attractie- en speeltoestellen’. Het besluit stelt onder andere eisen aan het ontwerp, het fabricageproces, de ondergrond en aan de onderhoudswerkzaamheden. Zo is bepaald dat van elk speeltoestel een logboek moet worden bijgehouden. Controle op naleving van de regelgeving vindt plaats door de Voedsel en Waren Autoriteit (VWA), voorheen de Keuringsdienst van Waren. Zie ook www.arbocatalogspo.nl.

Legionella

Werkgevers dienen ervoor te waken dat de waterleidingen in de school vrij zijn van de legionellabacterie, die de levensgevaarlijke veteranenziekte kan veroorzaken. Legionellabestrijding is opgenomen in de tijdelijke ‘Regeling legionellapreventie in leidingwater’. Alle praktische informatie hierover staat op de website van het ministerie van VROM: www.vrom.nl. Daar is ook het model ‘Beheersplan legionellapreventie in leidingwater’ te vinden.
Zie ook de websites www.arbocataloguspo.nl en www. arbocatalogus-vo.nl.

4. Arbeidsomstandighedenwet 1998

Structuur wetgeving
De wetgeving betreffende arbeidsomstandigheden is ingedeeld in drie niveaus: de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

Arbowet
De Arbowet vormt de basis van de arbowetgeving. Hierin staan de algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht (dus ook voor verenigingen en stichtingen). De Arbowet is een kaderwet. Dat betekent dat er geen concrete regels in staan. Die zijn verder uitgewerkt in het Arbobesluit en de Arboregeling. Op www.wetten.overheid.nl staat de volledige tekst van de Arbowet.

Arbobesluit
Het Arbobesluit is een uitwerking van de Arbowet. Hierin staan de regels waaraan zowel de werkgevers als werknemers zich moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan. Deze regels zijn verplicht. Er staan ook afwijkende en aanvullende regels in voor een aantal sectoren en categorieën werknemers. Op www.wetten.overheid.nl staat de volledige tekst van het Arbobesluit.

Arboregeling
De Arboregeling is een verdere uitwerking van het Arbobesluit. Het gaat hierbij om concrete voorschriften. Bijvoorbeeld de eisen waar arbeidsmiddelen aan moeten voldoen of hoe een arbodienst zijn wettelijke taken exact moet uitvoeren. Ook deze regels zijn verplicht voor werkgever en werknemer. Op www.wetten.overheid.nl staat de volledige tekst van de Arboregeling.

Doelvoorschriften
Sinds 2007 is de Arbowet vereenvoudigd. Dat wil zeggen dat de wet een aantal zogenoemde doelvoorschriften stelt, maar dat werkgevers en werknemers meer mogelijkheden hebben gekregen om zelf te bepalen hoe ze deze normen bereiken. Zo geeft de Arbowet wel eisen aan het maximale geluid op de werkplek, maar bepaalt het bedrijf zelf hoe het dit bereikt.

Arbocatalogus
Werkgevers bekijken samen met de werknemers hoe aan deze doelvoorschriften het best voldaan kan worden. Dit wordt vastgelegd in een arbocatalogus. Bedrijven kunnen zelf een arbocatalogus opstellen of zich aansluiten bij de arbocatalogus van hun branche. De Arbeidsinspectie toetst de arbocatalogi die voor een hele sector of branche worden opgesteld, om zeker te stellen dat aan de doelvoorschriften wordt

voldaan. Voor het primair respectievelijk voortgezet onderwijs zijn arbocatalogi opgesteld en goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. De arbocatalogi voor het po en vo zijn onderdeel van de cao's voor deze sectoren. Zie www.arbocataloguspo.nl en www.arbocatalogus-vo.nl.

Inhoud Arbowet

De Arbowet gaat in op het beleid dat door de werkgever moet worden opgesteld. Nog steeds blijkt uit inspectierapporten dat het hieraan binnen diverse scholen behoorlijk schort, met alle gevolgen (boetes en schade of letsel aan personen) van dien. Uitgangspunt hierbij is, dat het beleid zichtbaar (op papier) moet zijn. Hier schuilt tevens een gevaar. Als het op papier staat, is het goed, waardoor de kans ontstaat dat het kastvulling wordt, zonder doorwerking naar de praktijksituatie. Beter is het de hoofdlijnen in het beleid (per onderdeel) weer te geven (raamwerk).

Hieraan worden gekoppeld:

- oefensessies (zowel voor leerlingen, personeel en bedrijfshulpverleners (BHV'ers), minimaal twee keer per jaar;
- een overzicht van degenen die hierin taken hebben te vervullen (taakdifferentiatie, bijvoorbeeld arbocoördinator of preventiemedewerker);
- gevolgde cursussen (hoe het cursusmateriaal eruitziet).

Verder dient te worden aangegeven op welke wijze personeelsleden en leerlingen op de hoogte zijn gesteld van dit beleid. De wetgeving kent vele aspecten, waaraan aandacht moet worden besteed. De volgende onderdelen dienen in ieder geval in de onderwijssector geregeld te zijn.

Veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemer

De werkgever dient een zodanig klimaat binnen de school te creëren, dat de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer zo optimaal mogelijk zijn gewaarborgd. Dit kan door middel van het treffen van preventieve maatregelen en door het opstellen van beleid met betrekking tot voorkoming van ziekteverzuim en op het gebied van veiligheid.

De vraag die hierbij gesteld moet worden, is tot hoever men moet gaan. De wetgever geeft hiervoor de volgende omschrijving: '(…) voert zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid en neemt daarbij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht (…)'. Met andere woorden: als de werkgever in zijn

beleid de onderwerpen goed heeft beschreven/ omschreven, deze jaarlijks actualiseert op basis van de laatste inzichten en deze voldoende naar de werknemers toe uitdraagt, dan zal hierop bij een controle weinig aan te merken zijn. Het is verstandig om de documenten te bundelen dan wel bij elkaar te zetten. Dit betekent dat het onderhoudsplan van de school dicht bij de RI&E in de kast moet staan. Feit is dat niet alles is te voorkomen. De vraag die meestal gesteld wordt, is of de werkgever iets te verwijten is. Ook dient de werkgever een sociaal veilig klimaat te creëren door heldere standpunten in te nemen over manier waarop mensen met elkaar samenwerken en over zaken die niet getolereerd worden, zoals discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, geaardheid et cetera.

Voorbeeld

Een school heeft een losbladig arbologboek ontwikkeld, waarin alle controles, procedures en administratie in het kader van arbo worden bijgehouden. In een centraal beheerde klapper staan checklists voor de periodieke controles door conciërges, docenten, externe deskundigen of de preventiemedewerkers. Het is een handig en losbladig systeem waar met behulp van word-sjablonen aan te geven is wanneer de inspecties moeten plaatsvinden. Via parafen, de datum van uitvoering en de bevindingen heeft de arbocoördinator constant overzicht. De klapper heeft voor ieder onderwerp een tabblad, bijvoorbeeld: brandveiligheid, bedrijfshulpverlening, machines en installatie. Het voordeel hiervan is dat door registratie op één plek dubbel werk en het vergeten van noodzakelijke controles worden voorkomen. Ook zorgt het voor goede bewijsvoering bij vragen van de Arbeidsinspectie. Weliswaar kan een ongeval of veiligheidsincident hiermee niet in alle gevallen worden voorkomen, maar de werkgever kan geen verwijt worden gemaakt wegens nalatigheid. Het blijft natuurlijk altijd belangrijk om medewerkers aan te spreken, indien de afgesproken datum van controles wordt overschreden.

Bron: arbocatalogus-vo/schoolvoorbeelden

Op het gebied van gezondheid en welzijn is natuurlijk al veel geregeld en hier moet in de uitvoering al rekening mee gehouden worden. Zo zijn de regels van de Wet Verbetering Poortwachter en van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel in het primair onderwijs (BZA) maatgevend voor het ziekteverzuimbeleid. In het voortgezet onderwijs geldt hiervoor de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo). Het is aan te bevelen om een ziekteverzuimprotocol op te stellen, zodat werkgever en werknemer de wederzijdse rechten en plichten duidelijk maken. Een handig hulpmiddel hierbij is de re-integratiegids voortgezet onderwijs, die online te raadplegen is op www.re-integratiegids-vo.nl. Werkgevers in het primair onderwijs kunnen gebruikmaken van een re-integratiedeskundige van het Vervangingsfonds/Participatiefonds.

Voor het laten uitvoeren van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, een aanstellingskeuring (bij functies waarbij dat wettelijk is toegestaan en waarmee de (G)MR heeft ingestemd) en het houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur, dient de werkgever een gecertificeerde arts of instantie in te schakelen. Hiervoor dienen afzonderlijke contracten te worden afgesloten.

Inventarisatie en evaluatie van risico's

Centraal onderwerp binnen de arbeidsomstandigheden is de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Als dit op en top in orde is, wordt bijna in zijn geheel voldaan aan de eisen van het arbobeleid. Dit komt doordat er veel in het document kan worden verwerkt en dat op eenvoudige wijze de zaken geactualiseerd kunnen worden. De RI&E mag sinds 1 juli 2005 in eigen huis opgesteld worden. Door een uitspraak van het Europese Hof van Justitie is per genoemde datum de gedwongen winkelnering komen te vervallen. Het is niet meer verplicht om de RI&E door een arbodienst te laten toetsen, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Wel dient het Plan van Aanpak bij de RI&E te worden getoetst door een arbodienst of gecertificeerde deskundige. Hoofdstuk 7 gaat hier verder op in.

Voorlichting en onderricht

De werkgever moet de werknemers doeltreffend inlichten over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's evenals over de maatregelen om deze risico's te voorkomen of te beperken. Onder werknemers wordt in een onderwijsinstelling mede verstaan leerlingen, cursisten, deelnemers en studenten. De werknemers dienen op de hoogte te zijn van de organisatie van

deskundige bijstand. Ook behoren zij te weten wie zich binnen de school of het bestuur bezighoudt met de coördinatie van het arbobeleid (arbocoördinator/ preventiemedewerker). Verder dient de werkgever aan de werknemers onderricht te verstrekken dat doeltreffend en op de onderscheiden taken is aangepast. Zij dienen in het kader van arbobeleid scholing te krijgen als hun functie dit vereist. De werkgever heeft er ook voor te zorgen dat de persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers en, waar nodig, leerlingen worden gesteld.

Indien op arbeidsmiddelen of elders beveiligingen zijn aangebracht, dient de werkgever ervoor te zorgen dat de werknemers en de leerlingen op de hoogte zijn van het doel en de werking van de middelen en de wijze waarop zij die moeten gebruiken. Zijn er werknemers jonger dan 18 jaar binnen de school werkzaam, dan dient de werkgever rekening te houden met de jeugdige leeftijd, de geringe werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.
Dit geldt natuurlijk ook voor leerlingen voor zover zij handelingen verrichten die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk.

Melding arbeidsongevallen en beroepsziekten
Als een werknemer een arbeidsongeval overkomt dat ernstig lichamelijk of geestelijk letsel of de dood tot gevolg heeft, dan moet de werkgever zonder uitstel hiervan melding doen bij de Arbeidsinspectie en hierover schriftelijk rapport uitbrengen. Onder ernstig lichamelijk of geestelijk letsel wordt verstaan: schade aan de gezondheid, die binnen 24 uur na het tijdstip van de gebeurtenis leidt tot opname in het ziekenhuis ter observatie of behandeling, dan wel naar redelijk oordeel blijvend zal zijn. De werkgever meldt de bedrijfshulpverleners, de medezeggenschapsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken hiervan de belanghebbende werknemers, zonder uitstel dat een bedrijfsongeval heeft plaatsgevonden.

Voorkoming en beperking van ongevallen met gevaarlijke stoffen
In eerste instantie komt de gedachte op dat dit onderdeel van de wetgeving niet op het onderwijs van toepassing is. Toch is dit niet waar. Denkt u maar aan de zuurkast in het scheikundelokaal in het voortgezet onderwijs en de praktijklokalen in de sector techniek van het vmbo, maar ook de asbesttoepassingen in de gebouwen.

Voorkoming van gevaar voor derden
Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever zijn werknemers laat verrichten gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan de werknemers, neemt de werkgever doeltreffende maatregelen ter voorkoming van dat gevaar.

Algemene verplichtingen van werknemers
Ook werknemers hebben verplichtingen. Zo is het verplicht om in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen en naar vermogen zorg te dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen. De werknemer heeft tot plicht om de arbeidsmiddelen en de gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken, goed om te gaan met persoonlijke beschermingsmiddelen en de op arbeidsmiddelen of een andere manier aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken.

Verder dient de werknemer mee te werken aan het onderricht in het kader van het arbobeleid. Als een werknemer gevaren voor de veiligheid of de gezondheid opmerkt, dient hij dit onmiddellijk te melden bij de werkgever of bij degene die met de leiding is belast. Ook dient de werknemer als dat nodig is de werkgever en de werknemers, andere personen en diensten (gecertificeerde deskundige) ter uitvoering van de verplichtingen en taken op grond van de Arbowet bij te staan als hierom gevraagd wordt.

Samenwerking werkgever en werknemers
In de wet is vastgelegd dat bij uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid de werkgever en de werknemers moeten samenwerken.
Dit komt tot uiting bij het vooraf betrekken van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad bij het vormen van het beleid. De verplichting geldt in ieder geval voor de risico-inventarisatie en -evaluatie, de inschakeling van de gecertificeerde dienstverlening en de bedrijfshulpverlening. Op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) heeft de gehele (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad instemmingsrecht bij de vaststelling of wijziging van regels op het gebied van het veiligheids-, gezondheids- en welzijnsbeleid, voor zover niet behorend tot de bevoegdheid van de personeelsgeleding. Het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht bij (zie volgende pagina):

- vaststelling of wijziging van een arbeids- en rusttijdenregeling van het personeel;
- vaststelling of wijziging van de taakverdeling respectievelijk de taakbelasting binnen het personeel, de schoolleiding daaronder niet begrepen;
- vaststelling of wijziging van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad heeft de bevoegdheid met de Arbeidsinspectie buiten de anderen om overleg te voeren en de inspectie te vergezellen, tenzij de inspectie daar bezwaar tegen heeft.

De wet voorziet in de mogelijkheid, bij gebrek aan een (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad, de beschikking aan de betrokken werknemers te doen toekomen.

5. Arbobesluit en Arboregeling

Arbobesluit

Het Arbobesluit bevat concrete bepalingen, ingedeeld naar onderwerp. Alle verboden, voorschriften en uitzonderingen die met een bepaald onderwerp te maken hebben, staan in één hoofdstuk bij elkaar. Ieder hoofdstuk geldt in principe voor alle maatschappelijke sectoren (bedrijven en overheid) en voor alle categorieën werknemers. Voor het onderwijs zijn uitzonderingen gemaakt. Dat geldt ook voor bepaalde categorieën werknemers, zoals jongeren (tot 18 jaar) en zwangere werknemers. Voor deze groepen zijn per hoofdstuk, dus per onderwerp, specifieke voorschriften opgenomen.

De voorschriften in het Arbobesluit zijn algemeen geformuleerd. Er is dus geen aparte bepaling voor ieder arbeidsmiddel en voor iedere arbeidsplaats. Waar mogelijk wordt het gewenste resultaat voorgeschreven, en niet de weg waarlangs dat moet worden bereikt. De overheid geeft de algemene spelregels voor het vermijden van ernstige risico's, waardoor ruimte voor maatwerk bestaat.

Persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden ingezet wanneer het risico voor de gezondheid of veiligheid van de werknemer (i.c. leerlingen en studenten) niet kan worden vermeden of onvoldoende kan worden beperkt door andere beheersmaatregelen.

In de RI&E van de school staat aangegeven in welke situatie persoonlijke beschermingsmiddelen nodig zijn. Een werkgever - in dit geval de leiding van de onderwijsinstelling - is verplicht een RI&E op te stellen. In de RI&E moeten alle gevaren op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn op school (schoolplein) zijn geïnventariseerd. Zo vallen bijvoorbeeld veiligheidsschoenen in het vmbo onder de noemer 'persoonlijke beschermingsmiddelen'. Als de RI&E aangeeft dat veiligheidsschoenen verplicht zijn, moet de schoolleiding toezien op het dragen daarvan. De schoolleiding zou de verplichte persoonlijke beschermingsmiddelen ten behoeve van de daarvoor in aanmerking komende vakken (bijvoorbeeld labjassen en veiligheidsbrillen bij scheikunde, veiligheidsschoenen bij bouwtechniek) kunnen aanschaffen en dat eventueel via de ouderbijdrage kunnen verrekenen.

Arboregeling

Hierin zijn bepaalde onderdelen uit het Arbobesluit nader uitgewerkt. Het gaat dan om specifieke bepalingen, bijvoorbeeld over de taken van arbodiensten. Inhoud, structuur en opbouw van de Arboregeling sluiten volledig aan bij die van het Arbobesluit. Als iets in hoofdstuk 5 van het Arbobesluit staat, staat de uitwerking ervan in de Arboregeling ook in hoofdstuk 5.

6. Arbocatalogus PO en -VO

Door de totstandkoming van arbocatalogi zijn de beleidsregels uit de Arbowetgeving voor het primair en voortgezet onderwijs komen te vervallen. De arbocatalogi zijn opgesteld door de organisaties van werkgevers en werknemers gezamenlijk en bieden concreet houvast bij het toepassen van de wettelijke voorschriften. Het zijn digitale documenten die online geraadpleegd kunnen worden op de websites www.arbocataloguspo.nl respectievelijk www.arbocatalogus-vo.nl.
Voor preventiemedewerkers en arbocoördinatoren in het primair en voortgezet onderwijs zijn de arbocatalogi onmisbare naslagwerken.

Arbocatalogus PO
De Arbocatalogus PO wil iedereen die werkt in het primair onderwijs praktische informatie geven over arbeidsomstandigheden. De werkgevers en werknemers in het primair onderwijs geven in de Arbocatalogus PO praktische oplossingen om te voldoen aan de algemene eisen uit de Arbowetgeving. Deze Arbocatalogus PO maakt deel uit van de cao voor het primair onderwijs.

De Arbocatalogus PO is opgebouwd rond de volgende thema's:

- Agressie en geweld
- Bedrijfshulpverlening
- Personeelsbeleid
- Veiligheid en gezondheid gymnastieklokaal
- Veiligheid en gezondheid schoolgebouw
- Verplichtingen Arbowet
- Extra informatie (onder meer aansprakelijkheid en ongevallen, medezeggenschap en veilig internetten)

Bij elk thema worden het risico en de gevolgen voor de school (personeel en leerlingen) concreet omschreven en aangegeven wat de wettelijke eisen, normen en cao-afspraken zijn met betrekking tot dit thema. Tevens worden concrete oplossingen beschreven om het risico zoveel mogelijk te beperken, met daarbij praktijkervaringen die scholen hiermee hebben opgedaan. Deze praktijkervaringen zijn bedoeld ter navolging, uiteraard met de nodige aanpassingen aan de eigen schoolsituatie.

Arbocatalogus-VO
De Arbocatalogus-VO heeft in grote lijnen dezelfde opzet als de Arbocatalogus PO. Ook voor het voortgezet onderwijs geldt dat de Arbocatalogus-VO deel uitmaakt van de cao. Vanwege de complexere organisatie in het voortgezet onderwijs met diverse

schoolsoorten (van praktijkonderwijs tot en met gymnasium), verschillende vakken, (praktijk)lokalen en het werken met machines, chemicaliën en apparatuur die risico's met zich meebrengen, is het aantal thema's uitgebreider.

Zo zijn er specifieke normbladen voor geluid/akoestiek, gevaarlijke stoffen, machines en gereedschappen. Bij elk thema wordt naast de minimumeisen aangegeven hoe de school de veiligheid en gezondheid op een hoger niveau kan brengen (wensen). Naast de normen biedt de Arbocatalogus-VO praktische oplossingen voor veelvoorkomende arbeidsrisico's in het voortgezet onderwijs.

Relatie met risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De arbocatalogi voor het primair respectievelijk voortgezet onderwijs sluiten helemaal aan op de RI&E-instrumenten voor deze sectoren. Voor het primair onderwijs is dat de Arbomeester en voor het voortgezet onderwijs de Arboscan-VO. Eventuele verbeterpunten die voortvloeien uit het plan van aanpak uit de Arbomeester of de Arboscan-VO, kunt u met behulp van de Arbocatalogus PO respectievelijk Arbocatalogus-VO proberen op te lossen.

Actualiseren en verbeteren

De arbocatalogi voor het primair en voortgezet onderwijs zijn niet af! Werkgevers en werknemers in de twee sectoren zullen regelmatig nieuwe oplossingen toevoegen en bestaande oplossingen actualiseren. Maar ook scholen zelf kunnen oplossingen aandragen die in de praktijk hun waarde bewezen hebben. Voor het primair onderwijs kunt u verbeteringen, goede praktijken of nieuwe ideeën doorgeven via info@arbocataloguspo.nl. Als u een praktijkoplossing heeft om de arbeidsomstandigheden in het voortgezet onderwijs te verbeteren, dan kunt u bellen met uw VO-consultant. U kunt zich op de hoogte houden door middel van de nieuwsbrief van Arbo-VO en met Twitter.

7. Preventiemedewerker

Werkgevers moeten zich laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers, ook wel preventiemedewerker genoemd. Heeft de werkgever minder dan 15 werknemers, dan mag hij zelf de taken van de preventiemedewerker uitvoeren, mits hij beschikt over voldoende deskundigheid om de taken goed uit te oefenen. Het takenpakket van de preventiemedewerker komt in hoofdlijnen overeen met dat van de arbocoördinator. De taak van de preventiemedewerker bestaat uit:

- het verlenen van medewerking aan het uitvoeren van de RI&E;
- het opstellen van een schriftelijke weergave van de uitkomsten daarvan;
- de uitvoering van de uit de RI&E voortvloeiende maatregelen.

Dit betekent niet dat de preventiemedewerker dit ook zelf helemaal moet regelen. Hij vervult wel een belangrijke rol bij de totstandkoming van de RI&E en het hierbij behorende plan van aanpak. Hij is bij uitstek degene die de arbeidsrisico's in de school kan onderkennen en ter beheersing van deze risico's de juiste arbeidsbeschermende maatregelen kan voorstellen. Aangezien de RI&E het bepalende brondocument is voor de formulering van het arbeidsomstandighedenbeleid, wordt de inschakeling van meer deskundigheid (gecertificeerd deskundige respectievelijk arbodienst) geëist bij de toetsing van de opgestelde RI&E.

Wanneer de werkgever de aanvullende deskundigheid die vereist is voor het toetsen van de RI&E in eigen huis heeft (in de vorm van een gecertificeerd deskundige respectievelijk een interne arbodienst), kan de bijstand geheel of gedeeltelijk samenvallen met de aanvullende bijstand die voorgeschreven is in de maatwerk- en vangnetregeling. Ook kan de preventiemedewerker voorlichting geven aan de medezeggenschapsraad, de personeelsvertegenwoordiging of het personeel binnen de school over het gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid.

De werkgever moet de preventiemedewerker in staat stellen de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen en mag deze niet benadelen in zijn positie binnen de school. Daarnaast dient de werkgever ervoor te zorgen dat de preventiemedewerker beschikt over de nodige deskundigheid, ervaring, uitrusting en voldoende tijd om de bijstand naar behoren te kunnen verlenen. De preventiemedewerker geniet ontslagbescherming op grond van artikel 670a van het Burgerlijk Wetboek. De taken van de preventiemedewerker kunnen per schoolsoort verschillen.

8. Arbodienstverlening

Sinds 1998 waren werkgevers verplicht om een contract af te sluiten met een arbodienst. De verplichting leidde soms tot ontevredenheid vanwege de starheid van de arbodiensten. Daarnaast uitte het Europese Hof van Justitie kritiek op het Nederlandse beleid, dat volgens het hof niet aan de Europese richtlijnen zou voldoen. Volgens de Europese regels moeten werkgevers de arbozorg eerst intern proberen te organiseren, voordat externe partijen mogen worden ingeschakeld. Dit druist vooral in tegen de Nederlandse verplichting dat werkgevers de RI&E moeten laten toetsen door de arbodienst. Vanaf 1 juli 2005 biedt de Arbowet de mogelijkheid om de werkgever zelf te laten kiezen hoe die de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelt. Dit betekent dat de gedwongen winkelnering (aansluiting bij een arbodienst) per genoemde datum niet meer bestaat. Een schoolbestuur dat in overleg met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad de arbodienstverlening zoveel mogelijk zelf wil regelen, valt onder de maatwerkregeling. Wanneer u daar niet voor kiest, blijft de oude regeling voor arbodienstverlening van kracht, onder de noemer vangnetregeling.

Maatwerkregeling

Bij een maatwerkregeling bepaalt de school zelf hoe en met wie de preventie en begeleiding van ziekteverzuim wordt geregeld. De verplichte aansluiting bij een arbodienst geldt niet meer wanneer aan de regels van maatwerkregeling wordt voldaan. Een werkgever kan alleen voor een maatwerkregeling kiezen als de werknemers hiermee akkoord zijn. Dit kan bijvoorbeeld via overeenstemming in de cao, met de ondernemingsraad of met de personeelsvertegenwoordiging. Als men het niet met elkaar eens wordt, dan geldt automatisch de vangnetregeling.

In de maatwerkregeling staan taken aangewezen, waarbij de werkgever aanvullende deskundige bijstand moet krijgen. Deze aanvullende deskundige bijstand wordt verleend door één of meer deskundige personen. Deze personen dienen gecertificeerd te zijn als bedoeld in het Arbobesluit. Zo bepaalt dit besluit dat voor de bijstand bij medische taken de werkgever ten minste een (gecertificeerd) deskundige op het terrein van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde dient in te schakelen. Voor het toetsen van de RI&E zal bijstand worden verlangd van ten minste één van de vier bij de arbodienst voorgeschreven kerndeskundigen (de bedrijfsarts, de arbeidshygiënist, de veiligheidsdeskundige of de arbeids- en organisatiedeskundige).

De taken waarbij de gecertificeerde persoon of personen deskundige bijstand aan de werkgever verlenen zijn:

1. toetsing van en advisering bij de risico-inventarisatie en –evaluatie en een bijbehorend plan van aanpak;
2. ziekteverzuimbegeleiding;
3. arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
4. aanstellingskeuring (als dat noodzakelijk is voor de functie) ;
5. arbeidsomstandighedenspreekuur.

De taken, genoemd onder de punten 2 tot en met 5, moeten door een gecertificeerd deskundige worden uitgevoerd. Voor punt 1 geldt dat bij het opstellen van een RI&E door de preventiemedewerker en een gecertificeerd kerndeskundige (op een van de genoemde gebieden) de toetsing intern kan plaatsvinden. Als de werkgever hieraan niet kan voldoen, moet een extern deskundige worden ingeschakeld.

Vangnetregeling

In de vangnetregeling moeten werkgevers een gecertificeerde arbodienst inschakelen voor minimaal vijf taken:

1. toetsing van en advisering bij de risico-inventarisatie en –evaluatie en een bijbehorend plan van aanpak;
2. ziekteverzuimbegeleiding;
3. arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
4. aanstellingskeuring (als dat noodzakelijk is voor de functie) ;
5. arbeidsomstandighedenspreekuur.

De vangnetregeling is van toepassing als de werkgever de deskundigheid niet voor elkaar kan krijgen, of als het niet bij cao is geregeld (zoals in het onderwijs nog het geval is), of dat de medezeggenschapsraad niet wil meewerken aan de maatwerkregeling. In dat geval is de werkgever aangewezen op een gecertificeerde arbodienst. Voor vrijwilligersorganisaties is het de bedoeling dat de bepalingen over het opstellen van de RI&E komen te vervallen. Voor werkgevers met tien werknemers of minder is de verplichte toets komen te vervallen, mits de werkgever gebruikmaakt van de standaardchecklist voor de RI&E die binnen de relevante branche is vastgesteld. In het primair onderwijs is de Arbomeester erkend als branche-RI&E-instrument. In het voortgezet onderwijs is dat de Arboscan-VO. Voor werkgevers met 25 werknemers of minder geldt de zogenoemde lichte toets. Ook hier geldt als voorwaarde dat van de

branche-RI&E gebruik wordt gemaakt. De lichte toets houdt onder meer in dat een bedrijfsbezoek in beginsel achterwege kan blijven. Overigens geldt dat het aantal werknemers per bestuur bepalend is en niet per school. De lichte toets geldt nog tot 31 maart 2013. Daarna vervalt deze (toetsvrijstelling), mits het RI&E-instrument in de tussenliggende periode opnieuw erkend wordt volgens de in de Arbowet vastgelegde criteria. Indien het RI&E-instrument vóór 31 maart 2013 niet opnieuw erkend wordt, krijgen instellingen met minder dan 25 werknemers na 31 maart 2013 weer te maken met de normale toetsing.

Schematisch overzicht

Algemene preventietaken	Preventiemedewerker(s) of de werkgever zelf (< 15 medewerkers) deskundigheid afgeleid uit RI&E	
RI&E	Onder verantwoordelijkheid van één van de vier gecertificeerde deskundigen, indien mogelijk intern (maatwerk)	Of: Door gecertificeerde arbodienst, indien mogelijk intern (vangnet)
Toets en advies RI&E	< 25 medewerkers:	
Stichting Consument en Veiligheid	VO Veiligheidsmanager	www.veiligheidsmanager.com
(artikel 14 en 14a)	bij gebruik branche-instrument: lichte toets	
Medische taken	Gecertificeerde bedrijfsarts (maatwerk)	Of: Door gecertificeerde arbodienst, indien mogelijk intern (vangnet)

9. Bedrijfshulpverlening

De werkgever dient zich op grond van de Arbowet ook te laten bijstaan door de door hem aangewezen bedrijfshulpverleners. Het verlenen van bijstand houdt in elk geval in:

- het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen en beperken van ongevallen;
- het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in de school;
- het alarmeren van en samenwerken met hulpverleningsorganisaties.

De bedrijfshulpverleners dienen over deskundigheid, ervaring en uitrusting te beschikken om bovengenoemde taken te kunnen uitoefenen. Als zich in de school een situatie voordoet die direct gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers, leerlingen en derden, moeten de bedrijfshulpverleners zo veel mogelijk letsel en schade voorkomen. Zij hebben een voorpostfunctie, omdat ze immers al op de werkplek aanwezig zijn en dus snel kunnen reageren. Als de deskundigheid en de hulpmiddelen ontoereikend zijn, dan dienen de bedrijfshulpverleners hulp van buiten in te roepen. Dit kan het geval zijn bij een grote brand. De bedrijfshulpverlening belt dan 112. In de tussentijd moeten de bedrijfshulpverleners zelf doen wat mogelijk is om gevaar en letsel te beperken. De taak van de bedrijfshulpverlener is vooral erger voorkomen. Daarbij moet hij zijn eigen veiligheid scherp in het oog houden. De bedrijfshulpverlening moet binnen enkele minuten na het plaatsvinden van een ongeval of brand snel en effectief kunnen optreden. Dit geldt tot het moment waarop de professionele hulpverlening de taken kan overnemen.

Bij het organiseren van bedrijfshulpverlening gelden de volgende stappen:

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Hierin dienen opgenomen te worden:

- een beschrijving van de risico's;
- de namen van de bedrijfshulpverleners;
- de taakverdeling van de bedrijfshulpverleners;
- de officiële hulpverleningsorganisaties die gewaarschuwd moeten worden bij dreigende calamiteiten;
- een intern alarmeringsschema;
- een extern alarmeringsschema;
- een vluchtschema.

Overleg met (G)MR

Voordat de werkgever de bedrijfshulpverleners aanwijst, moet daarover eerst overleg zijn geweest. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht.

Aanwijzen van bedrijfshulpverleners

De Arbowet draagt op dat de werkgever aanwijst wie in aanmerking komen voor de functie van bedrijfshulpverlener.

Meestal zijn hier vrijwilligers voor te vinden. Bij de keuze kan rekening gehouden worden met de volgende criteria:

- aanwezigheid: dit is het belangrijkste criterium. Een bedrijfshulpverlener moet zo snel mogelijk (binnen 3 à 4 minuten) ter plaatse zijn;
- functie: het is handig om medewerkers die vergelijkbaar werk doen als bedrijfshulpverlener aan te stellen;
- persoonlijkheid: persoonlijke kenmerken zoals doortastendheid, improvisatietalent en stressbestendigheid, zijn van groot belang. Het is de menselijke factor die mede bepaalt of de bedrijfshulpverlening aan het doel zal voldoen.

Hoeveelheid bedrijfshulpverleners

De Arbowet stelt geen eisen meer aan het aantal bedrijfshulpverleners. Zij moeten alleen zodanig in aantal zijn, dat ze hun taken naar behoren kunnen vervullen. De grootte van het bedrijf en de specifieke risico's bepalen het benodigde aantal bedrijfshulpverleners. Deze verschillen per bedrijf. Ook hier krijgt de werkgever dus alle vrijheid om de bedrijfshulpverlening op maat van de organisatie te snijden. De RI&E vormt de basis voor het benodigde aantal. Het criterium daarbij is dat ongeacht het tijdstip van de dag en de periode van het jaar de vereiste hulpverlening binnen 2 à 3 minuten bij het incident ter plaatse moet kunnen zijn.

Als vuistregel kan onderstaande tabel worden aangehouden. Houdt u echter rekening met roosters, deeltijders en vakanties. Let op: de genoemde aantallen gelden per locatie.

Schematisch overzicht

< 50 werknemers/leerlingen	Minimaal 1 bedrijfshulpverlener per 50 werknemers/leerlingen
50 tot 250 werknemers/leerlingen	Minimaal 1 bedrijfshulpverlener per 50 werknemers/ leerlingen
250 tot 1000 werknemers/leerlingen	1 bedrijfshulpverlener per 50 werknemers/leerlingen (indicatie)
> 1000 werknemers/leerlingen	1 bedrijfshulpverlener per 100 werknemers/ leerlingen

Opleiding bedrijfshulpverleners

De opleiding van de bedrijfshulpverleners moet voldoende zijn om hun taken op het gebied van bedrijfshulpverlening adequaat te kunnen uitvoeren. Wat voldoende is, hangt sterk af van de situatie in de school. Ook dienen de bedrijfshulpverleners regelmatig bijgeschoold te worden. Meestal is één keer per twee jaar voldoende, ook al denken bedrijfshulpverleningsorganisaties daar anders over.

Ontruimingsplan

De bedrijfshulpverlening dient zich te richten op het beperken van de gevolgen van incidenten. Zo dient onder andere een ontruimingsplan opgesteld te worden, waarin de taken, verantwoordelijkheden en te volgen calamiteitenprocedures staan. Het ontruimingsplan dient gebaseerd te zijn op de grootte van de school. Hoe groter de school, hoe meer mensen er verantwoordelijk zijn voor een goede afloop. Hun acties moeten worden gecoördineerd en precies aansluiten op die van anderen, ook buiten de school. De school is wettelijk verplicht om oefeningen te houden. Als richtlijn wordt het advies gegeven om één keer per jaar een ontruimingsoefening te houden.

Het wordt aanbevolen de oefeningen te evalueren om na te gaan wat goed en slecht is gegaan en dit schriftelijk vast te leggen. Soms is het ook nodig (bij gevaar buiten de school) zogeheten inruimingsoefeningen te houden.

Communicatie

De uitvoering van de bedrijfshulpverlening staat of valt met een goede communicatie. De communicatie bestaat uit:

- ervoor zorgen dat de bedrijfshulpverleners elkaar kunnen bereiken om bijstand te verlenen. Dit vereist de nodige organisatorische maatregelen en voorzieningen;
- alle werknemers moeten weten wie van hun collega's bedrijfshulpverlener is en waar deze bereikbaar is;
- alle werknemers moeten weten wat de ontruimingsprocedures en vluchtwegen zijn in geval van een calamiteit;
- alle werknemers moeten meewerken aan de ontruimingsoefening.

10. Arbeidsinspectie

Werkgevers die zich houden aan de normen uit hun arbocatalogus, kunnen er zeker van zijn dat zij voldoen aan de regels van de Arbeidsinspectie.

Het toezicht op de uitoefening van de wettelijke bepalingen geschiedt door de Arbeidsinspectie, die onder het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) valt. De werkgever moet een inspecteur van de Arbeidsinspectie ongehinderd toegang verlenen. Een inspecteur stapt meestal niet zonder meer de school binnen, maar meldt zich bij de conciërge of de receptie. Daar zal hij of zij vragen naar iemand van de directie. Als een inspecteur een rondgang door de school maakt, zal hij vragen of daarbij ook een vertegenwoordiger van de medezeggenschapsraad en/of het personeel aanwezig wil zijn.

De bevoegdheden van de Arbeidsinspectie met betrekking tot de arbeidsomstandigheden omvatten:

- alle onderzoeken en handelingen in verband met opsporing;
- het betreden van alle ruimten, waar arbeid wordt verricht;
- het geven van aanwijzingen en stellen van eisen om een nadere uitleg te geven van in abstracte termen gestelde voorschriften en regels;
- het verzegelen van ruimten en toestellen;
- het stilleggen van werk in ernstige gezondheidsbedreigende situaties;
- het in beslag of in bewaring nemen van voorwerpen;
- het opmaken van proces-verbaal bij constateren van een overtreding.

Naar aanleiding van het bezoek stelt de Arbeidsinspectie een rapport op en verzendt dit naar de werkgever en de medezeggenschapsraad. Bij de inspectie kan, indien dit noodzakelijk is, gebruik worden gemaakt van de burgerservicenummers van de werknemers.
Verder dient de Arbeidsinspectie zo spoedig mogelijk gehoor te geven aan het verzoek van de medezeggenschapsraad om een onderzoek in te stellen. De Arbeidsinspectie is bevoegd in het kader van een onderzoek naar een beboetbaar feit een ieder staande te houden en te vorderen dat hij zijn naam, voornamen, geboortedatum, geboortejaar en adres opgeeft.

De Arbeidsinspectie kan van een werkgever eisen op welke wijze die één of meer wettelijke bepalingen naleeft. De eis vermeldt om welke regels het gaat en bevat de termijn waarbinnen eraan voldaan moet

worden. De werkgever is verplicht aan deze eis te voldoen. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers zo spoedig mogelijk hierover in kennis worden gesteld. De Arbeidsinspectie is bevoegd om bij gevaar het werk stil te leggen of de school te sluiten. Een werknemer heeft het recht om het werk te onderbreken als er acuut gevaar dreigt en de Arbeidsinspectie nog niet in de gelegenheid is de situatie te beoordelen.

Vanwege het niet naleven van de wettelijke bepalingen kunnen op basis van een rapportage van de Arbeidsinspectie boetes volgen. De rapportage dient aan bepaalde vormvoorschriften te voldoen. De boetes c.q. het opleggen van boetes zijn beschreven in de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving.

11. Verantwoordelijkheid voor derden en bedrijven

Derden

Bezoekers en gasten van de school noemen we derden. Hieronder vallen de leerlingen, ouders, collega's van andere scholen, inspecteurs, postbodes et cetera. De school moet ervoor zorgen dat deze personen veilig en gezond de school in en uit kunnen komen.

Derden moeten tevens worden beschermd tegen ongelukken op de school. Laat de school dit na, dan kan de school een proces-verbaal krijgen van de Arbeidsinspectie.

Dit kunt u het beste voorkomen door uw school te inspecteren met het oog van een incidentele bezoeker. Er zijn zaken waaraan leerlingen en personeel gewend zijn, maar waarover de incidentele bezoeker letterlijk en figuurlijk kan struikelen. Bijvoorbeeld een losse stoeptegel, versleten tapijt of een kapotte trap. Zolang het euvel niet verholpen is, bent u verplicht het gevaarlijke punt te voorzien van een waarschuwingsbord, afzettingslint of hekje.

(Bron: Arbo-VO/VO-Signaal samenwerken)

Bedrijven

De school kan samenwerken met andere organisaties en bedrijven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen bedrijven waarmee de school (bijna) dagelijks of slechts af en toe samenwerkt.

Bedrijven waarmee de school dagelijks samenwerkt, zijn bijvoorbeeld een schoonmaakbedrijf, cateringbedrijf of post- en printerbedrijf. De activiteiten van deze bedrijven worden in opdracht van de school uitgevoerd in het schoolgebouw, maar de bedrijven zijn zelf verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van hun eigen personeel. Zo zal het cateringpersoneel door het cateringbedrijf zelf voorgelicht moeten worden over bijvoorbeeld het veilig gebruik van keukenapparatuur.

Als de werkzaamheden van de school en het samenwerkende bedrijf, bijvoorbeeld het schoonmaakpersoneel, zich onder één dak afspelen, kan het werk van de ene partij (de schoonmaker) gevaar opleveren voor de andere partij (de school/docenten). Daarom verplicht de Arbowet beide partijen om samen te werken. Ze moeten vooraf met elkaar afspraken maken om de veiligheid en de gezondheid van alle betrokkenen op het werk te waarborgen. De wetgever geeft echter niet aan welke samenwerkingsafspraken gemaakt moeten worden.

U kunt hierbij denken aan proefopstellingen in het scheikundelokaal, die na schooltijd aan blijven staan, terwijl de schoonmaker zijn werk moet doen. De school moet het schoonmaakpersoneel van te voren daarvoor waarschuwen.

Er zijn ook bedrijven waarmee de school slechts af en toe samenwerkt, bijvoorbeeld hoveniers-, schilders-, onderhouds- en glazenwasbedrijven. Veelal zijn deze bedrijven maar enkele keren per jaar een aantal uren of dagen actief op of in de omgeving van de school. Als de activiteit van de één (bijvoorbeeld de glazenwasser) effect heeft op het werk van de ander (de werknemers van de school), dan moeten de twee partijen samenwerken om risico's te voorkomen of beperken.

Als bedrijven niet (goed) samenwerken en er gebeurt een ongeval, dan kan de Arbeidsinspectie aan beide bedrijven een bestuurlijke boete opleggen, afgezien van mogelijke schadeclaims van privé- of andere rechtspersonen.
(Bron: Arbo-VO/VO-Signaal samenwerken)

12. Belangrijke informatiebronnen

Veel instanties hebben op het gebied van Arbowetgeving modelbeleidsdocumenten ontwikkeld. De meeste zijn gratis te downloaden; een aantal is tegen betaling verkrijgbaar. De belangrijkste informatiebronnen zijn:

Naam instantie	Publicaties	Website
Arbeidsinspectie	Agressie en geweld: waar let de Arbeidsinspectie op? Arbeidsrisico's in het voortgezet (speciaal) onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs Onderzoek praktijklokalen	www.arbeidsinspectie.nl
Arboservicecentrum Arbo-VO	Arboscan-VO Arbocatalogus-VO Re-integratiegids VO Nieuwsbrief	www.arboscan-vo.nl www.arbocatalogus-vo.nl www.re-integratiegids-vo.nl www.arbo-vo.nl
Centrum School en Veiligheid COC	Protocollen, draaiboeken en lesmaterialen Voorlichting en lesmaterialen over homoseksualiteit	www.schoolenveiligheid.nl www.ppsi.nl www.coc.nl
Stichting Consument en Veiligheid	VO Veiligheidsmanager	www.veiligheidsmanager.com
EduDivers Ministerie van SZW	Onderzoek naar homo-emancipatie op scholen Arbobeleid Arbowetgeving	www.edudivers.nl www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw www.arboportaal.nl
Vervangingsfonds en Participatiefonds	Arbomeester Arbocatalogus PO Handboek beleid agressie en geweld Verzuimmeester	www.arbomeester.nl www.arbocataloguspo.nl www.vfpf.nl www.verzuimmeester.nl

Colofon

De herziene versie van het katern ‘Veiligheid en Arbobeleid’ is alleen online en niet in gedrukte vorm beschikbaar.
Voor meer informatie over de katernenreeks van VOS/ABB, zie www.vosabb.nl (Publicaties).
De katernenreeks op de website is alleen door leden van VOS/ABB te raadplegen.
U dient eerst met uw persoonlijke codes in te loggen via Mijn VOS/ABB. U kunt contact opnemen met het secretariaat van de Vereniging VOS/ABB: 0348-404816, secretariaatvereniging@vosabb.nl.

Uitgever: VOS/ABB, onder supervisie van senior beleidsmedewerker Klaas te Bos
Samenstelling: Jo Simons, VOS/ABB en Ankie Knijnenburg, Leeuwendaal VOS/ABB
Eindredactie: drs. Martin van den Bogaerdt, VOS/ABB
Vormgeving: MoMu Consultancy & Design, Schiedam
Woerden, september 2011

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige manier, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopie, opnamen, of enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Verschenen in de VOS/ABB-katernenreeks:

Katern 1 - Arbobeleid en Veiligheid (herziene online versie)

Katern 2 - Wegwijzer Wet Bescherming Persoonsgegevens

Katern 3 - Wet op de Beroepen in het Onderwijs (BIO)

Katern 4 - Auteursrechtelijke bijdragen (vervallen)

Katern 5 - Levensloop (inclusief de nieuwe regeling ouderschapsverlofkorting)

Katern 6 - Functiewaardering en FUWA PO

Katern 7 - Toelating en verwijdering leerlingen VO

Katern 8 - Toelating en verwijdering leerlingen PO

Katern 9 - Vervangingsfonds, Participatiefonds en Risicofonds

Katern 10 - Algemene wet bestuursrecht (Awb)

Katern 11 - Wegwijzer Aanbesteden

Katern 12 - Normtaak en taakbeleid in het primair onderwijs

Katern 13 - BTW-richtlijnen in het onderwijs (geheel herziene druk)

Katern 14 - Aanstellings- en ontslagbeleid

Katern 15 - School en aansprakelijkheid

Katern 16 - Goed onderwijs, goed bestuur

Katern 17 - Stichten van scholen, primair onderwijs