

## **Arbeidsomstandighedenbeleid Graaf Huyn College**

### **Inleiding**

De Arbeidsomstandighedenwet is sinds 1 april 1994 van kracht voor het onderwijs. De zogenaamde arbowet heeft betrekking op veiligheid, gezondheid en welzijn in de werksituatie. Hieronder zal getracht worden concreet te maken wat hiermee wordt bedoeld. Daarna zal de vraag aan de orde komen waarom tijd en geld aan arbobeleid moet worden besteed.

Als laatste wordt beschreven wie binnen de schoolorganisatie een taak hebben m.b.t. arbozorg. Als bijlage 1 is een organogram toegevoegd van alle betrokkenen bij de arbo uitvoering.

### **Veiligheid, gezondheid en welzijn**

Op het gebied van veiligheid gelden de voorschriften van de arbeidsinspectie, deze zijn te vinden in de P-bladen. Onveilige situaties komen voor tijdens de uitvoering van het werk, in de arbeidsomgeving en de middelen en materialen waarmee men werkt.

In het onderwijs heeft veiligheid in de arbeidsomgeving vooral te maken met technisch-bouwkundige aspecten. Deze kunnen te maken hebben met o.a.:

- inrichting van lokalen
- veiligheid van opbergruimtes
- brandbeveiliging
- ingang en nooduitgang
- trappen

Leerlingen, docenten en Oop kunnen te maken krijgen met gevaarlijke stoffen en materialen zoals chemicaliën, elektrisch gereedschap, laserapparatuur, beeldschermen etc.

Het is bekend dat er een relatie bestaat tussen werk en gezondheid. De vraag is vaak welk verband en hoe kan dit aangetoond worden.

Gezondheidsrisico's kunnen in de aard van het werk liggen. Risicofactoren die hiermee te maken hebben worden besproken onder welzijn.

Ook in de werkomgeving kunnen risicofactoren voorkomen. Enkele voorbeelden:

- ongunstige klimaatomstandigheden
- geluidsoverlast
- ergonomie
- bacteriën
- huis- en krijtstof
- verlichting

Welzijn/welbevinden is abstracter dan veiligheid en gezondheid en zeer ruim te interpreteren. Welzijn betekent o.a. dat mensen niet overspannen worden van het werk(druk) en dat ze zich kunnen ontwikkelen. Er zijn 3 categorieën welzijnsrisico's te onderscheiden:

- de kans op problemen in en door het werk
- de kans op psychische overbelasting
- het ontbreken van leer- en ontwikkelingsmogelijkheden

## Waarom arbobeleid?

De eerste reden om arbobeleid te voeren is de wettelijke verplichting. De belangrijkste wettelijke verplichtingen in het kader van de wet zijn:

- het voeren van een verzuimbeleid waarmee de medezeggenschapsraad instemt
- het opstellen van een schriftelijke risico-inventarisatie en evaluatie van arbeidsrisico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn
- het aan werknemers aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- het organiseren van de bedrijfshulpverlening
- zich bij de uitvoering laten assisteren door een gecertificeerde arbodienst

De tweede reden is kostenbesparing. Er bestaat een rechtstreeks verband tussen het ziekteverzuim en de te betalen premies. Ook calamiteiten kunnen het gevolg zijn van ontbrekend of onvoldoende arbobeleid.

De derde reden is goed onderwijs. Verzuim betekent praktisch altijd lesuitval. Een docent die door de arbeidsomstandigheden niet meer gemotiveerd is geeft minder enthousiast les etc.

De vierde reden is goed personeelsbeleid. De werkgever heeft niet alleen de plicht de werknemer te betalen, maar ook voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen.

## Arbo en schoolorganisatie

In de arbowet staat vermeld dat het arbobeleid een integraal onderdeel dient te zijn van het algemeen schoolbeleid. Taken en verantwoordelijkheden die de arbozorg betreffen zullen opgenomen moeten worden in de bestaande structuur c.q. schoolbeleidsplannen.

Binnen de school heeft iedereen te maken met de arbowet en het daaruit voortvloeiende beleid. Elke geleding kent zijn verplichtingen:

-De werkgever (VOL) moet zorgen voor 1. een zo optimaal mogelijke aandacht voor veiligheid, gezondheid en welzijn voor de werknemer (art. 3)

2. arbobeleid plus jaarplan (art. 4)

3. RIE (art. 4)

4. Ziekteverzuimbeleid (art. 4a)

5. Voorlichting en onderricht (art. 6)

6. Melding en registratie van ongevallen en

beroepsziekten (art. 9)

7. Arbojaarverslag (art. 10)

8. Voorkoming gevaar voor derden (art. 11)

9. Deskundige ondersteuning (art. 17)

10. Bedrijfshulpverlening (art. 17)

11. Samenwerking met werknemers/MR (art. 30)

De directie zal in de praktijk de opdracht van het bevoegd gezag krijgen zorg te dragen voor uitvoering van de taken die de wetgever opdraagt aan de werkgever (zie boven). Binnen de directie zal een lid arbo in zijn portefeuille moeten opnemen. Voor de hand ligt het directielid verantwoordelijk voor personeelszaken hiermee te belasten. Ter ondersteuning van dit directielid wordt een arbocoördinator benoemd.

De medezeggenschapsraad heeft 1. Recht op informatie van de werkgever (art 5, WMO)

2. Instemmingsrecht over het vaststellen en wijzigen van regels op het gebied van veiligheid en gezondheid (art6f,WMO)

3. Recht op inlichtingen van de arbeidsinspectie te vergezellen bij hun bezoek aan school en deze te verzoeken de wet toe te passen

Het personeel heeft de plicht 1. Voorzichtigheid en zorgvuldigheid te betrachten tijdens en buiten de lessen

2. Melden van door hem/haar opgemerkte bezwaren m.b.t. arbo
3. Machines, gevaarlijke stoffen enz. correct te gebruiken
4. Mee te werken aan onderricht en voorlichting

De arbocoördinator wordt door de directie benoemd. Hij /zij heeft een sturende rol bij de beleidsvoorbereiding en de uitvoering. De taken en bevoegdheden van de coördinator zijn aangegeven in een door de directie opgestelde functiebeschrijving. In de vakliteratuur wordt overigens gepleit voor een integraal arbo- en kwaliteitszorgsysteem en in verlengde daarvan de benoeming van een arbo- en kwaliteitszorgcoördinator.

De leerlingen vallen ook onder de werkingssfeer van de arbowet. Alle verplichtingen geldend voor het personeel zijn van toepassing op de leerlingen. Er bestaan evenwel geen wettelijke sancties op het overtreden van regels. De wetgever gaat er van uit dat de school zelf regels en sancties opstelt.