

RISICO-INVENTARISATIE EN –EVALUATIE

Stichting De Haagse Scholen



Annie M.G. Schmidtschool

Den Haag

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
1 SAMENVATTING	3
1.1 PLAN VAN AANPAK VOOR DE ANNIE M.G. SCHMIDTSCHOOL	5
2 ORGANISATIEBESCHRIJVING	6
2.1 KERNPROCESSEN	6
2.2 FUNCTIEGERELATEERDE RISICO'S	6
2.3 BIJZONDERE GROEPEN	6
2.4 MEDEZEGGENSCHAP ANNIE M.G. SCHMIDTSCHOOL	7
2.5 NIEUW- EN/OF VERBOUWPLANNEN	7
3. RI&E BELEID OP BOVENSCHOOLESNIVEAU	8
3.1 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENBELEID	8
3.2 VERZUIMBELEID	10
3.3 RE-INTEGRATIEBELEID	11
4. RI&E PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING	12
4.1 TAAKINHOUD	12
4.2 WERKTEMPO EN HOEVEELHEID	13
4.3 RELATIE MET COLLEGA'S	14
4.4 RELATIE MET LEIDINGGEVENDE	14
4.5 INFORMATIE	14
4.6 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN	15
4.7 WERKPLEZIER	15
4.8 PSYCHISCHE GEZONDHEID	15
4.9 LICHAAMELIJKE GEZONDHEID	15
5. RI&E UITVOERING	16
5.1 ARBEIDSMIDDELEN/GEVAARLIJKE STOFFEN	16
5.2 BEDRIJFSHULPVERLENING	18
5.3 GEBOUWEN	20
5.4 KLASLOKALEN	21
5.5 KANTOREN	24
5.6 TOEGANG/SCHOOLPLEIN	25
5.7 GYMLOKAAL	25
6. LITERATUURLIJST	26
BIJLAGEN	27
BIJLAGE 1 VERANTWOORDING VAN HET ONDERZOEK	28
BIJLAGE 2 TOETSINGSRESULTATEN GECERTIFICEERDE KERNDKUNDIGE	30

Voorwoord

Vraagstelling

De risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) heeft voor de Annie M.G. Schmidtschool, als onderdeel van Stichting De Haagse Scholen, een tweeledig karakter. Enerzijds wordt de RI&E gebruikt als basis voor het opstellen van een plan van aanpak, waarin de voornemens staan vermeld om de arbeidsomstandigheden te optimaliseren. Daarnaast wordt met het uitvoeren van de RI&E voldaan aan de wettelijke verplichting tot het uitvoeren van een dergelijk onderzoek (artikel 5 arbeidsomstandighedenwet).

Uitvoerder RI&E

De RI&E is uitgevoerd door Human-Invest, vertegenwoordigd door Mark Smakman (Organisatieadviseur/Veiligheidkundige). Human-Invest is een zelfstandig organisatieadviesbureau, dat zich mede gespecialiseerd heeft in de onderwerpen arbeidsomstandigheden en verzuim. Human-Invest is een betrouwbare partner die staat voor resultaat gericht werken, transparante dienstverlening en innovatie.

Wijze uitvoering RI&E

Dit rapport is tot stand gekomen op basis van de informatie die op het moment van het onderzoek beschikbaar was bij Human-Invest. De risico-inventarisatie is als volgt uitgevoerd:

- Onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting;
- Bovenschoolse beleidsinventarisatie (arbo, verzuim en re-integratie en facilitair);
- Beoordelen van de aanwezige arbo-documenten;
- Een gesprek met de schooldirecteur;
- Een rondgang langs alle lokalen en werkruimten waarbij de risico's en knelpunten geïnventariseerd zijn;
- Evaluatie van risico's en knelpunten en rapportage;
- Nabespreken van het rapport;
- Toetsing van het rapport door een gecertificeerde arbodeskundige (zie bijlage 2).

Opzet van dit rapport

Naast de algemene hoofdstukken: voorwoord en samenvatting bestaat deze rapportage uit twee delen. Het eerste deel betreft beleidsmatige (bovenschoolse) onderwerpen, het tweede deel betreft onderwerpen op school- en werkplekniveau. Voor deze tweedeling is gekozen omdat op deze wijze alle aspecten met een organisatiebreed en beleidsmatig karakter samengevoegd kunnen worden en die elementen die een meer praktische uitwerking behoeven per school/werkplek aangegeven kunnen worden. De aandachtspunten binnen de organisatie zijn weergegeven in het plan van aanpak (1.1). Achter in het rapport is een literatuurverantwoording, de verantwoording van het onderzoek en de toetsingsresultaten opgenomen.

In de gebruikte tabellen wordt met vinkje (√) aangegeven welke onderwerpen voldoende aanwezig of geïmplementeerd zijn, met een kruisje (X) wordt aangegeven welke onderwerpen nog niet voldoende aanwezig of geïmplementeerd zijn. Indien het onderwerp niet van toepassing is maar wel inventarisatieplichtig, dan wordt dit aangeduid met een – (n.v.t.) In de kolom categorie wordt aangegeven wat de risicoschatting is door de adviseur (zie ook bijlage 1).

Leestips:

Hoofdzaken + weinig tijd	—————>	Lees dan:	1.0 Samenvatting 1.1 + 1.2 Plan van aanpak
Hoofdzaken	—————>	Lees dan:	1.0 Samenvatting 1.1 + 1.2 Plan van aanpak 3.0 RI&E Beleid 4.0 RI&E PSA 5.0 RI&E Uitvoering

1 Samenvatting

De drie manieren om aan arbeidsomstandigheden te werken zijn hieronder aangegeven. Feitelijk maakt het niet uit waar begonnen wordt. In de praktijk wordt vaak begonnen met het verzuimbeleid omdat dit veelal de makkelijkste en snelste aanpak is. Een effectief arbeidsomstandigheden-, verzuim- en re-integratiebeleid (AVR) is echter actief op alle drie de fronten.



In de onderstaande tekst wordt aangegeven hoe de Annie M.G. Schmidtschool “scoort” op deze gebieden.

Verzuim- en re-integratiebeleid:

Het verzuim- en re-integratiebeleid binnen Stichting De Haagse Scholen is goed uitgewerkt. Er is een ziekmeldings- en re-integratieprotocol aanwezig. In het protocol ontbreekt een beschrijving van het arbeidsomstandighedenpreekuur.

Personeelsbeleid:

Het HRM en arbeidsomstandighedenbeleid binnen Stichting De Haagse Scholen is goed uitgewerkt. Er zijn verschillende samenhangende documenten en procedures aanwezig. Het onderwerp “arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie” is voldoende geïntegreerd in deze documenten en procedures.

Psychosociale arbeidsbelasting

De welzijnsenquête kan als representatief worden beschouwd. Een belangrijk aandachtspunt is werktempo en hoeveelheid. Minder belangrijke aandachtspunten zijn relatie met leidinggevende, informatie, arbeidsomstandigheden en psychische en lichamelijke gezondheid.

Onderwerp	Score
Taakinhoud	Geen aandachtspunt
Werktempo en hoeveelheid	Groot aandachtspunt
Relatie met collega's	Geen aandachtspunt
Relatie met leidinggevende	Aandachtspunt
Informatie	Aandachtspunt
Arbeidsomstandigheden	Aandachtspunt
Werkplezier	Geen aandachtspunt
Psychische gezondheid	Aandachtspunt
Lichamelijke gezondheid	Aandachtspunt

Nota bene

Human-Invest adviseert uitsluitend over die onderwerpen die de kwalificatie “groot aandachtspunt en zeer groot aandachtspunt” hebben gekregen. Deze onderwerpen worden opgenomen in het plan van aanpak.

Preventief arbobeleid:

De fysieke arbeidsomstandigheden zijn goed op orde. De komende periode dient vooral aandacht te worden besteedt aan:

- Nagaan of er nog asbest in het schoolgebouw aanwezig is;
- De nooduitgangen en vluchtwegen aanduiden;
- Het vervangen van de vloerbedekking;
- Het plaatsen van zonwering.

1.1 Plan van aanpak voor de Annie M.G. Schmidtschool

	Onderwerp	Maatregelen	Categorie	Start datum	Eind datum	Verantwoordelijke	Afgerond
Algemeen							
1.	Medezeggenschap	Zet het RI&E-rapport op de agenda van het overleg	IV	Juni 2010	Juni 2013	Schooldirecteur	
Arbeidsomstandighedenbeleid							
2.	Interne organisatie	Laat de arbocontactpersonen van de scholen binnen een stadsdeel een arbowerkgroep formeren	V	Juni 2010	Juni 2013	Stichting De Haagse Scholen	
Verzuimbeleid							
3.	Arbeidsomstandighedenspreekuur	Mogelijkheid van tot het bezoeken van het arbeidsomstandighedenspreekuur beschrijven in het ziekmeldings- en re-integratieprotocol	IV	Juni 2010	Juni 2013	Stichting De Haagse Scholen	
Psychosociale arbeidsbelasting							
4.	Werktempo en hoeveelheid	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bespreek de resultaten ten aanzien van werktempo en hoeveelheid in een teamvergadering; ✓ Vergelijk de resultaten van het personeelstevredenheidsonderzoek uit 2009 met de resultaten van de welzijnsenquête 	III	Juni 2010	Juni 2011	Schooldirecteur	
Arbeidsmiddelen/Gevaarlijke stoffen							
5.	Elektrische installatie	Zie toe op de uitvoering van het onderhoudsrapport 2010-2029 van BOAG Advies en Management	III	Juli 2010	Juli 2011	Schooldirecteur	
Bedrijfshulpverlening							
6.	Aanduiding nooduitgang en vluchtwegen	Zie toe op de uitvoering van de notitie van de Brandweer	IV	Juni 2010	Juni 2013	Schooldirecteur	
7.	Brandmeldinstallatie	Zie toe op de uitvoering van de notitie van de Brandweer	III	Juli 2010	Juli 2011	Schooldirecteur	
Gebouwen							
8.	Asbest	Nagaan bij DHS of er nog asbesthoudende en/of asbestverdachte materialen in het schoolgebouw zitten	I	April 2010	April 2010	Dienst OCW Gemeente Den Haag	
Klaslokalen							
9.	Vloer	Zie toe op de uitvoering van het onderhoudsrapport 2010-2029 van BOAG Advies en Management	III	Juli 2010	Juli 2011	Dienst OCW Gemeente Den Haag	
10.	Binnenklimaat	Inventariseer en verhelp (indien mogelijk) de klachten ten aanzien van het binnenklimaat	II	April 2010	Juni 2010	Schooldirecteur	
11.	Zonwering	Plaats licht- en warmtewerende gordijnen in de klaslokalen waar de zon rechtstreeks invalt	II	April 2010	Juni 2010	Dienst OCW Gemeente Den Haag	

2 Organisatiebeschrijving

2.1 Kernprocessen

Gegevens school	Annie M.G. Schmidtschool Jacob de Graefflaan 10-14 2517 JM Den Haag Tel.: 070-3451256 Fax: 070-3454099
Directeur	Mw. R. Hendriks E-mailadres: rhendriks@amgshmidtschool.nl
Onderwijsvorm	Openbaar basisonderwijs
Arbocontactpersoon	Mw. J. Reparon
Aantal personeelsleden	± 20
Aantal leerlingen	± 231

2.2 Functiegerelateerde risico's

Op basis van deze risico-inventarisatie en -evaluatie zijn de volgende functiegerelateerde risico's geïnterpreteerd. In onderstaande tabel zijn deze overzichtelijk weergegeven, de grootte van het risico is hierbij niet aangegeven.

	Functies →			
Omstandigheid ↓	Directeur	Leerkracht	Conciërge	Administratief medewerk(st)er
Lichamelijke belasting (staan)		√		
Lichamelijke belasting (tillen)			√	
Beeldschermwerk ≥ 2 uur/dag				√
Agressie		√	√	
Werkdruk	√	√	√	√

2.3 Bijzondere groepen

Binnen de organisatie zijn de volgende bijzondere groepen (in het kader van de Arbo-wet) werkzaam:

	Bijzondere groep →	
Aanwezige risico's ↓	Ouderen	Zwangere (bijv. gymlerares)
Lichamelijke belasting: <ul style="list-style-type: none"> Bukken, hurken en knielen; Het in één handeling te tillen gewicht dient kleiner te zijn dan tien kilo; Vanaf de twintigste week mag niet vaker dan tien keer per dag maximaal vijf kilo getild worden; Vanaf de dertigste week mag niet vaker dan vijf keer per dag maximaal vijf kilo getild worden. 		√
Tijdens de RI&E zijn geen specifieke risico's geïnterpreteerd voor de bijzondere groepen		√

Advies:

Geen.

2.4 Medezeggenschap Annie M.G. Schmidtschool

De inspraak op bestuursbeleid aangaande alle scholen vindt plaats in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Op schoolniveau is de medezeggenschapsraad (MR) het inspraakorgaan. Inspraak heeft altijd betrekking op beleid(-sbesluiten): er is dan sprake van adviesrecht of instemmingsrecht. De MR kan zowel gevraagd als ongevraagd adviseren m.b.t. zaken die de school aangaan. In het primair onderwijs zijn personeel en ouders gelijkelijk vertegenwoordigd in een personeels- en een oudergeleding. De omvang van de MR is afhankelijk van de schoolgrootte en in het reglement geregeld. De MR op de Annie M.G. Schmidtschool bestaat uit 5 personeelsleden (van beide locaties) en 5 ouders (van beide locaties). In de GMR is in principe elke school vertegenwoordigd door een ouderlid of een personeelslid uit de MR. Arbo, verzuim en re-integratie staat incidenteel op de agenda van het MR-overleg.

Advies:

Het verdient aanbeveling het rapport van de risico-inventarisatie & -evaluatie op de agenda van het MR-overleg te zetten.

2.5 Nieuw- en/of verbouwplannen

De Annie M.G. Schmidtschool heeft geen nieuw- en/of verbouwplannen die verregaande consequenties hebben voor de arbeidsomstandigheden. Het vervangen van de vloerbedekking door linoleum zal een positief effect hebben op het binnenklimaat en daarmee op het ontstaan van verschillende gezondheidsklachten.

Advies:

Geen.

3. RI&E Beleid op bovenschoolsniveau

3.1 Arbeidsomstandighedenbeleid

Onderwerp	Inventariseren Huidige situatie	Evalueren		
		Risico	X nog niet voldoende ingevoerd of aanwezig √ aanwezig / geïmplementeerd – n.v.t.	Categorie
Structuur	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool is een schoolplan aanwezig. In het schoolplan is het arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid en (integraal) personeelsbeleid voldoende geïntegreerd		√	
Schoolveiligheidsplan	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool is een schoolveiligheidsplan opgesteld. In het schoolveiligheidsplan wordt aandacht besteed aan de fysieke en sociale veiligheid		√	
Arbobeleidsverklaring / Visie AVR	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool is de missie en visie ten aanzien van de onderwerpen arbo, verzuim en re-integratie beschreven in het arbobeleidsplan		√	
Interne deskundigheid	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool is op schoolniveau een arbocoördinator aangesteld		√	
Interne organisatie	Binnen De Haagse Scholen is geen gestructureerd bovenschools overleg aanwezig	Onvoldoende samenwerking	X	V
Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden t.a.v. arbeidsomstandigheden	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden ten aanzien van arbeidsomstandigheden beschreven. De uren zijn opgenomen in de normjaartaak en het taakbeleid		√	
Werving & selectie	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool worden competenties en/of bekwaamheidseisen vastgesteld. Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers worden sollicitanten geselecteerd op deze competenties en/of bekwaamheidseisen		√	
Inwerkprocedure nieuwe werknemers	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool krijgen nieuwe medewerkers de map "Nieuw Personeel". In de map is arbo, verzuim en re-integratie voldoende opgenomen		√	
Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool is leeftijdsfasebewust personeelsbeleid opgesteld. Regelingen als BAPO en FPU worden toegepast		√	
Incidenten - registratie, - melding en - analyse	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool zijn schriftelijke afspraken gemaakt over het registreren, melden en analyseren van incidenten en ongevallen		√	
Mobiliteits- en exitgesprekken	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool worden mobiliteitsgesprekken gehouden met medewerkers		√	
Gesprekken-cyclus	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool worden POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken gehouden met de medewerkers (zie regeling Beoordelingsgesprekken). In deze gesprekken is arbo, verzuim en re-integratie voldoende opgenomen		√	

Ongewenste omgangsvormen	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool zijn schriftelijke afspraken gemaakt over de ongewenste omgangsvormen als agressie, geweld, discriminatie en seksuele intimidatie (zie protocol Ongewenste Intimiteiten). Daarnaast is er een vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure		√	
Jaarlijkse evaluatie	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool wordt jaarlijks het arbeidsomstandighedenbeleid en de RI&E geëvalueerd en worden er periodieke schoolverkenningen gehouden		√	
Alcohol, medicijnen en drugs	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool zijn afspraken gemaakt over alcohol , medicijnen en drugs tijdens het werk. Medicatieverstrekking aan leerlingen wordt geregistreerd		√	
Roken	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool geldt een wettelijk rookverbod		√	

Advies:

Interne organisatie:

Laat alle arbocontactpersonen van de scholen binnen een stadsdeel een arbowerkgroep formeren. De arbo-werkgroep kan het uit te werken arbeidsomstandighedenbeleid voorbereiden en ondersteuning bieden bij de implementatie op de eigen school.

3.2 Verzuimbeleid

Onderwerp	Inventariseren Huidige situatie	Evalueren		
		Risico	√ aanwezig / geïmplementeerd X nog niet voldoende ingevoerd of aanwezig - n.v.t.	Categorie
Verzuimvisie	De visie op het onderwerp 'verzuim' staat beschreven in het ziekmeldings- en re-integratieprotocol		√	
Doelstellingen	In het ziekmeldings- en re-integratieprotocol zijn geen concrete doelstellingen opgenomen ten aanzien van verzuim. De stichting heeft er voorsnog voor gekozen geen resultaat-afspraken ten aanzien van verzuim op te stellen		-	
Verzuimreglement	De afspraken over hoe te handelen bij optredend verzuim zijn beschreven in het ziekmeldings- en re-integratieprotocol		√	
Poortwachter	De poortwachterstappen worden nageleefd. De stappen zijn geborgd in het ziekmeldings- en re-integratieprotocol		√	
Verzuimregistratie	Het verzuim wordt individueel geregistreerd		√	
Verzuimanalyse	Er wordt periodiek een verzuimanalyse gemaakt		√	
Deskundige ondersteuning (arbodienst)	Stichting De Haagse Scholen heeft in het kader van de nieuwe Arbo-wet gekozen voor de 'vangnet-regeling': een contract met een gecertificeerde arbodienst. Daarnaast heeft Stichting De Haagse Scholen een arbeidsdeskundige in dienst		√	
Casemanager	Uiterlijk in de achtste week wordt een casemanager (= direct leidinggevende) aangesteld		√	
Overleg	Binnen Stichting De Haagse Scholen is Sociaal Medisch Overleg (1 x per maand). Het SMO wordt bijgewoond door de direct leidinggevende, bedrijfsarts en arbeidsdeskundige		√	
Verzuim-gesprekken	Medewerkers worden aangesproken op hun verzuimgedrag. Er worden verzuimgesprekken gevoerd met frequent verzuimende medewerkers (meer dan 3 keer per jaar)		√	
Arbeidsomstandigheden-spreekuur	De mogelijkheid tot het bezoeken van het arbeidsomstandigheden-spreekuur is onvoldoende beschreven in het ziekmeldings- en re-integratieprotocol	Preventieve acties zijn moeilijker te nemen door ontbreken van informatie bij de verzuim-begeleider	X	IV
Preventief Medisch onderzoek (PMO)	Een PMO (PO-Actief) wordt aangeboden aan de medewerkers ouder dan 45 jaar		√	

Advies:

Arbeidsomstandigheden-spreekuur:

Maak bekend dat er voor medewerkers de mogelijkheid bestaat om op eigen initiatief het arbeidsomstandigheden (preventieve) spreekuur te bezoeken. Het arbeidsomstandigheden-spreekuur is bedoeld voor vragen en problemen met betrekking tot gezondheid en werk, die nog niet tot verzuim hebben geleid.

3.3 Re-integratiebeleid

Onderwerp	Inventariseren Huidige situatie	Evalueren		
		Bedreiging	√ aanwezig / geïmplementeerd X nog niet voldoende ingevoerd of aanwezig - n.v.t.	Categorie
Terugkeer- gesprekken	Door de direct leidinggevenden worden terugkeergesprekken gehouden met verzuimende medewerkers		√	
Persoonlijke gevolgen ziekteverzuim	De medewerkers worden geïnformeerd over de persoonlijke gevolgen van (langdurig) ziekteverzuim middels door de arbodienst		√	
Passende arbeid	Voor medewerkers wordt zonodig passende arbeid gezocht		√	
Re-integratie- faciliteiten	Indien nodig wordt in overleg met de direct leidinggevende en de verzuimbegeleiders re-integratiefaciliteiten ingezet zoals bijv. werkplekaanpassingen of trainingen		√	
Budget	Er is budget voor re-integratieactiviteiten		√	

Advies:

Geen.

4. RI&E Psychosociale arbeidsbelasting

De welzijnsenquête is verspreid onder 23 medewerkers van de Annie M.G. Schmidtschool. Hiervan zijn uiteindelijk 14 exemplaren geretourneerd en verwerkt door Human-Invest. De respons komt hiermee op 60% en is voldoende te noemen. Dit betekent dat de resultaten als representatief kunnen worden beschouwd voor de totale populatie medewerkers.

Normering

In onderstaande tabel wordt aangegeven hoe de normering tot stand is gekomen. Tabel A laat de verhouding zien tussen percentage respondenten dat het onderwerp een aandachtspunt vindt en de beoordeelde zwaarte van het aandachtspunt.

Tabel A Verhouding tussen percentage respondenten en zwaarte aandachtspunt		
0-20% van de respondenten	Geen aandachtspunt	
21-60% van de respondenten	Aandachtspunt	
61-80% van de respondenten	Groot aandachtspunt	
81-100% van de respondenten	Zeer groot aandachtspunt	

In tabel B wordt de relatie weergegeven tussen zwaarte van het aandachtspunt en de snelheid waarmee actie wordt geadviseerd.

Tabel B Verhouding tussen aandachtspunten en vervolgaanpak		
Geen aandachtspunt	-	
Aandachtspunt	Midden	
Groot aandachtspunt	Hoog	
Zeer groot aandachtspunt	Hoog	

Bevindingen

De resultaten worden op 1 niveau weergegeven: de groep waar de enquête is uitgezet als geheel (totaal N=14). De tabellen waarin de resultaten worden genoemd dienen op de volgende wijze gelezen te worden. In de eerste kolom wordt het thema genoemd. In kolom twee worden de resultaten genoemd van alle respondenten van de Annie M.G. Schmidtschool. Hierbij worden de percentages van de gescoorde antwoordopties vermeld. In kolom 3 staat de conclusie en wordt de zwaarte van het aandachtspunt vermeld (zie ook 'normering').

4.1 Taakinhoud

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
1.	Ik kan zelf beslissen hoe ik het werk uitvoer	93% ja 6% nee	
2.	Ik beleef in voldoende mate vrijheid in de planning van mijn werkzaamheden	86% ja 13% nee	
3.	Ik heb voldoende mogelijkheden om het begin en einde van mijn werktijden en mijn pauzes te variëren	40% ja 60% nee	
4.	Ik ervaar voldoende afwisseling in mijn werkzaamheden	93% ja 6% nee	
5.	Ik vind mijn werk voldoende gevarieerd	93% ja 6% nee	
6.	Mijn werkkring biedt mij voldoende zekerheid voor de toekomst	93% ja 6% nee	
7.	Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn kennis en ervaring te vergroten door bijvoorbeeld scholing	80% ja 20% nee	

Conclusie:

Uit de enquête is op te maken dat de respondenten voldoende autonomie ervaren in hun werkzaamheden. Autonomie heeft te maken met de vrijheid die medewerkers hebben bij het bepalen van de inhoud, methode en tempo van hun werk. Medewerkers met veel autonomie hebben controle over hun werkzaamheden en kunnen zelfstandig bepalen hoe ze hun werk uitvoeren, welke methode ze toepassen om het werk gedaan te krijgen en in welk tempo ze werken. Daarnaast ervaren de respondenten voldoende afwisseling en vinden zij het werk gevarieerd.

4.2 Werktempo en hoeveelheid

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
8.	Ik kan gemakkelijk een vrije dag opnemen	28% ja 71% nee	
9.	Ik werk maandelijks over	64% ja 35% nee	
10.	Ik heb te veel werk te doen	71% ja 28% nee	
11.	Mijn werk stapelt zich wel eens op	100% ja	
12.	Ik heb wel eens te weinig te doen in mijn functie	100% nee	
13.	Ik vind mijn werk emotioneel belastend (geestelijk inspannend)	78% ja 21% nee	

Conclusie:

Uit de enquête is op te maken dat de respondenten de hoeveelheid werk als hoog ervaren. Alle deelnemers geven aan dat het werk zich wel eens opstapelt en 71% van de medewerkers geeft aan dat zij te veel te doen hebben. In het onderwijs wordt veel gesproken over werkdruk. Er wordt ook veel over geklaagd: we hebben het allemaal zó druk! De vraag is of dat ook objectief het geval is. Werkdruk is veelal ook een subjectief begrip: de één ervaart soms meer werkdruk dan de ander.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de medewerkers het werk over het algemeen als emotioneel belastend ervaren. Het werken met leerlingen kan veeleisend zijn. In tegenstelling tot het werken met dingen of informatie, geldt voor het werken met mensen dat zij "terugpraten". Het voortdurend moeten omgaan met mondige leerlingen, ouders/verzorgers of collega's die mopperen kan een negatieve invloed hebben op het welbevinden.

Tijdens de nabespreking van de welzijnsenquête met de schooldirecteur zijn de volgende zaken besproken:

De werkdruk wordt vooral veroorzaakt doordat de Annie M.G. Schmidtschool een witte fusieschool is. Autochtone leerlingen hebben een lagere weegfactor dan allochtone leerlingen. Hierdoor is er minder geld beschikbaar voor witte scholen. Bovendien is er sprake van 1 BRIN-nummer, maar wel 2 scholen! Hierdoor is er voor 2 scholen maar 1 conciërge beschikbaar en worden er bijvoorbeeld wel 2 Sinterklaasfeesten gevierd. Dit zorgt voor extra werkdruk en frustratie onder de medewerkers. Daarbij is er sprake van grote klassen (30-32 leerlingen en 1 docent) en is het bijna het einde van het schooljaar. Wat betreft 'informatie': er is 1 x per maand locatiebespreking. Er zijn veel parttimers. Deze ervaren meer werkdruk. Ook lijkt er in de welzijnsenquête een relatie te worden gelegd met De Haagse Scholen als organisatie. In maart 2009 is er een personeelstevredenheidsonderzoek gehouden. De resultaten zijn besproken in het team en heeft geen nieuwe aandachtspunten opgeleverd. Her en der worden verbeteringen doorgevoerd. De uitslag van de welzijnsenquête is een bevestiging van de ingeslagen weg.

Adviezen:

Werkdruk:

Breng in het werkoverleg de objectieve werkdruk verhogende factoren (piekbelasting en regelmogelijkheden) in kaart en zoek in gezamenlijk overleg naar oplossingen. Daarnaast kan in functioneringsgesprekken aandacht besteedt worden aan de persoonlijke effectiviteit (bijv. planning) van de medewerkers. Te veel én opstapeling van het werk verhoogt de werkdruk en kan leiden tot uitval.

Emotionele belasting:

Het is verstandig beleid op te stellen inzake emotionele belasting. U kunt hierbij denken aan opvang en begeleiding na emotionele of traumatische gebeurtenissen. Ook kunt u denken om voor beginnende medewerkers intervisie bijeenkomsten te organiseren. De intervisie kan begeleid worden door ervaren docenten. Ook het scholen van de leidinggevendenden in preventie en herkenning van psychische overbelasting door emotionele belasting is een optie (opnemen scholingsplan).

4.3 Relatie met collega's

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
14.	Ik vind de onderlinge sfeer op het werk goed	92% ja 7% nee	
15.	Ik erger me de laatste drie maanden aan anderen op het werk	35% ja 64% nee	
16.	Er zijn de laatste drie maanden conflicten in mijn team	14% ja 85% nee	
17.	In mijn team worden wel eens storende seksueel getinte opmerkingen gemaakt	100% nee	
18.	Ik stoort mij wel eens aan seksueel getinte gedragingen in het team	100% nee	
19.	Ik kan als dat nodig is mijn collega's om hulp vragen	100% ja	
20.	Ik voel mij voldoende gewaardeerd door mijn collega's	92% ja 7% nee	
21.	In mijn team worden collega's gepest, geïntimideerd en agressief benaderd	100% nee	

Conclusie:

Uit de enquête is op te maken dat de respondenten de onderlinge sfeer als goed ervaren. De medewerkers voelen zich voldoende gewaardeerd door collega's en kunnen hen om hulp vragen als dat nodig is. Bovendien is er geen sprake van ongewenste omgangsvormen. Uit het onderzoek komt naar voren dat enkele medewerkers zich de laatste drie maanden ergeren aan anderen op het werk. Er zijn vrijwel geen conflicten binnen het team.

4.4 Relatie met leidinggevende

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
22.	Ik ervaar voldoende ondersteuning door mijn direct leidinggevende	64% ja 35% nee	
23.	Ik krijg voldoende feedback over mijn werkzaamheden en resultaten door mijn direct leidinggevende	42% ja 57% nee	
24.	Ik voel mij voldoende gewaardeerd door mijn direct leidinggevende	85% ja 14% nee	
25.	Ik vind het werk binnen mijn team goed georganiseerd	42% ja 57% nee	

Conclusie:

Uit de enquête is op te maken dat de respondenten over het algemeen positief zijn over hun direct leidinggevende. 64% van de medewerkers ervaart voldoende ondersteuning en 85% voelt zich voldoende gewaardeerd. Het krijgen van feedback door de leidinggevende wordt over het algemeen als onvoldoende ervaren. Bovendien geeft het merendeel van de respondenten aan dat zij het werkproces niet goed georganiseerd vinden.

4.5 Informatie

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
26.	Ik word goed op de hoogte gehouden van het reilen en zeilen van de organisatie	71% ja 28% nee	
27.	Ik heb voldoende werkoverleg	85% ja 14% nee	
28.	Ik vind het werkoverleg voldoende effectief	78% ja 21% nee	

Conclusie:

Uit de enquête is op te maken dat de respondenten goed op de hoogte worden gehouden van het reilen en zeilen van hun school. 85% geeft aan voldoende werkoverleg te hebben. Tenslotte geeft 21% aan het werkoverleg onvoldoende effectief te vinden. Gebrek aan effectief werkoverleg gaat veelal ten koste van de kwaliteit van het werk. Ook neemt hierdoor de druk op de onderlinge verhoudingen toe en werkt het conflicten in de hand. Door gebrek aan overleg kan ook een verminderde betrokkenheid bij de organisatie ontstaan.

4.6 Arbeidsomstandigheden

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
29.	Ik heb last van lawaai of andere verstoringen op de werkplek	28% ja 71% nee	
30.	Ik vind mijn werk fysiek inspannend	35% ja 64% nee	
31.	Ik vind het klimaat op mijn werkplek (warmte, kou, lucht, etc.) goed	21% ja 78% nee	

Conclusie:

Uit de enquête is op te maken dat de respondenten over het algemeen ontevreden zijn over de arbeidsomstandigheden. De negatieve score ten aanzien van binnenklimaat is ook geconstateerd tijdens de rondgang. In het RI&E-rapport zijn hierover adviezen opgenomen.

4.7 Werkplezier

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
32.	Ik vind mijn werk boeiend	100% ja	
33.	Ik heb plezier in mijn werk	100% ja	
34.	Meestal vind ik het prettig om aan de werkdag te beginnen	92% ja 7% nee	
35.	Ik voel mij verbonden met de organisatie	85% ja 14% nee	

4.8 Psychische gezondheid

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
36.	Ervaart u bij uzelf de laatste drie maanden een opgejaagd gevoel?	64% ja 35% nee	
33.	Piekert u de laatste drie maanden meer dan vroeger?	28% ja 71% nee	
34.	Slaapt u de laatste drie maanden goed?	78% ja 21% nee	

4.9 Lichamelijke gezondheid

Nr.	Aspect	Totaal	Conclusie
35.	Voelt u zich de laatste drie maanden gezond?	57% ja 42% nee	
36.	Hebt u gezondheidsklachten die naar uw mening veroorzaakt worden door het werk?	21% ja 78% nee	

Conclusie:

Uit de enquête is op te maken dat de respondenten het werk boeiend vinden en plezier hebben in het werk. Bij psychische gezondheid geeft 64% van de medewerkers aan een opgejaagd gevoel te ervaren, 28% geeft aan de laatste tijd meer te piekeren en 21% slaapt minder goed. Deze scores kunnen duiden op een verminderde belastbaarheid van de medewerkers. Medewerkers met een verminderde belastbaarheid kunnen over het algemeen minder belast worden dan gezonde medewerkers. De balans tussen de belasting (wat iemand moet doen) en de belastbaarheid (wat iemand aankan) wordt daardoor minder in evenwicht. Er ontstaat een verzuimrisico bij deze medewerkers. Bij lichamelijke gezondheid geeft 42% van de medewerkers aan zich de laatste drie maanden niet gezond te voelen. Deze score is verontrustend.

5. RI&E Uitvoering

In dit deel van de rapportage worden per lokaal en/of ruimte de risico's geïnventariseerd en geëvalueerd.

5.1 Arbeidsmiddelen/Gevaarlijke stoffen

Onderwerp	Inventariseren	Evalueren		
		Risico	X nog niet voldoende ingevoerd of aanwezig √ aanwezig / geïmplementeerd – n.v.t.	Categorie
Algemeen				
Gebruiksvergunning	De brandweer heeft voor de school een gebruiksvergunning afgegeven		√	
Schoonmaak	De Annie M.G. Schmidtschool heeft een contract met een extern schoonmaakbedrijf. Over het algemeen is men tevreden over de kwaliteit van de uitvoering van de schoonmaakwerkzaamheden. Er is een logboek aanwezig om eventuele opmerkingen door te geven		√	
Onderhoud	De school is eigendom van Dienst OCW Gemeente Den Haag. OCW is verantwoordelijk voor het groot onderhoud van het gebouw. Stichting De Haagse Scholen (Facilitaire Dienst) is verantwoordelijk voor klein onderhoud en reparaties		√	
Communicatie	Tijdens het schoolbezoek is geconstateerd dat men tevreden is over de ondersteuning bij onderhoud en reparaties		√	
Inkoop	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool zijn afspraken gemaakt over de inkoop van speeltoestellen, hulpmiddelen en meubilair conform de veiligheids- en ergonomie-eisen		√	
Arbeidsmiddelen				
Elektrische installatie en elektrische arbeidsmiddelen	De elektrische installaties in de Annie M.G. Schmidtschool worden niet gekeurd en onderhouden conform NEN 3140 door een gespecialiseerd bedrijf	Elektrocucie	X	III
Gymtoestellen en materialen in de speellokalen	De gymtoestellen en materialen in de speellokalen worden jaarlijks gecontroleerd door een deskundige		√	
Gymtoestellen in de gymzalen	De gymtoestellen en materialen in de gymzalen (van de Gemeente Den Haag) worden jaarlijks gecontroleerd door een deskundige		√	
Gevaarlijke stoffen				
Legionella-preventie	Binnen de school zijn de volgende Legionella-bronnen aanwezig: - Brandslanghaspels; - Douches. De brandslanghaspels zijn allemaal verzegeld. De douche is afgesloten en wordt gebruikt als opslagruimte. Er zijn voldoende maatregelen genomen om Legionella-besmetting te voorkomen		√	
Gevaarlijke stoffen	Binnen de school wordt in de buurt van kinderen niet gewerkt met gevaarlijke stoffen		√	
Opslag gevaarlijke stoffen	De schoonmaakmiddelen van het schoonmaakbedrijf zijn achter slot en grendel opgeborgen		√	

Advies:*Elektrische installatie:*

De periodieke keuring van de elektrische installatie van de school is beschreven in het onderhoudsrapport 2010-2029 van BOAG Advies en Management. Het verdient aanbeveling toe te zien op de uitvoering van het onderhoudsrapport.

5.2 Bedrijfs-hulpverlening

Onderwerp	Inventariseren Huidige situatie	Evalueren		
		Risico	X nog niet voldoende ingevoerd of aanwezig √ aanwezig / geïmplementeerd – n.v.t.	Categorie
Bedrijfs-hulpverlening				
Organisatie bedrijfs-hulpverlening	De organisatie van de bedrijfs-hulpverlening is vastgelegd conform NTA 8112-2 "Leidraad voor een ontruimingsplan – Onderwijsgebouwen"		√	
Bedrijfs-hulpverlenings-oefeningen	Er wordt 3 à 4 x per jaar een ontruimingsoefening gehouden		√	
Bedrijfs-hulpverleners	Er zijn 10 opgeleide BHV-ers. Dit is voldoende. In de RI&E is vastgesteld dat er dagelijks (op basis van 1 BHV-er op 50 aanwezigen) tenminste 4 – 5 BHV-ers tegelijk aanwezig dienen te zijn. Verder moeten voldoende BHV-ers te zijn opgeleid om deze bezetting te garanderen		√	
Inhoud opleiding bedrijfs-hulpverleners	De inhoud van de BHV-opleiding is voldoende afgestemd op de risico's. De risico's zijn: - Brand; - Ongeval; - Ontruiming; - Reanimatie		√	
Periodieke herhalingslessen	De bedrijfs-hulpverleners volgen periodieke herhalingslessen		√	
Schoolgids	Binnen de Annie M.G. Schmidtschool is een schoolgids aanwezig. Hierin is het onderwerp BHV opgenomen		√	
Communicatie	Er wordt mondeling gecommuniceerd door de BHV-ers		√	
Herkenning	De BHV-ers zijn tijdens een calamiteit herkenbaar aan een reflecterend vestje		√	
Calamiteiten-instructies	In de klaslokalen zijn calamiteiteninstructies (incl. plattegronden) opgehangen		√	
EHBO-middelen	Er zijn voldoende EHBO-middelen aanwezig		√	
	De aanwezige EHBO-middelen zijn duidelijk zichtbaar en goed bereikbaar opgehangen		√	
	De EHBO-middelen worden periodiek gecontroleerd en aangevuld		√	
Brandblus-middelen	Er zijn voldoende brandblusmiddelen aanwezig		√	
	De aanwezige brandblusmiddelen zijn duidelijk zichtbaar en goed bereikbaar opgehangen		√	
	De brandblusmiddelen worden periodiek gecontroleerd en gekeurd		√	
Nooduitgangen en vluchtwegen	De nooduitgangen en vluchtwegen zijn goed uitgevoerd		√	
Aanduiding nooduitgangen en vluchtwegen	De nooduitgangen en vluchtwegen worden niet aangeduid met internationale pictogrammen	Bezoekers weten onvoldoende de weg bij een calamiteit	X	IV
Brandmeld-installatie	De brandmeldinstallatie wordt jaarlijks gecontroleerd en gekeurd. In het kleutergebouw ontbreekt een brandmeldinstallatie	Onvoldoende alarmering bij een calamiteit	X	III

Tijdschema herhalingslessen	
Bedrijfs-hulpverleners	4 – 5
EHBO + AED	1 x per jaar, tenminste 1 dagdeel
Brandbestrijding	1 x per 2 jaar, tenminste 1 dag
Ontruimingsoefeningen	2 x per jaar

Adviezen:

Aanduiding nooduitgangen en vluchtwegen:

Het verdient aanbeveling om de nooduitgangen en vluchtwegen aan te duiden door internationale pictogrammen conform NEN 6088:



Brandmeldinstallatie:

Het verdient in aanbeveling met De Haagse Scholen te bepalen of het kleutergebouw voorzien moet worden van een brandmeldinstallatie.

5.3 Gebouwen

Onderwerp	Huidige situatie	Risico	Voldoende beheerst √ ja X nee - n.v.t.	Categorie
Toiletten	Voor het personeel zijn er voldoende toiletten aanwezig		√	
Personeelskamer	Er is een personeelskamer aanwezig. Deze voldoet aan de gestelde eisen		√	
Veiligheidsglas	Alle binnen- en buitendeuren zijn voorzien van veiligheidsglas		√	
Ramen	Alle ramen kunnen veilig worden open gezet		√	
Verhogingen en trappen	Alle verhogingen en trappen zijn afgeschermd voor volwassenen en kinderen		√	
Verlichtingsarmaturen	Alle verlichtingsarmaturen zijn beschermd tegen beschadigingen door kinderen		√	
Asbest	Het is onbekend of er zich asbesthoudende en/of asbestverdachte materialen in het schoolgebouw bevinden	Kanker	X	I
Kunstmatige verlichting	Er is voldoende vaste verlichting in alle werkruimtes		√	
Daglicht	Er is voldoende daglichttoetreding in alle werkruimtes		√	
Elektrische installatie	Er zijn tijdens de rondgang geen knelpunten aan de elektrische installatie geconstateerd		√	
Orde en netheid	Over het algemeen zijn de (werk)ruimten netjes opgeruimd		√	

Advies:

Asbest:

Het verdient aanbeveling een asbestanalyse uit te laten voeren. Daarna dient vastgesteld te worden of de materialen verwijderd dienen te worden.

5.4 Klaslokalen

Onderwerp	Huidige situatie	Risico	Voldoende beheerst √ ja X nee - n.v.t.	Categorie
Onderbouw				
Vloer	De klaslokalen zijn voorzien van slecht reinigbare ondergrond (vloerbedekking). De vloerbedekking leidt tot gezondheidsklachten	Allergie, astma en CARA	X	III
Looppaden	De doorgangen en looppaden zijn voldoende vrij van obstakels		√	
Afstanden	In de klaslokalen zijn de afstanden tot de radiatoren en het schoolbord voldoende		√	
Akoestiek	De akoestiek en de verstaanbaarheid worden over het algemeen als voldoende ervaren. Uitzondering hierop is het gymlokaal. Deze problemen worden in de voorjaarsvakantie opgelost		√	
Binnenklimaat <ul style="list-style-type: none"> • Luchtkwaliteit • Luchtsnelheid • Luchtverversing • Luchtvochtigheid • Temperatuur 	Er zijn klachten ten aanzien van het binnenklimaat: - 's Zomers vaak te warm; - Lucht vaak bedompt, onfris of muf; - Vaak te stoffig (door slechte schoonmaak); - Lucht vaak te droog. In 2009 heeft er een binnenklimaatonderzoek plaatsgevonden door de GGD	Hoofdpijn Onvoldoende concentratie Afnemende prestaties	X	II
Zonwering	De klaslokalen aan de zonzijde zijn voorzien van luxaflex. De luxaflex fungeert als zonwering. Volgens opgave werkt deze zonwering onvoldoende. In de voorjaarsvakantie worden er 6 digitale schoolborden opgehangen (groep 3 t/m 8). Om hinderlijke schitteringen en reflectie te voorkomen moeten hiervoor gordijnen/zonwering worden opgehangen. In het onderhoudsrapport 2010-2029 van BOAG Advies en Management wordt niet gesproken over gordijnen/zonwering. Echter, door het ophangen van de digitale schoolborden is het plaatsen van licht- en warmtewerende gordijnen noodzakelijk.	Te grote warmteopbouw in de ruimte. Vermoeidheid	X	II
Meubilair	Het meubilair (stoel en tafel) van de docenten is voldoende ergonomisch verantwoord		√	
Losliggende snoeren	In de klaslokalen liggen geen losse snoeren		√	
Kindveilige radiatoren	De radiatoren en radiatorbuizen van het verwarmingssysteem zijn voldoende kindveilig uitgevoerd		√	
Kindveilige wandcontactdozen	In de klaslokalen waar regelmatig kleine kinderen verblijven zijn de wandcontactdozen voldoende veilig uitgevoerd		√	
Vingersafe	De deuren in de onderbouw zijn voorzien van een vingersafe		√	

Bovenbouw				
Vloer	De klaslokalen zijn voorzien van slecht reinigbare ondergrond (vloerbedekking). De vloerbedekking leidt tot gezondheidsklachten	Allergie, astma en CARA	X	III
Looppaden	De doorgangen en looppaden zijn voldoende vrij van obstakels		√	
Afstanden	In de klaslokalen zijn de afstanden tot de radiatoren en het schoolbord voldoende		√	
Akoestiek	De akoestiek en de verstaanbaarheid worden over het algemeen als voldoende ervaren. Uitzondering hierop is het gymlokaal. Deze problemen worden in de voorjaarsvakantie opgelost		√	
Binnenklimaat <ul style="list-style-type: none"> • Luchtkwaliteit • Luchtsnelheid • Luchtverversing • Luchtvochtigheid • Temperatuur 	Er zijn klachten ten aanzien van het binnenklimaat: - 's Zomers vaak te warm; - Lucht vaak bedompt, onfris of muf; - Vaak te stoffig (door slechte schoonmaak); - Lucht vaak te droog. In 2009 heeft er een binnenklimaatonderzoek plaatsgevonden door de GGD	Hoofdpijn Onvoldoende concentratie Afnemende prestaties	X	II
Zonwering	De klaslokalen aan de zonzijde zijn voorzien van luxaflex. De luxaflex fungeert als zonwering. Volgens opgave werkt deze zonwering onvoldoende. In de voorjaarsvakantie worden er 6 digitale schoolborden opgehangen (groep 3 t/m 8). Om hinderlijke schitteringen en reflectie te voorkomen moeten hiervoor gordijnen/zonwering worden opgehangen. In het onderhoudsrapport 2010-2029 van BOAG Advies en Management wordt niet gesproken over gordijnen/zonwering. Echter, door het ophangen van de digitale schoolborden is het plaatsen van licht- en warmtewerende gordijnen noodzakelijk.	Te grote warmteopbouw in de ruimte. Vermoeidheid	X	II
Meubilair	Het meubilair (stoel en tafel) van de docenten is voldoende ergonomisch verantwoord		√	
Losliggende snoeren	In de klaslokalen liggen geen losse snoeren		√	

Adviezen:

Vloer:

De vloerbedekking in een school heeft invloed op de kwaliteit van het milieu in de school. In werkruimtes met textiele vloerbedekking (tapijt) komen meer gezondheidsproblemen voor, ook bij mensen die niet allergisch zijn.

Voordelen van tapijtachtige vloerbedekking ten opzichte van gladde vloerbedekking (meestal linoleum):

- Betere akoestiek;
- Betere warmte-isolatie;
- Voetwarm;
- Huiselijker;
- Iets goedkoper in onderhoud;
- Veiliger.

Nadelen van tapijt ten opzichte van gladde vloerbedekking:

- De slechtere reinigbaarheid van vlekken;
- Stof;
- De iets hogere aanschafprijs (maar dit wordt gecompenseerd door de lagere onderhoudskosten);
- Het niet overal toepasbaar zijn (voor het speel- en gymlokaal, zandtafels, handenarbeid is gladde vloerbedekking nodig).

Aanschaf:

Let bij aanschaf van nieuwe vloerbedekking op de volgende aspecten:

- Geur: hoe minder geur, hoe beter;
- Reinigbaarheid;
- Geluiddemping (denk o.a. aan het schuiven van stoelen);
- Statische elektriciteit: tapijt kan behandeld worden/zijn tegen statische oplading;
- Brandveiligheid: kies vlamvertragend materiaal met een rookgetal dat kleiner is dan 10-1;
- Milieuvriendelijkheid.

Om medische redenen (CARA, allergie) is voor tapijtachtige vloerbedekking alleen 100% synthetisch materiaal geschikt. Wat brandveiligheid betreft is synthetische vloerbedekking minder gewenst. Er bestaat echter projecttapijt dat aan de eisen voldoet. Linoleum heeft een relatief goede brandveiligheid

Zonwering:

Het verdient aanbeveling licht- en warmtewerende gordijnen aan te brengen in de klaslokalen waar digitale schoolborden worden opgehangen en waar direct zonlicht binnen valt.

Binnenklimaat:

Het verdient aanbeveling de klachten ten aanzien van het binnenklimaat nader te inventariseren.

U kunt dit doen door:

- Een vragenlijstonderzoek onder alle medewerkers;
- Het verrichten van indicatieve metingen (o.a. CO₂, luchtvochtigheid en temperatuur);
- Het verzorgen van een voorlichting binnenklimaat;
- Het opstellen van een instructiekaart "Gezond Binnenklimaat".

Voor meer informatie verwijst ik u naar het boekje **Naar een betere atmosfeer ... 'Hoe verbeteren we de kwaliteit van de binnenlucht in onze school'**, een uitgave van Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs.

5.5 Kantoren

Onderwerp	Huidige situatie	Risico	Voldoende beheerst √ ja X nee - n.v.t.	Categorie
Binnenklimaat				
Verwarming	De kantoren zijn voorzien van voldoende verwarmingsmogelijkheden		√	
Ventilatie	De kantoren zijn voorzien van voldoende ventilatiemogelijkheden		√	
Tocht	Er zijn geen klachten ten aanzien van tocht		√	
Zonwering	Er is zonwering aangebracht in de kantoren waar direct zonlicht binnenvalt		√	
Helderheidwering	Er is helderheidwering aangebracht in de kantoren waar gewerkt wordt met beeldschermen		√	
Kunstmatige verlichting	De kantoren zijn voorzien van beeldschermarmaturen		√	
Klimaat	Er zijn geen klachten ten aanzien van het binnenklimaat		√	
Beeldschermwerk				
Bureaustoelen	De bureaustoelen voldoen aan de geldende norm		√	
Bureaus	De bureaus zijn in hoogte verstelbaar		√	
Opstelling van de beeldschermen	De beeldschermen staan optimaal opgesteld		√	
Omgeving				
Vloeroppervlakte	Het aantal vierkante meters per persoon is overal minimaal 7m ²		√	
Losliggende snoeren	In de kantoren liggen geen losse snoeren		√	
Printers en faxen	Printers en faxen staan overal minimaal 2 meter van de werkplek		√	
Kopieerapparatuur	Kopieerapparatuur staat in een aparte, voldoende geventileerde ruimte opgesteld		√	

Advies:

Geen.

5.6 Toegang/Schoolplein

Onderwerp	Huidige situatie	Risico	Voldoende beheerst √ ja X nee - n.v.t.	Categorie
Toegang schoolplein	De toegang tot het schoolterrein en het gebouw is voldoende veilig		√	
Oppervlakte schoolplein	Het schoolplein is voldoende groot genoeg ten opzichte van het aantal leerlingen.		√	
Overzichtelijkheid	Het is mogelijk om op een voldoende veilige en overzichtelijke manier de openbare weg te betreden		√	
Verlichting	Het schoolplein is voldoende verlicht		√	
Bergingen	De bergingen zijn afsluitbaar. De bergingen zijn zo ingericht dat er niet onnodig getild moet worden		√	
Zandbak	De zandbak wordt na gebruik niet afgedekt tegen bevuiling door dieren. Dit is niet noodzakelijk omdat de zandbak is afgeschermd met een hek		√	

Advies:

Geen.

5.7 Gymlokaal

Onderwerp	Huidige situatie	Risico	Voldoende beheerst √ ja X nee - n.v.t.	Categorie
Gymtoestellen en materialen in het speellokaal	De gymtoestellen en materialen in het speellokaal worden jaarlijks gecontroleerd door een deskundige		√	
Afscherming wanden	Het onderste gedeelte van de wanden is glad of is afgeschermd. Korven en roosters staan op minimaal 3 cm van glas		√	
Afscherming	Verlichtingsarmaturen, klok en dergelijke zijn beschermd tegen beschadigingen		√	
Beglazing	De beglazing bestaat uit veiligheidsglas		√	
Klimtouwen	De klimtouwen voldoen aan de daaraan gestelde eisen		√	
Ringen	De ringen voldoen aan de daaraan gestelde eisen		√	
Zweedse banken	De Zweedse banken voldoen aan de daaraan gestelde eisen		√	

Advies:

Geen.

6. Literatuurlijst

1. **Handboek Arbeidsomstandigheden Wetgeving**, Uitgeverij Samson
2. **Arbo-informatieblad nummer 1 Arbo- en verzuimbeleid**, Sdu Uitgeverij
3. **Arbo-informatieblad nummer 2 Werken met beeldschermen**, Sdu Uitgeverij
4. **Arbo-informatieblad nummer 7 Kantoren**, Sdu Uitgeverij
5. **Arbo-informatieblad nummer 8 Zittend en staand werk**, Sdu Uitgeverij
6. **Arbo-informatieblad nummer 9 Biologische agentia**, Sdu Uitgeverij
7. **Praktijkgids Arbeidsveiligheid**, A.W. Zwaard e.a. Samson Bedrijfsinformatie
8. **Arbomeester**, Vervangingsfonds
9. **De meeste gestelde vragen over taakbeleid**, Vervangingsfonds
10. **Leeftijdsbewust personeelsbeleid**, Vervangingsfonds
11. **Handboek beleid Agressie en geweld op scholen**, Vervangingsfonds
12. **Bedrijfs hulpverlening in het Onderwijs**, TNO Arbeid
13. **Schoolgezondheidsmeter**, Vervangingsfonds
14. **Naar een betere atmosfeer ... 'Hoe verbeteren we de kwaliteit van de binnenlucht in onze school'**, Vervangingsfonds

Bijlagen

Bijlage 1 Verantwoording van het onderzoek

Methodie van inventariseren

De methodiek die voor het uitvoeren van de risico-inventarisatie en –evaluatie is gebruikt is gebaseerd op de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden. Daarbij is rekening gehouden met de meest recente inzichten en met branche specifieke knelpunten, arbo-convenanten en de CAO.

Methodie van evalueren

In dit rapport wordt aan de geconstateerde knelpunten een klassering gegeven in de vorm van een prioriteitsstelling. Deze is gebaseerd op wettelijke, veiligheids, gezondheids- en welzijnsaspecten. Aan het klasseren van knelpunten (het evalueren van risico's) dient bij voorkeur een methode ten grondslag te liggen om een reproduceerbaar resultaat te krijgen. In dit rapport genoemde knelpunten zijn volgens de volgende systematiek geëvalueerd.

Evalueren van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's

Onder een risico verstaat men het product van kans en effect. De kans is hierbij opgesplitst in de waarschijnlijkheid (W) en de duur van de blootstelling (B). Het effect is beschreven als de grootte van het mogelijk letsel (E). Hierbij ontstaat de volgende formule: $B \times E \times W = \text{Risico}$.

Blootstelling		
0,5	Zeer zelden (minder dan 1 maal per jaar)	
1	Zelden (jaarlijks)	
2	Soms (maandelijks)	
3	Af en toe (wekelijks)	
6	Regelmatig (dagelijks)	
10	Voortdurend	
Effect		
1	Gering	Gering letsel of hinder
3	Belangrijk	Belangrijk, maar reversibel letsel
7	Ernstig	Invaliditeit, onomkeerbaar letsel
15	Zeer ernstig	1 dode (acuut of op termijn)
40	Ramp	Meerdere doden (acuut of op termijn)
Waarschijnlijkheid		
0,1	Bijna niet denkbaar	
0,2	Praktisch onmogelijk	
0,5	Denkbaar, maar onwaarschijnlijk	
1	Mogelijk, maar onwaarschijnlijk	
3	Waarschijnlijk	
6	Zeer goed mogelijk	
10	Zo goed als zeker	

Risico	Risicoklasse	Omschrijving van het risico
$R \leq 20$	V	Zeer beperkt risico – aanvaardbaar
$20 < R \leq 70$	IV	Aandacht nodig
$70 < R \leq 200$	III	Maatregelen vereist
$200 < R \leq 400$	II	Direct verbetering vereist
$R > 400$	I	Werkzaamheden stoppen !

Plan van aanpak

De aanbevelingen op basis van de risico-inventarisatie en –evaluatie staan vermeld in het plan van aanpak onder punt 1.1. In het plan van aanpak staan de maatregelen vermeld om de aanwezige risico's te voorkomen of te beperken. Het plan van aanpak is een belangrijke voorwaarde voor een gestructureerde aanpak van arbeidsomstandigheden. De startdatum is afhankelijk van de categorie die door de deskundige is aangebracht. U kunt afwijken van de geadviseerde termijn in het plan van aanpak, indien u daar goede onderbouwde redenen voor aan kunt geven. Indien ertussen u als opdrachtgever en de deskundige van de arbodienst geen consensus bestaat over de termijn, vermeld de adviseur dit in de status (bijlage 3) van het rapport.

Jaarlijks dient u (schriftelijk) te rapporteren over de uitvoering van het plan van aanpak. Voor deze jaarlijkse rapportage dient er overleg gepleegd te zijn met de medewerkers(vertegenwoordiging). Een goede evaluatie geeft ten minste antwoord op de volgende vragen:

- Zijn de voornemens uit het plan van aanpak volgens de afspraken uitgevoerd ?
- Hebben de genomen maatregelen de gewenste effecten gehad ?
- Zo nee, wat is daarvan de oorzaak geweest ? (onduidelijke toedeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, onvoldoende middelen, onduidelijke werkvoorschriften, onvoldoende controle en toezicht)
- Bestaat er aanleiding (gewijzigde omstandigheden, nieuwe productieprocessen, nieuwe inzichten, nieuwe regelgeving) om een nieuwe RI&E op te (laten) stellen ?
- Is er deskundigheid ingeroepen bij de aanwezige risico's ?

Dit zijn vragen die u uzelf periodiek moet stellen. Het zijn vragen die aan de orde komen in het overleg tussen de werkgever en de medewerkers(vertegenwoordiging) en in het werkoverleg. Met name de medewerkers kunnen een belangrijk aandeel leveren in dit 'waakproces'. Zij ondervinden immers aan den lijve of er daadwerkelijk iets ten goede is veranderd.

Adviseren

De adviezen in het rapport zijn altijd volgens de arbeidshygiënische strategie tot stand gekomen. Dit houdt in dat bij het zoeken van beheersmaatregelen ter preventie van blootstelling aan risico's, een hiërarchische volgorde is aangebracht.

Deze volgorde is:

1. **Elimineren van de bron** (bijvoorbeeld door een andere bewerkingswijze of een minder schadelijk alternatief) of, indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is,
2. **Maatregelen aan de bron** (stillere motor kiezen, granulaat gebruiken in plaats van poeder) of, indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is,
3. **Maatregelen direct om de bron** (afzuigen, omkasten, afschermen); of, indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is,
4. **Maatregelen in de omgeving** (algemene ventilatie, geluidsabsorberende plafonds) of, indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is,
5. **Organisatorische maatregelen** (zoals de duur van de blootstelling en/of het aantal blootgestelde personen beperken) of, indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is,
6. **Verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen.**

Het kan noodzakelijk zijn om een maatregel van een lagere orde eerst toe te passen alvorens andere beheersmaatregelen worden toegepast.

Nadere voorschriften voor risico-inventarisatie & -evaluatie

De onderstaande tabel geeft zicht op de noodzakelijke nadere voorschriften voor risico-inventarisatie en -evaluatie. De onderwerpen zijn:

Onderwerp	√ aanwezig X ontbreekt – n.v.t.
Jeugdigen	–
Zwangere	√
Gevaarlijke stoffen in het algemeen	√
Thuiswerken met gevaarlijke stoffen	–
Voor de voortplanting gevaarlijke stoffen	–
Kankerverwekkende stoffen en processen	–
Vinylchloridemonomeer	–
Asbest	√
Lood	–
Biologische agentia	√
Fysieke belasting	√
Beeldschermen	√
Geluid	√
Persoonlijke bescherming	√

De nadere voorschriften zijn niet voor iedere organisatie relevant. De voorschriften zijn op een organisatie van toepassing bij de aanwezigheid van bepaalde gevaren.

Bijlage 2 Toetsingsresultaten gecertificeerde kerndeskundige

Opdrachtgever		
Organisatie:	Annie M.G. Schimdschool	
Directeur:	Mw. R. Hendriks	
Bezoekadres:	Jacob de Graefflaan 10-14	
Postcode + vestigingsplaats:	2517 JM Den Haag	
Telefoonnummer:	070-3451256	
Faxnummer:	070-3454099	
Internetadres:	www.amgschmidtschool.nl	
E-mailadres:	rhendriks@amgschmidtschool.nl	
De RI&E is uitgevoerd door:	Human-Invest B.V. Dhr. M. (Mark) Smakman, Organisatieadviseur/Veiligheidskundige ☎ 06-52643756 msmakman@human-invest.nl	
Datum:	15 maart 2010	
Toetsing inhoud		Beoordeling
Beoordelingskader:	Het inventarisatie-instrument is voldoende branche specifiek	√
Actueel:	De RI&E is voldoende actueel	√
Volledig:	De RI&E is voldoende volledig	√
Werkvorm:	De inventarisatie heeft plaats gevonden door het houden van inspecties en interviews	√
Diepgang:	Nadere inventarisaties zijn conform bijlage 1 zijn niet noodzakelijk	√
Draagvlak:	Medewerkers zijn voldoende betrokken	√
Advies over het plan van aanpak		
Haalbaarheid:	De termijnen in het plan van aanpak zijn voldoende concreet, praktisch en uitvoerbaar.	√
Maatregelen:	De maatregelen zijn tot stand gekomen volgens de arbeidshygiëne strategie (bronaanpak)	√
Termijnen:	De planning van de maatregelen is een overeenstemming met de ernst van de geconstateerde risico's	√
Uitvoerder/Verantwoordelijke:	De uitvoerder c.q. verantwoordelijke heeft voldoende niveau binnen de organisatie om de maatregel tot uitvoer te brengen	√
Deze RI&E is getoetst door een gecertificeerde kerndeskundige		
Datum:	22 maart 2010	22 maart 2010
Naam arbodienst:	Tredin B.V.	Human-Invest B.V.
Naam verantwoordelijke:	Dhr. T. Albertsma (Bedrijfsarts)	Dhr. M. Smakman (Veiligheidskundige)
Handtekening:		