



arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

ARBO

Praktijkboek

Voorwoord

Voor u ligt het Arbo Praktijkboek van en voor hogescholen. In 2007 is begonnen met het verzamelen van eigen goede praktijken zoals die ontwikkeld zijn door hogescholen zelf. Dit lijvige boekwerk van meer dan 100 voorbeelden laat zien dat door individuele hogescholen veel vraagstukken op het terrein van arbeidsomstandigheden succesvol zijn opgelost.

In 2007 heeft de Arbeidsinspectie alle hogescholen bezocht. In haar eindrapport werd geconcludeerd dat hogescholen veel eigen goede oplossingen en praktijken hadden ontwikkeld. Een mooi compliment voor hogescholen én de sector. In hetzelfde jaar is Zestor begonnen met het verzamelen en bundelen van deze goede oplossingen en – praktijken. Met medewerking van alle hogescholen en een zeer actieve en enthousiaste klankbordgroep is dit boekwerk ontwikkeld, dus niet vóór, maar vooral ook dóór hogescholen!

Met dit praktijkboek laten wij als sector zien dat wij arbeidsomstandigheden en arbeidsgelateerde zorg zeer serieus nemen en hoge ambities hebben. Dit is daarbij slechts één van de eerste mijlpalen. Voor het realiseren van een omgeving waarin medewerkers binnen hogescholen veilig, gezond en vitaal kunnen en willen werken zullen er daarom nog meerdere volgen.

Namens alle inzenders van de goede praktijkvoorbeelden nodig ik u van harte uit om te delen in deze kennis en expertise en er gebruik van te maken.

Jeannette de Vries,
secretaris



Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 ARBOZORG EN INRICHTING VAN DE ARBEID

1.1	<i>Doe maar gewoon</i>	AERES GROEP
1.2	<i>Hé, kijk uit</i>	AVANS HOGESCHOOL
1.3	<i>Beïnvloed zelf het verzuim!</i>	STENDEN HOGESCHOOL
1.4	<i>Geloof in uitvoering</i>	CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE
1.5	<i>Gezondheidsweek</i>	CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE
1.6	<i>RI&E jaagt verbeteringen aan</i>	CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE
1.7	<i>Tien voor actie</i>	DRIESTAR EDUCATIEF
1.8	<i>Oefening baart kunde</i>	DRIESTAR EDUCATIEF
1.9	<i>Opleidingsmodule voor nieuwe medewerkers</i>	DRIESTAR EDUCATIEF
1.10	<i>Kritisch blijven</i>	FONTYS HOGESCHOLEN
1.11	<i>Brand!</i>	FONTYS HOGESCHOLEN
1.12	<i>Dat smaakt naar meer!</i>	GEREFORMEERDE HOGESCHOOL ZWOLLE
1.13	<i>Zichtbaar aanwezig</i>	HOTELSCHOOL DEN HAAG
1.14	<i>Lang weg? Doe maar!</i>	HOTELSCHOOL DEN HAAG
1.15	<i>Arbeidsgerelateerde zorg op maat</i>	HOGESCHOOL VAN ARNHEM EN NIJMEGEN
1.16	<i>Als de nood aan de HAN is</i>	HOGESCHOOL VAN ARNHEM EN NIJMEGEN
1.17	<i>Een tas vol arbo-zaken</i>	HOGESCHOOL VAN ARNHEM EN NIJMEGEN
1.18	<i>Leefstijlcentrum voor medewerkers, door studenten</i>	HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
1.19	<i>Tevreden met MTO-vragenlijst</i>	HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
1.20	<i>RI&E met hoog doe-het-zelf gehalte</i>	HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
1.21	<i>Minder kosten door eigen verzuimprotocol</i>	HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
1.22	<i>Kritische noten zijn lekker!</i>	HAS DEN BOSCH
1.23	<i>Conferentiedagen binden en boeien</i>	HOGESCHOOL HELICON
1.24	<i>Aanbod creëert vraag</i>	HOGESCHOOL VOOR DE KUNSTEN UTRECHT
1.25	<i>Elke faculteit z'n eigen arbo</i>	HOGESCHOOL VOOR DE KUNSTEN UTRECHT
1.26	<i>Studeren voor iedereen</i>	HOGESCHOOL LEIDEN
1.27	<i>Een goede buur...</i>	HOGESCHOOL LEIDEN
1.28	<i>Even Rotterdam bellen...</i>	HOGESCHOOL ROTTERDAM
1.29	<i>Centrale aanpak werkt beter</i>	HOGESCHOOL UTRECHT
1.30	<i>Lekker blijven werken</i>	HOGESCHOOL ZEELAND
1.31	<i>BHV'ers in de hoofdrol</i>	HOGESCHOOL ZUYD
1.32	<i>Tevreden over MTO</i>	HOGESCHOOL INHOLLAND
1.33	<i>Beterschap</i>	IPABO
1.34	<i>Aantrekken en vasthouden</i>	IPABO
1.35	<i>Blijven oefenen</i>	KATHOLIEKE PABO ZWOLLE
1.36	<i>Een bredere kijk op RI&E</i>	NOORDELIJKE HOGESCHOOL LEEUWARDEN
1.37	<i>Arbo goed gedelegeerd</i>	NOORDELIJKE HOGESCHOOL LEEUWARDEN
1.38	<i>Open deuren</i>	SAXION HOGESCHOLEN
1.39	<i>Snel in veiligheid met de evacuatiestoel</i>	SAXION HOGESCHOLEN
1.40	<i>Lekker fit in je vel</i>	SAXION HOGESCHOLEN

HOOFDSTUK 2 PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

- 2.1 *Gewoon een praatje op z'n tijd*
- 2.2 *De beste maatjes*
- 2.3 *Niks pikorde*
- 2.4 *Korte metten met ongewenste omgangsvormen*
- 2.5 *Werkdruk op de agenda, dat helpt!*
- 2.6 *Plezier in je werk, dat doe je zelf!*
- 2.7 *Kom even praten!*
- 2.8 *Stressless naar je werk*
- 2.9 *Te druk voor werkdrukreductie*
- 2.10 *Vitaal werk*
- 2.11 *Prettiger werken zó gepiept*
- 2.12 *Tot hier en niet verder*
- 2.13 *Een podium voor ongewenst gedrag*
- 2.14 *Preventiemedewerker pakt stress aan*

AVANS HOGESCHOOL
DRIESTAR EDUCATIEF
GERRIT RIETVELD ACADEMIE
HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
HAS DEN BOSCH
HOGESCHOOL DOMSTAD
HOGESCHOOL ROTTERDAM
HOGESCHOOL ROTTERDAM
HOGESCHOOL ROTTERDAM
HOGESCHOOL UTRECHT
HOGESCHOOL ZEELAND
HOGESCHOOL ZUYD
SAXION HOGESCHOLEN

HOOFDSTUK 3 INRICHTING ARBEIDSPLAATSEN

- 3.1 *Vast en zeker*
- 3.2 *Rondje om de school*
- 3.3 *Bijhouden en onderhouden*
- 3.4 *Collega werkt preventief*
- 3.5 *Rondje lokalen*
- 3.6 *Zó geregeld: een passende werkplek*

AVANS HOGESCHOOL
CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE
FONTYS HOGESCHOLEN
HOGESCHOOL ZUYD
KATHOLIEKE PABO ZWOLLE
SAXION HOGESCHOLEN

HOOFDSTUK 4 GEVAARLIJKE STOFFEN

- 4.1 *Gevaarlijke stof een eigen hok*
- 4.2 *Eten en drinken? Niet hier!*
- 4.3 *Maak legionella onschadelijk*
- 4.4 *Weten waar de beestjes zitten*
- 4.5 *Preventief prikken*
- 4.6 *Veilig leren en werken*
- 4.7 *Voor morsige types*

ARTEZ
AVANS HOGESCHOOL
AVANS HOGESCHOOL
HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
HOGESCHOOL ROTTERDAM
HOGESCHOOL UTRECHT
SAXION HOGESCHOOL

HOOFDSTUK 5 FYSIEKE BELASTING

- 5.1 *Ruggespraak*
- 5.2 *Cesar bestrijdt CANS*
- 5.3 *Een student kan de was doen*

AVANS HOGESCHOOL
HOGESCHOOL UTRECHT
HOGESCHOOL ZUYD

HOOFDSTUK 6 BEELDSCHERMWERK

6.1	<i>Zie jezelf zitten!</i>	AVANS HOGESCHOOL
6.2	<i>Voorkomen is beter</i>	CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE
6.3	<i>Zelf doen = geld besparen</i>	GEREFORMEERDE HOGESCHOOL ZWOLLE
6.4	<i>Beeldschermtips via beeldscherm</i>	HOGESCHOOL VAN ARNHEM EN NIJMEGEN
6.5	<i>RSI online</i>	HOGESCHOOL VAN ARNHEM EN NIJMEGEN
6.6	<i>Wie doet wat op de werkplek?</i>	HOGESCHOOL VAN ARNHEM EN NIJMEGEN
6.7	<i>Nieuw loket: ergonomische zaken</i>	HOGESCHOOL LEIDEN
6.8	<i>Elke maand massage</i>	HOGESCHOOL LEIDEN
6.9	<i>Kans op CANS?</i>	HOGESCHOOL ROTTERDAM
6.10	<i>Minder muis, minder CANS</i>	HOGESCHOOL UTRECHT
6.11	<i>Van werkplek naar werkplek</i>	HOGESCHOOL UTRECHT
6.12	<i>Hulp is nabij</i>	HOGESCHOOL ZEELAND
6.13	<i>Ga er eens goed voor zitten!</i>	HOGESCHOOL ZUYD
6.14	<i>Altijd in de herhaling: beeldschermwerk</i>	HOGESCHOOL INHOLLAND
6.15	<i>Staar naar de muur!</i>	HOGESCHOOL WINDESHEIM
6.16	<i>Snel werkplekadvies op maat</i>	HOGESCHOOL WINDESHEIM

HOOFDSTUK 7 FYSISCHE FACTOREN

7.1	<i>Zuinig op je oren</i>	CODARTS
7.2	<i>Dag van het oor, het hele jaar door</i>	CODARTS
7.3	<i>Recht op goed toeven</i>	HAS DEN BOSCH
7.4	<i>Te koud of te benauwd?</i>	HOGESCHOOL ROTTERDAM
7.5	<i>Ieder zijn eigen portie verse lucht</i>	DE KEMPEL
7.6	<i>Straling meten = dosis weten</i>	HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

HOOFDSTUK 8 ARBEIDSMIDDELEN

8.1	<i>Ongeluk niet meer in een klein hoekje</i>	ARTEZ
8.2	<i>Conditie op peil</i>	AVANS HOGESCHOOL
8.3	<i>APK voor machines</i>	HOGESCHOOL ROTTERDAM
8.4	<i>Zelf zorgen voor veiligheid</i>	HOGESCHOOL ZUYD
8.5	<i>Veiligheid voor alles</i>	KATHOLIEKE PABO ZWOLLE

Inleiding

Veilig en gezond je werk kunnen doen is het onbetwiste recht van iedere medewerker. Maar hóe een hogeschool aan die wettelijke bepalingen voldoet, dat is aan elke hogeschool zelf.

Sinds 1 januari 2007 is de (nieuwe) Arbeidsomstandighedenwet van kracht. Deze Wet geeft werknemers en werkgevers meer mogelijkheden en verantwoordelijkheden bij het invullen van het arbeidsomstandighedenbeleid, dus ook het volgen van de Arboregels in de taal en cultuur van hun praktijk.

Dit 'Goede Praktijkenboek' is de weergave van hoe hogescholen inventief en effectief hun weg daarin vinden.

Het biedt een praktische invulling van de regels en normen, in de vorm van meer dan honderd praktijkvoorbeelden. Zij zijn ontwikkeld door hogescholen, door u en uw collega's en zijn toegespitst op de praktijk van alledag.

VOOR WIE?

Dit boek is bedoeld voor managers, P&O-medewerkers, preventiemedewerkers, leden van de medezeggenschapsraad, stafmedewerkers, en alle andere betrokkenen die zich bezig houden met arbeidsomstandigheden.

De goede praktijken zijn ook toegankelijk voor medewerkers van hogescholen. Tenslotte gaan goede arbeidsomstandigheden elke werknemer aan.

LEESWIJZER

Het goede praktijkenboek bestaat uit twee delen: praktijkvoorbeelden (1) en arboinformatiebladen (2).

1) Ruim 100 Arbo praktijkvoorbeelden laten zien hoe u de arborichtlijnen kunt vormgeven.

Het goede praktijkenboek is zowel in papieren vorm (deze map) als in digitale vorm beschikbaar.

2) Het tweede deel bestaat uit een digitale toegang tot Arbo-Informatiebladen uit de SDU reeks.

De bladen geven een uitwerking van de Arbeidsomstandighedenwet door wettelijke regels te koppelen aan een keur aan praktische en gevalideerde oplossingen. Zestor biedt elke hogeschool één digitale toegang aan. Op www.zestor.nl/goedepraktijkenboek treft u een lijst aan met medewerkers van hogescholen die een abonnement hebben gekregen voor deze arbo-informatiebladen.

JURIDISCHE STATUS

De praktijkvoorbeelden uit dit boek zijn niet juridisch bindend en hebben niet de status van een arbocatalogus. In afwachting van de beslissing van sociale partners over de vervaardiging van de arbocatalogus is het goede praktijkenboek samengesteld. De praktijkvoorbeelden zijn een mogelijke oplossing om te kunnen voldoen aan algemeen wettelijke bepalingen.

TOTSTANDKOMING VAN HET ARBO PRAKTIJKBOEK

Gedurende een jaar zijn praktijkvoorbeelden verzameld. En dat heeft een keur aan inventieve en bijzondere oplossingen opgeleverd. Bijzonder is dat alle hogescholen hebben meegewerkt aan dit goede praktijkenboek. Niet alleen individuele hogescholen ontwikkelden voorbeelden, ook de sector als geheel. Voorbeelden daarvan zijn de instrumenten die door het arboservicepunt ism met Zestor zijn ontwikkeld en natuurlijk "Livvit", het pakket arbeidsgerelateerde zorg voor alle medewerkers in het hbo.

De coördinatie en organisatie van het verzamelen lag in handen van Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor hogescholen. Zestor is daarin met raad en daad bijgestaan door een klankbordgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van tien hogescholen.

NIEUWE VOORBEELDEN EN/OF WIJZIGINGEN

Dit goede praktijkenboek is een levend document. Er zullen steeds nieuwe goede praktijken bijkomen, die regelmatig als aanvulling verspreid zullen worden. Mist u een oplossing? Plaats dan een oproep op de website. Waarschijnlijk heeft een andere hogeschool al een goede oplossing gevonden! Ziet u verouderde informatie of heeft u zelf een nieuwe goede praktijk? Geef dit door via info@zestor.nl

ZELF AAN DE SLAG?

In het goede praktijkenboek zijn alleen samenvattingen opgenomen. Voor verdere informatie, kennis en ervaringen, kunt u terecht bij de contactpersonen die bij elk goed voorbeeld genoemd worden. Zij zijn de ontwikkelaars van het goede voorbeeld en zij kunnen samen met u overleggen hoe hun voorbeeld passend gemaakt kan worden aan uw situatie.

HOOFDSTUK 1

Arbozorg en organisatie van de arbeid

1.1 Doe maar gewoon

Aeres Groep, waaronder CAH en Stoas Hogeschool, houdt het verzuim laag door persoonlijke aandacht van de teamleiders voor de medewerkers.

RESULTAAT:

- Persoonlijke, zakelijke, betrokken stijl van leidinggeven.
- Medewerker voelt zich gehoord en gezien.
- Daling van het ziekteverzuim naar minder dan 4%.

Colette Alberts, beleidsmedewerker, licht toe:

‘De bedrijfscultuur van Aeres is: doe maar gewoon. We zijn een beetje behoudend, doen niet te gek, zetten langzaam stappen. Maar ons arbobeleid is zeer mensgericht. Komt ook doordat leidinggevenden bewust worden geselecteerd op die kwaliteit. We zoeken people managers die medewerkers aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid. Op een persoonlijke en betrokken, maar zakelijke manier. Coaching en begeleiding krijgen bij ons veel aandacht, omdat we de risico’s op psychosociale overbelasting willen vermijden.’

TIP VAN AERES:

Investeer in persoonlijke aandacht.

NODIG:

De basis kun je leggen door een training Coachend Leidinggeven te volgen. Deze training duurt vaak 5 dagen. De terugkoppeling naar de praktijk/feedback is echter een zaak tussen de leidinggevende en zijn/haar leidinggevende. Dit is een doorlopend proces.

TREFWOORD:

- > verzuimbeleid
- > arbobeleid
- > management
- > taken
- > arbeidsverhoudingen
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > preventie



MEER WETEN?

Colette Alberts, c.alberts@aeres.nl
Aeres Groep

1.2 Hé, kijk uit!

Melding van ongevallen, bijna-ongevallen en onveilige situaties is verplicht. Avans heeft er een speciale procedure voor.

RESULTAAT:

- Inzicht in onveilige situaties.
- Opheffen van onveilige situaties door advies of werkafspraken.
- Minder ongevallen.

Karel Prins, arbo-medewerker, licht toe:

‘Elk gebouw heeft onveilige plekken en situaties. Dat merk je pas als er iets gebeurt of bijna gebeurt. Melden is dus noodzakelijk. Daar hebben we een makkelijke procedure voor ontworpen.’

‘Het melden van arbeidsongevallen is trouwens verplicht. Ongevallen met meer dan drie dagen verzuim tot gevolg, moeten in een bedrijfsregister worden opgenomen, met vermelding van de omstandigheden en de mogelijke oorzaken. Ernstige ongevallen, met een ziekenhuisopname of zelfs de dood tot gevolg, moeten schriftelijk worden gemeld bij de Arbeidsinspectie. Door onveiligheid op voorhand weg te nemen, wil Avans dergelijke ongevallen voorkomen.’

TIP VAN AVANS:

Benadruk de preventieve werking van het melden; in de praktijk worden namelijk niet alle bijna-ongevallen gemeld.

NODIG:

Tijd voor het maken en verspreiden van de meldprocedure.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsongeval
- > Arbeidsinspectie
- > veiligheidsmanagement
- > veiligheidssignalering
- > veiligwerkvergunning

MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

1.3 Beïnvloed zelf het verzuim!

Stenden Hogeschool buigt het traditionele verzuimbeleid om naar een aanpak in eigen beheer met een stevige rol voor leidinggevenden.

RESULTAAT:

- Verlaging van verzuim met 4% in twee jaar tijd.
- Leidinggevenden weten dat verzuim beïnvloedbaar is.
- Accent op eigen verantwoordelijkheid medewerker.

Berend Tuinstra, arbocoördinator, licht toe:

‘Verzuim lijkt vaak ongrijpbaar, maar je hebt er als organisatie meer invloed op dan je misschien denkt. Wij hebben flink geïnvesteerd in bewustwording bij leidinggevenden en medewerkers. Leidinggevenden leren hoe ze mogelijk verzuim van medewerkers kunnen beïnvloeden, en medewerkers ervaren dat ze zelf veel invloed hebben op hun werkprestaties.’

‘In de tweede fase gaan we de verdieping zoeken tijdens workshops voor leidinggevenden. Daarna gaan we het verzuimbeleid actualiseren, zodat dit een volledig onderdeel wordt van ons gezondheidsbeleid.’

TIPS VAN STENDEN:

- *Let op goede communicatie en afstemming in de voorbereiding met alle actoren.*
- *Houd rekening met weerstand bij leidinggevenden.*
- *Zorg voor draagvlak vanuit management.*
- *Maak heldere afspraken tussen leidinggevenden, HR-adviseur en arbodienst/bedrijfsarts.*

NODIG:

- Relatief lage investeringen in workshops voor leidinggevenden en HR-adviseurs.
- Advisering door arbodienst.
- Brochure voor medewerkers.

TREFWOORDEN:

- > verzuimbeleid
- > re-integratie
- > management
- > Poortwachter
- > verzuimstatistiek



MEER WETEN?

Berend Tuinstra, b.tuinstra@chn.nl
Stenden Hogeschool

1.4 Geloof in uitvoering

Via gezamenlijke studie- en bezinningsdagen geeft Christelijke Hogeschool Ede de christelijke identiteit een bewuste plek in de manier waarop medewerkers met elkaar samenwerken.

RESULTAAT:

- Een jaarlijkse vocatiodag (roepingsdag).
- Een zichtbare christelijke identiteit.

Liesbeth van Tongeren, personeelsadviseur, licht toe:

‘In alles wat met het werk te maken heeft, vind je onze christelijke identiteit terug. Wij willen dat die zichtbaar blijft in ons dagelijks werk en niet op de achtergrond raakt door een drukke agenda. Christelijke waarden moet je onderhouden. Op de jaarlijkse vocatiodag in januari besteden we aandacht aan de roeping waarmee medewerkers hun werk doen. Het is net als met een tuin: die moet je zo nu en dan ook water geven en bemesten.’

TIPS VAN DE CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE:

- *Inventariseer vooraf de belangstelling.*
- *Formeer een projectgroep voor de invulling van de dag.*

NODIG:

- Tijd voor voorbereiding.
- Roostervrije dag voor alle medewerkers.

TREFWOORDEN

- > arbeidsverhoudingen
- > arbeidsomstandigheden
- > preventie
- > werkbelasting

MEER WETEN?

Liesbeth van Tongeren, lvtongeren@che.nl
Christelijke Hogeschool Ede

1.5 Gezondheidsweek

De Christelijke Hogeschool Ede organiseerde een Gezondheidsweek met onder meer trainingen voor managers en een uitvoerige health check voor medewerkers.

RESULTAAT:

- Medewerkers hebben inzicht in de persoonlijke gezondheid.
- Medewerkers erkennen eigen verantwoordelijkheid voor gezondheid.
- Medewerkers weten hoe ze invloed kunnen uitoefenen op de ervaren werkdruk, of deze zichtbaar kunnen maken.
- Management krijgt ondersteuning bij het signaleren van (te) hoge werkdruk.

Liesbeth van Tongeren, personeelsadviseur, licht toe:

‘Aanleiding voor de Gezondheidsweek waren de uitkomsten van de RI&E. Op de signalen rondom (te) hoge werkdruk, in combinatie met het bedrijfsgezondheidsbudget van ZilverenKruisAchmea, moest wel actie volgen.’

‘In de Gezondheidsweek werden managers en hoofden van dienst intern getraind in het tijdig herkennen van signalen over werkdruk. Medewerkers kregen van de dienst P&O een cursus aangeboden om hun eigen werk te structureren, werkdruk te herkennen en tegen te gaan. Plus een uitvoerige health check, inclusief korte- en lange termijn stressmeting. Het werd gezien als een leuk en origineel initiatief en zorgde voor veel gespreksstof.’

TIPS VAN DE CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE:

- *Het plan van aanpak (opzet en uitvoering) van de gezondheidsweek is bij ons opvraagbaar.*
- *Als je zoiets organiseert, doe het dan goed.*
- *Huur een projectmedewerker in; de personeelskosten kun je opnemen in de begroting voor het bedrijfsgezondheidsbudget.*
- *Vergeet niet te evalueren.*

NODIG:

€ 26.000

TREFWOORDEN

- > gezondheidskundig onderzoek
- > management
- > preventief medisch onderzoek
- > preventiebeleid
- > werkdruk
- > RI&E



MEER WETEN?

Liesbeth van Tongeren, lv Tongeren@che.nl
Christelijke Hogeschool Ede

1.6 RI&E jaagt verbeteringen aan

De Christelijke Hogeschool Ede gebruikt de uitkomsten van de RI&E om samen voortdurend te werken aan verbetering van de arbeidsomstandigheden.

RESULTAAT:

- Medewerkers zijn op de hoogte van de resultaten (bewustwording).
- Medewerkers hebben meegedacht over oplossingen (actieve deelname).
- Er is een plan van aanpak opgesteld, met verbeterpunten.
- Het plan van aanpak wordt elk halfjaar geëvalueerd en bijgesteld.

Hester Bunk, Personeelsadviseur, licht toe:

‘De resultaten van de RI&E zijn eerst met alle managers besproken. Vervolgens hebben zij ze weer doorgenomen met de medewerkers. Alle bevindingen zijn verwerkt in een plan van aanpak per afdeling/opleiding. Ieder half jaar wordt de voortgang hiervan bekeken en het plan eventueel bijgesteld. Inmiddels zijn er al veel verbeteringen doorgevoerd: dakramen, lichtkokers, ventilatoren en een warme kleur op de wanden.’

TIPS VAN DE CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE:

- *Leg de verantwoordelijkheid bij het lijnmanagement.*
- *Zorg ervoor dat P&O de adviesrol inneemt en de uitvoering van plannen stimuleert.*
- *Creëer draagvlak bij de voorzitter van het College van Bestuur.*

NODIG:

- Extra geld om verbeteringen door te voeren.
- Wat extra tijd tijdens het reguliere overleg om resultaten te bespreken.

TREFWOORDEN

- > arbobeleid
- > RI&E
- > plan van aanpak
- > management
- > preventiemedewerker



MEER WETEN?

Hester Bunk, hrvisscher@che.nl
Christelijke Hogeschool Eden

1.7 Tien voor actie

Driestar confronteert een brede doelgroep van docenten, studenten en bezoekers kortstondig maar intensief met thema's als parkeerproblematiek en papierbesparing.

RESULTAAT:

- Papierbesparing.
- Parkeerproblemen zijn voor 98% opgelost.

Kees Codée, manager Facilitair Bedrijf, licht toe:

'Tijdens de actieperiode werkten we met '10 voor...'-actieposters, overal in de hogeschool. Deze posters werden ondersteund door berichten via kanalen als intranet en nieuwsbrieven. Voor de parkeeractie hadden we als ludiek voorbeeld ook twee parkeerklampen aangeschaft. Daarmee haalden we zelfs de landelijke pers en de regionale radio. Het werkt: op deze manier wordt een maatregel overgenomen en geaccepteerd door medewerkers en studenten.'



TIPS VAN DRIESTAR:

- *Door thematisch te werken in een opvallend format realiseer je meer aandacht.*
- *Hou het aantal thema's per jaar beperkt, wij doen er maximaal vier.*

NODIG:

- Format voor '10 voor...'-actieposters.
- Max. 250 euro per jaar.

TREFWOORDEN:

- > parkeren
- > bedrijfsruimte
- > transportmiddel
- > voorlichting
- > verkeersongevallen

MEER WETEN?

Kees Codée,
c.m.codee@driestar-educatief.nl
Driestar educatief

1.8 Oefening baart kunde

De medewerkers Bedrijfs hulpverlening (BHV) van Driestar educatief gaan jaarlijks op oefendag.

RESULTAAT:

- BHV'ers doen praktijkervaring op in niet-alledaagse situaties, zoals brand en (ernstige) ongelukken.
- Medewerkers blijven betrokken bij het BHV-werk en leren continu bij.

Gerrit den Ouden, Hoofd BHV, licht toe:
'Op een zinvolle en aantrekkelijke manier de BHV-collega's instrueren - dat was ons streven. Zodat ze alert en betrokken blijven.'

'Jaarlijks organiseren we samen met een extern bureau een trainingsdag. Onze BHV'ers kunnen daar brandbestrijding en EHBO-gerelateerde onderwerpen in de praktijk oefenen. Mensen vinden het leuk en zijn enthousiast; de opkomst is vrijwel altijd 100%.'

TIP VAN DRIESTAR:

Kondig de oefendag tijdig aan, zodat iedereen mee kan doen.

NODIG:

- 1 dag per jaar voor alle BHV'ers.
- interne uren voor projectvoorbereiding.
- kosten extern trainingsbureau.

TREFWOORDEN:

- BHV
- bedrijfs hulpverlening
- EHBO
- EHBO-voorzieningen
- bedrijfsnoodplan



MEER WETEN?

Gerrit den Ouden,
g.j.den.ouden@driestar-educatief.nl
Driestar educatief

1.9 Opleidingsmodule voor nieuwe medewerkers

Wie in dienst treedt bij Driestar educatief, volgt een jaar lang een opleidingsmodule die speciaal is ingericht voor nieuwe collega's. De module biedt een kader voor het inwerken van nieuwe medewerkers in de organisatie en op de afdeling.

RESULTAAT:

Nieuwe collega's voelen zich goed opgevangen, zijn goed geïnformeerd en weten zodoende snel hun weg te vinden binnen de organisatie.

Thea de Mots, manager P&O, licht toe:

'Een goed inwerktraject draagt bij aan een goede start van nieuwe medewerkers. Wij plannen het traject dan ook zorgvuldig. Voor elke nieuwe medewerker wordt een persoonlijke leerroute ontworpen, afgestemd op de eigen rol binnen Driestar educatief en op de kennis en ervaring die hij of zij al heeft. Nieuwe medewerkers worden gekoppeld aan een ervaren collega. Daarnaast bevat de route intervisiebijeenkomsten, gezamenlijke scholingsmomenten en bijeenkomsten waarin kennis wordt gemaakt met het strategisch beleid en het personeelsbeleid. De persoonlijke leerroute is ingebed in de gesprekscyclus van Driestar educatief.'

TIP VAN DRIESTAR:

Probeer inwerktrajecten zo te organiseren dat ook parttimers bij alle bijeenkomsten aanwezig kunnen zijn.

NODIG:

Circa 120 uur per medewerker.

TREFWOORDEN:

- > voorlichting
- > arbobeleid
- > risicogroepen
- > preventie



MEER WETEN?

Thea de Mots,
w.demots@driestar-educatief.nl
Driestar educatief

1.10 Kritisch blijven

Fontys heeft een geormerkt budget voor arbo-zaken en kan daardoor sneller reageren op klachten.

RESULTAAT:

- Direct kunnen reageren op arbo-vraagstukken, zonder complexe goedkeuringsprocessen.
- Sneller inzicht in welke kosten er zijn gemoeid met arbo-vraagstukken.
- Grote mate van tevredenheid bij betrokkenen.

Jan Beun, locatie-coördinator, licht toe:

‘Arbo-problemen kunnen met deze methodiek snel worden aangepakt. Overigens is ons geormerkte budget vooral bedoeld voor vraagstukken met een lage investeringswaarde.’

TIPS VAN FONTYS:

- *Blijf wel kritisch kijken naar de aanvragen en gebruik het budget niet om van ‘gezeur’ van de medewerker af te komen.*
- *Betrek altijd een deskundige bij het toetsen van de toepassing van hulpmiddelen of aanpassing van de werkomgeving.*

NODIG:

- Beleid.
- Begrotingspost op basis van het langetermijngemiddelde.

TREFWOORDEN:

- > arbobeleid
- > onderhoud
- > deskundige bijstand
- > werkplek
- > klachten
- > onderwijsinrichting

MEER WETEN?

Jan Beun, j.beun@fontys.nl
Fontys Hogescholen

1.11 Brand!

Fontys Hogeschool voor de Kunsten pakt BHV-trainingen levensecht aan: met een heuse fik op een onverwacht moment!

RESULTAAT:

- BHV'ers geven aan hier veel van te leren en raken nog meer betrokken bij hun taak.
- Studenten ervaren 'aan den lijve' wat een ontruiming inhoudt.

Jan Beun, locatiecoördinator, licht toe:
'Ergens in het pand wordt door brandweer en locatiecoördinator een "brand" gesticht. We wachten vervolgens rustig af wie er actie gaat ondernemen. De locatiecoördinator wijst wel nog een ploegleider aan die verantwoordelijk is voor de ontruiming. Het is elk jaar weer spannend, voor iedereen. Veel echter dan een 'droge' brandoefening, dus veel leerzamer.'

TIP VAN FONTYS:

Bereid de oefening heel goed voor, zowel intern als extern. Maak bijvoorbeeld minimaal een half jaar van tevoren een afspraak met de brandweer.

NODIG:

- een week voorbereidingstijd voor de locatiecoördinator en de ARBO/BHV-coördinator.
- 1 uur per jaar per conciërge.
- 0,5 uur per jaar niet-productieve tijd per medewerker.

TREFWOORDEN:

- > BHV
- > BHV-opleiding
- > ontruimingsoefening
- > brand
- > studenten
- > hulpverleners

MEER WETEN?

Jan Beun, j.beun@fontys.nl
Fontys Hogescholen

1.12 Dat smaakt naar meer!

Het restaurant van de Gereformeerde Hogeschool Zwolle wordt druk bezocht sinds een nieuwe, interne cateringmanager er een ontmoetingsruimte van maakte.

RESULTAAT:

- Ruimte wordt beter benut.
- Aandacht voor verantwoord voedingspatroon (workshops).
- Persoonlijk contact.

Gert Zomer, cateringmanager, licht toe:

‘Toen ik hier in de zomer van 2007 begon, stond de kantine het grootste deel van de dag leeg. Jammer, vond ik, want het is een prima studie- en ontmoetingsruimte. Inmiddels is de ruimte eigenlijk te klein. Studenten en onderwijsondersteunend personeel voelen zich hier thuis; er is verse koffie en ze mogen hier ook hun eigen brood smeren. Docenten nemen een kop soep mee naar de docentenkamer. Mag ook, ik snap best dat die in hun pauze even niet tussen de studenten willen zitten. De benaming ‘kantine’ is overigens gewijzigd in ‘restaurant’, dat heeft meer uitstraling.’

‘PABO-studenten moeten weten wat een verantwoord voedingspatroon is, want zij gaan straks de jeugd vertellen wat goed is. Daarom wil ik workshops gaan geven. Gelukkig staat de organisatie open voor mijn adviezen. Overigens is vrijdag hier nog steeds snackdag, want slechte voeding bestaat niet. Het gaat om keuzes in je eetpatroon.’

TIPS VAN DE GEREFORMEERDE HOGESCHOOL ZWOLLE:

- *Bedenk dat het restaurant niet van jou is, maar van de klant.*
- *Ga tussen catering en onderwijsproces in staan.*
- *Bied lunch-, vergader- en dinerarrangementen aan.*

NODIG:

- Goede pauzeruimte.
- Salaris cateringmanager + personeel.

TREFWOORDEN:

- > pauze
- > ontspanningsruimte
- > kantine
- > gezondheid
- > gezondheidseffecten
- > gezondheidskundig onderzoek
- > gezondheidsrisico's
- > voedselinfectie



MEER WETEN?

Gert Zomer, gzomer@gh-gpc.nl
Gereformeerde Hogeschool Zwolle

1.13 Zichtbaar aanwezig

Met serieuze en luchtige acties maakt de Arbocommissie van Hotelschool Den Haag zich goed zichtbaar in de hogeschool.

RESULTAAT:

- Arbo leeft!
- Medewerkers en studenten denken mee over de arbeidsomstandigheden en leveren suggesties aan bij de Arbocommissie.

Barbara Gemen, HR manager van Hotelschool Den Haag licht toe:

‘We vinden het belangrijk om medewerkers en studenten goed te informeren over de activiteiten van onze Arbocommissie. Dat doen we met verschillende middelen. Ieder kwartaal brengen we bijvoorbeeld de Arbokrant uit en iedere twee weken het Medewerkerbericht. Tussendoor verspreiden we belangrijke informatie via het P&O-prikbord en via de mail.’

‘We willen arbonieus op een positieve manier onder de aandacht brengen en niet belerend zijn. Daarom hebben we naast serieuze ook luchtige acties. Bijvoorbeeld tijdens de jaarlijkse Arboweek, waarin we werkplekonderzoek en ontruiming doen, maar ook fruit uitdelen. Mensen kunnen zelfs de grieprik bij ons halen. We delen ‘gadgets’ uit, zoals stappentellers en stressballen. En af en toe zijn we rond de lunch in de gangen aanwezig om vetpercentages te meten en om de asbakken te voorzien van stop-met-rokenboekjes. We pakken het ludiek aan, dat werkt.’

TIPS VAN HOTELSCHOOL DEN HAAG:

- *Een actieve, positieve benadering van Arbo werkt. Vooral als de medewerkers en studenten zelf een actieve bijdrage hieraan kunnen leveren.*
- *Een Arboweek maakt het beleid extra zichtbaar.*

NODIG:

Inzet van verschillende afdelingen in de hogeschool, bijvoorbeeld afdeling P&O, facilitaire dienst, catering, afdeling marketing & communicatie.

TREFWOORDEN:

- > voorlichting
- > arbozorg
- > werkplek
- > ontruiming
- > griep
- > roken



MEER WETEN?

Barbara Gemen, gmn@hdh.nl
Hotelschool Den Haag

1.14 Lang weg? Doe maar!

Honorering van aanvragen voor langdurig verlof leidt op Hotelschool Den Haag tot grotere productiviteit en minder verzuim.

RESULTAAT:

- Medewerkers zijn erg tevreden.
- Medewerkers krijgen de gelegenheid zichzelf te ontwikkelen of zorgtaken op zich te nemen.
- Medewerkers denken bewust na over wanneer zij wel of niet actief willen of kunnen zijn en bespreken dat tijdig.
- Hotelschool Den Haag bespaart kosten: verlaagt verzuim en verhoogt de productiviteit.

Barbara Gemen, HR manager van Hotelschool Den Haag licht toe:

‘We nemen alle aanvragen voor verlof serieus en kennen de aanvragen voor langdurig verlof bijna allemaal toe. In tegenstelling tot wat veel organisaties nog wel eens denken, is ook langdurig verlof goed te regelen. Medewerkers moeten het verlof namelijk uiterlijk drie maanden van tevoren aanvragen. Dat geeft ons voldoende gelegenheid om vervanging te regelen. Eigenlijk op dezelfde manier waarop we vervanging voor zwangerschapsverlof regelen.’

TIP VAN HOTELSCHOOL DEN HAAG:

Alleen al het feit dat onbetaald verlof mogelijk is, wordt door veel medewerkers als positief ervaren. Wie daadwerkelijk onbetaald verlof aanvraagt heeft, heeft het echt nodig.

NODIG:

Goedkeuring van het College van Bestuur: een simpele rekensom overtuigt. Vertrouwen van de managers dat vervanging tijdig wordt geregeld.

TREFWOORDEN:

- > verzuimbeleid
- > arbeidsvoorwaarden
- > preventie werkbelasting
- > verlof
- > zwangerschap

MEER WETEN?

Barbara Gemen, gmn@hdh.nl
Hotelschool Den Haag

1.15 Arbeidsgerelateerde zorg op maat

Wie niet helemaal tevreden is over het pakket aan arbeidsgerelateerde zorg maakt er samen met de zorgverzekeraar maatwerk van.

RESULTAAT:

- Meer bruikbare diensten in het pakket.
- Lagere kosten.
- Lagere drempel tot specifieke diensten.

Alda ter Heerd, beleidsmedewerker/
arbocoördinator, licht toe:

‘In ons oorspronkelijke pakket arbeidsgerelateerde zorg – Livvit, van Zilveren Kruis Achmea – zaten producten en diensten die wij niet nodig hadden. Bijvoorbeeld een veiligheidsbril. Maar je betaalt daar natuurlijk wel voor. We hebben een selectie gemaakt van de preventieve diensten die wij als hogeschool wél nodig hebben en het pakket daarmee opnieuw ‘gevuld’. Coaching bijvoorbeeld, maar ook bedrijfsmaatschappelijk werk, psychologische zorg en bedrijfshulpverlening.’

‘De nieuwe versie van het pakket biedt niet alleen meer maatwerk, we hebben ook interessante kortingen en hogere vergoedingen bedongen. Onze verzuimtraining werd zelfs helemaal vergoed door Zilveren Kruis Achmea.’

TIPS VAN HAN:

- *Inventariseer wat concreet nodig is en probeer dat in het pakket geregeld te krijgen.*
- *Integreer het pakket in het bestaande beleid (bijvoorbeeld verzuimbeleid).*

NODIG:

Een goede onderhandelingspositie.

TREFWOORDEN:

- > arbobeleid
- > preventie
- > BHV
- > bedrijfshulpverlener
- > verzuimbeleid



MEER WETEN?

Alda ter Heerd, alda.terheerd@han.nl
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

1.16 Als de nood aan de HAN is

Door de toegankelijke SOS Nood! Site weet bij de HAN iedereen hoe hij in crisissituaties moet handelen.

RESULTAAT:

- De informatie is zeer toegankelijk.
- De informatie is volledig.

Alda ter Heerd, beleidsmedewerker/ arbocoördinator, licht toe:

‘Bij de HAN zijn er veel afspraken gemaakt en regelingen getroffen met betrekking tot crisissituaties. Onder crisissituaties verstaan we allerlei gebeurtenissen: van brand tot inbraak en van agressie tot het overlijden van een collega of een student. Al deze afspraken en regelingen zijn gebundeld op de website SOS Nood! Site. Deze website is voor alle medewerkers toegankelijk. Een papieren versie is er ook. Voor nood.’

‘De site is niet bedoeld om te raadplegen als de nood het hoogst is. Dan moet je immers handelen. Van medewerkers wordt verwacht dat ze de site af en toe bezoeken en daardoor vertrouwd raken met de informatie. Leidinggevenden zijn van de procedures op de hoogte gebracht, maar kunnen de site raadplegen om hun kennis op te frissen’

TIPS VAN HAN:

- *Beperk het aantal thema's tot alleen noodsituaties.*
- *Leg voor de overzichtelijkheid alle informatie in hetzelfde format vast.*

NODIG:

- Budget voor het bouwen van de website.
- Tijd voor onderhoud van de website (via Content Management Systeem).

TREFWOORDEN:

- > noodplan
- > ongewenste omgangsvormen
- > psychische agressie
- > calamiteiten
- > brand
- > brandbestrijdingsmiddelen
- > posttraumatisch stresssyndroom

MEER WETEN?

Alda ter Heerd, alda.terheerd@han.nl
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

1.17 Een tas vol arbo-zaken

Nieuwe medewerkers ontvangen tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek een compact informatiesetje over arbo-onderwerpen; op de website arbo vinden ze álle informatie.

RESULTAAT:

Nieuwe medewerkers zijn direct goed geïnformeerd.

*Alda ter Heerd, beleidsmedewerker/
arbocoördinator, licht toe:*

‘Er staat heel vele informatie op de website arbo. In plaats van alleen een web-adres door te geven, reiken we liever een set met beknopte informatie uit. Dan weet de nieuwe collega meteen dat hij als docent ook verantwoordelijk is voor ontruiming! Natuurlijk verwijst de set ook naar de website.’

‘De arbo-informatieset zit samen met alle P&O-info in een mooie tas. De nieuwe medewerkers krijgt er ook iets leuks bij: een tegoedbon voor het inrichten van de werkplek.’

TIPS VAN HAN:

- *Beperk de omvang van de onderwerpen en teksten.*
- *Communiceer alleen het belangrijkste, zet de rest op de website.*
- *Doe er iets leuks bij.*
- *Creëer draagvlak bij P&O.*

NODIG:

- Informatiemateriaal.
- Tijd om de informatie actueel te houden.
- Budget voor leuke verpakking.

TREFWOORDEN:

- > voorlichting
- > ontruimingsplan
- > BHV
- > werkplek
- > werkstoel
- > beeldschermwerk
- > bedrijfsruimte
- > arbeidsplaats

MEER WETEN?

Alda ter Heerd, alda.terheerd@han.nl
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

1.18 Leefstijlcentrum voor medewerkers, door studenten

In De Plint (het 'Leefstijlcentrum'), een leer-werkbedrijf gemanaged door eigen studenten, werken medewerkers van de Hanzehogeschool aan het behoud en verbetering van de eigen gezondheid.

RESULTAAT:

- Beter behoud van gezondheid, verhoogde inzetbaarheid (minder ziekten).
- Sneller herstel na een ziekte.
- Door inventarisatie vooraf steeds beter beeld van gezondheid medewerkers.

**Thecla Goossens, Beleidsadviseur
Stafbureau P&O, licht toe:**

'Binnen de Hanzehogeschool is veel know how aanwezig op het gebied van gezondheid. We hebben een instituut voor Sportstudies en de Academie voor Gezondheidsstudies. Van de kennis die we al in huis hebben, wilden we graag gebruikmaken. Zo zijn we op het idee gekomen van een leer-werkbedrijf. Vóór onze medewerkers, dóór studenten. Het centrum heeft een eigen plek gekregen, met ruimtes voor intakes, adviesgesprekken, demonstraties, lezingen. Studenten kunnen er onderzoek doen, stage lopen en afstuderen.'

'Via vijf interne workshops hebben we in kaart gebracht waar behoefte aan was. Dat liep nogal uiteen: van looptrainingen en hulp bij stoppen met roken tot yoga en tai chi. Voor de financiering van de bouw hebben we gebruik gemaakt van het bedrijfsgezondheidsbudget van Zilveren Kruis Achmea. Wij investeren de helft, zij vullen het met een kwart aan. Het Overleg Vakorganisaties (OVO) financiert nog eens 25% uit decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen.'

TIPS VAN HANZEHOGESCHOOL:

- *Benader voor de financiering ook eens vakorganisaties, zij kunnen je op weg helpen.*
- *Een leefstijlcentrum kun je ook gebruiken voor gezondheidspreventie – denk aan werkplekonderzoek.*
- *Betrek afstudeerders bij het opzetten van een centrum, bijvoorbeeld bij het uitzoeken van kosten of de organisatie van activiteiten.*

NODIG:

- van ontwerp- tot nazorgfase: bijna drie jaar.
- om kwaliteit te waarborgen is het soms nodig om externen of extra docenten in te huren.
- afhankelijk van de ambitie een aantal fte's om studenten te begeleiden.

TREFWOORDEN:

- > preventie
- > arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- > reïntegratie
- > verzuimbeleid
- > studenten

MEER WETEN?

Thecla Goossens,
t.l.l.goossens@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen

1.19 Tevreden met MTO-vragenlijst

De Hanzehogeschool Groningen ontwikkelde een vragenlijst voor een tweejaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek ((MTO) voor alle organisatieonderdelen..

RESULTAAT:

- De uitkomst van het MTO geeft goede informatie voor de aansturing door leidinggevendenden.
- De informatie is goed bruikbaar voor accreditaties.
- De werkdruk van de medewerkers wordt intensief gevolgd.
- Het MTO is inmiddels integraal onderdeel van de kwaliteitszorg van de hogeschool.

Thecla Goossens, adviseur/
beleidsmedewerker P&O, licht toe:

'Om ons arbobeleid vorm te geven, hebben we destijds de risico's geïnventariseerd. De uitkomst was dat we op vier gebieden beleid en instrumenten moesten ontwikkelen: op het gebied van werkdruk, verzuim, RI&E en ongewenste omgangsvormen. Voor alle vier de beleidsterreinen hebben we vervolgens beleid geformuleerd en vastgesteld.'

'Het MTO dat we iedere twee jaar in alle organisatieonderdelen uitvoeren, vervangt het onderdeel Welzijn in de RI&E. De vragenlijst die we voor het onderzoek hebben ontwikkeld, geeft ons goed inzicht in zaken als werkdruk, binding met de organisatie, arbeidsverhoudingen, het functioneren van het management en de kwaliteit van de arbeid. Het MTO is inmiddels volledig onderdeel van onze reguliere bedrijfsvoering: het maakt deel uit van ons kwaliteitshandboek, van de cyclus van interne audits en van de zelfevaluaties in het kader van accreditatie.'

TIPS VAN HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN:

- *Doe het zelf! De meeste hogescholen hebben de kennis om het zelf te doen in huis.*
- *Doe het digitaal! Laagdrempelig en snel te verwerken.*
- *Doe het anoniem! Dat geeft de meest objectieve informatie.*
- *Benut de mogelijkheid om situatiegebonden vragen toe te voegen.*

NODIG:

Verwerking door eigen dienst (onderwijszaken).

Een uitontwikkelde vragenlijst, die waarnodig alleen maar aangepast hoeft te worden.

Kosten ongeveer € 1000 (uren interne medewerkers) voor het verwerken van gegevens.

TREFWOORDEN:

- > arbobeleid
- > kwaliteitszorg
- > werkdruk
- > verzuimbeleid
- > risico-inventarisatie en -evaluatie
- > ongewenste omgangsvormen
- > arbeidsverhoudingen

MEER WETEN?

Thecla Goossens,
t.l.l.goossens@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen

1.20 RI&E met hoog doe-het-zelf gehalte

De Hanzehogeschool Groningen ontwikkelde een vragenlijst waarmee een interne arbodeskundige, een uitvoeringsgroep, medewerkers en studenten zelf gezamenlijk een risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) kunnen uitvoeren.

RESULTAAT:

- De eerste ervaringen hebben inmiddels tot verfijning van de vragenlijst geleid.
- De rol van de externe arbodienst is flink beperkt, wat een behoorlijke kostenbesparing betekent.
- De RI&E leidt tot een veilige en gezonde werk- en studeeromgeving voor medewerkers en studenten.

Albert van der Veen, arbo-adviseur P&O, licht toe:

‘Om ons arbobeleid vorm te geven, hebben we de risico’s geïnventariseerd. Een van de uitkomsten was dat we beleid en instrumenten moesten ontwikkelen op het gebied van RI&E. Inmiddels hebben we een beleidsdocument waarin het doel van de RI&E, onze aanpak en de rollen en taken helder zijn beschreven.’

‘Elke locatie wordt tenminste eens in de vijf jaar helemaal doorgelicht. Vooraf worden de medewerkers en studenten gevraagd wat zij van de arbeidsomstandigheden vinden en welke knelpunten er zijn. Hiervoor gebruiken we een vragenlijst, die we aan de hand van verschillende arbo-infobladen hebben samengesteld. De uitvoeringsgroep die verantwoordelijk is voor de RI&E wordt ondersteund door een preventiemedewerker. Daardoor is de rol van de externe arbodienst in de RI&E marginaal, wat een flinke kostenbesparing betekent.’

TIPS VAN HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN:

- *Leg de verantwoordelijkheid voor de RI&E bij de locaties, met een stevige ondersteuning door P&O.*
- *Laat P&O capaciteit regelen om het rapport te schrijven.*
- *Laat de digitale vragenlijstgegevens door een interne dienst (bij ons onderwijszaken) verwerken. Snelle verwerking, lage kosten en de vragenlijst is makkelijk aan te passen.*

NODIG:

- Kosten afname digitale vragenlijst en conceptrapport: ongeveer € 700.
- Interne deskundige (arboadviseur/ arbeidshygiënist of veiligheidskundige).
- Deelnemers uitvoeringsgroep; leidinggevende, medewerkers, studenten, gebouwbeheer en personeelszaken.
- Tijd voor coördinatie en uitvoering arbo-adviseur: 60 uur.
- Tijd uitvoeringsgroep: drie vergaderingen en de rondgang. Zes tot acht uur per deelnemer (plus voorbereiding, leestijd en correctietijd).

TREFWOORDEN:

- > risico-inventarisatie en -evaluatie
- > arbobeleid
- > arbodienst
- > preventiemedewerker

MEER WETEN?

Albert van der Veen,
a.j.van.der.veen@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen

1.21 Minder kosten door eigen verzuimprotocol

De Hanzehogeschool Groningen maakt gebruik van een verzuimprotocol, een handig instrument dat leidinggevenden ondersteunt bij de uitvoering ervan.

RESULTAAT:

- Ondersteuning door de arbodienst is niet langer nodig.
- Het verzuimprotocol wordt goed nageleefd.
- Er is inzicht in de oorzaken van verzuim.
- Efficiënte afhandeling van de administratie rond ziekte.
- Kostenbesparing.

Thecla Goossens, adviseur/
beleidsmedewerker P&O, licht toe:

'Uitkomst van een inventarisatie ten behoeve van ons arbobeleid, was dat we op vier gebieden beleid en instrumenten moesten ontwikkelen: op het gebied van werkdruk, verzuim, RI&E en ongewenste omgangsvormen. Voor alle vier de beleidsterreinen hebben we beleid geformuleerd en vastgesteld.'

'Om het ziekteverzuim laag te houden en de instroom in de WIA zoveel mogelijk te beperken, hebben we een verzuimprotocol ontwikkeld. Hierin is het protocol van de Wet verbetering Poortwachter volledig geïntegreerd. Het gebruik ervan door de leidinggevenden is gemakkelijk gemaakt door een ondersteunend instrument. Het protocol wordt goed nageleefd en de administratieve afhandeling rond ziekte verloopt efficiënt. Registratie en ondersteuning door de arbodienst is niet langer nodig. Dat betekent een forse besparing. Enige 'minpunt' is dat het verzuim zo laag is, dat leidinggevenden niet snel routine krijgen in gebruik van de tool.'

TIPS VAN HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN:

- *Leg de verantwoordelijkheid voor het naleven van het verzuimprotocol bij de leidinggevenden.*
- *Zorg voor een directe lijn tussen de leidinggevende en de (gedetacheerde) bedrijfsarts.*

NODIG:

- Ontwikkeling van beleid en protocol: 100 uur.
- Doorlooptijd implementatie ondersteunend instrument: zes maanden.
- Kosten tool: ongeveer € 20.000 per jaar bij 2500 medewerkers voor uitvoering beleid.
- Met ingang van 2009 geïntegreerd in nieuw P-systeem, dan geen extra kosten

TREFWOORDEN:

- > verzuimbeleid
- > WIA
- > Poortwachter
- > bedrijfsarts
- > arbodienst

MEER WETEN?

Thecla Goossens,
t.l.l.goossens@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen

1.22 Kritische noten zijn lekker!

De HAS Den Bosch gebruikt de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) als een communicatiemiddel om de kwaliteit van de laboratoria op peil te houden en te verbeteren.

RESULTAAT:

- Labbeheerders, medewerkers en management hebben een eenduidige afspraak over de kwaliteit waaraan de laboratoria moeten voldoen.
- De beheerders van de diverse laboratoria zijn benoemd tot preventiemedewerker voor hun eigen lab; deze functie kon daardoor drempelloos worden ingevoerd.
- De preventiemedewerkers ervaren hun werk als kwalitatief zinvol en volwaardig, doordat ze worden betrokken bij de uitvoering van de aanbevelingen uit het RI&E-rapport.

Leo Timmermans, Directeur IT & Faciliteiten, licht toe:

‘We gebruiken de verplichte RI&E als communicatiemiddel, ook in gesprek met de Arbeidsinspectie. De RI&E wordt in geen enkel opzicht beschouwd als kritiek op het werk van preventiemedewerkers, maar juist als een uitgelezen kans om verbeteringen door te voeren.’

‘Voor de regelmatige update van het RI&E-rapport nodigen we een extern bedrijf uit, dat ook het plan van aanpak schrijft. Samen met de preventiemedewerkers maken we vervolgens een concrete planning: wanneer moeten welke knelpunten zijn opgelost.’

TIPS VAN HAS DEN BOSCH:

- *Benoem labbeheerders tot preventiemedewerker voor hun eigen lab en spreek vooraf taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden goed door.*
- *Betrek de preventiemedewerkers bij de uitvoering van aanbevelingen uit de RI&E, zodat zij zich verantwoordelijk voelen voor de veiligheid in hun lab.*

NODIG:

- interne uren preventiemedewerkers (afhankelijk van plan van aanpak RI&E).
- kosten extern bureau voor opstellen RI&E-onderzoek (20.000 euro per keer).
- 2 maanden voor het RI&E-onderzoek.

TREFWOORDEN:

- > risico-inventarisatie en -evaluatie
- > RI&E
- > laboratoria
- > preventiemedewerker
- > Arbeidsinspectie
- > veiligheid
- > veiligheidsmanagementsysteem
- > deskundige bijstand
- > arbodienst

MEER WETEN?

Leo Timmermans, tl@hasdb.nl
HAS Den Bosch

1.23 Conferentiedagen binden en boeien

Vier interne themaconferenties per jaar geven medewerkers van de Hogeschool Helicon het gevoel een 'arbeidsgemeenschap' te zijn.

RESULTAAT:

- De interne conferenties (IC-dagen) hebben bijgedragen aan samenhang in de organisatie en een goed werkklimaat.
- Medewerkers voelen zich sterker verbonden met de hogeschool en met elkaar.

Ine van Zwieten van PZ licht toe:

'Hogeschool Helicon is een klein instituut: onze Pabo heeft 45 medewerkers. Onze medewerkers kiezen bewust voor deze hogeschool. De docenten zijn geïnteresseerd in Vrije Schoolonderwijs en ook de meeste onderwijsondersteuners hebben een speciale band met de achtergrond van de school. De omvang én het karakter van de school zien we als een kracht die onze medewerkers bindt en boeit.'

'Het gevoel een arbeidsgemeenschap te zijn, is iets wat we bewust onderhouden. Dat doen we met de IC-dagen, die de Pedagogische Werkgroep vier keer per jaar organiseert. Alle medewerkers worden ervoor uitgenodigd, de studiedagen vallen in betaalde werktijd en de medewerkers krijgen een gezamenlijke lunch aangeboden. Maar natuurlijk is iedereen vrij om eraan deel te nemen of niet.

De thema's die op de agenda staan, zijn altijd actueel en worden op verschillende manieren verkend: via studie of juist via een creatieve aanpak.'

TIP VAN HOGESCHOOL HELICON:

Als vooral het onderwijzend personeel meedoet, overweeg dan om een aparte conferentie voor het ondersteunend personeel te organiseren. Maar wel met een gezamenlijke lunch.

NODIG:

- Actuele thema's.
- Maximaal 4 studiedagen per persoon per jaar.
- Tijd voor de organisatie (= circa 30 uur, inclusief voorbereiding, uitvoering en afronding).
- 5 - 6 personen voor de organisatie.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsverhoudingen
- > arbo
- > belasting en belastbaarheid
- > preventie
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > personeelsbeleid

MEER WETEN?

Ine van Zwieten, ivanzwieten@hhelicon.nl
Helicon Hogeschool

1.24 Aanbod creëert vraag

De Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU) publiceert jaarlijks een gids met een afgewogen aanbod van discipline- of faculteitoverstijgende trainingen en opleidingen.

RESULTAAT:

- Professionaliseren is normaal geworden.
- HKU-brede uitwisseling van expertise door spontaan gevormde, interdisciplinaire netwerken.
- Meer kennis over professionalisering.
- Intern ontwikkelde trainingen worden extern gegeven.

Marjolijn Brussaard, directeur stafontwikkeling, licht toe:

‘Ons budget voor deskundigheidsbevordering ging heel vaak niet op. Er was geen meerjarenplanning op dit gebied, eigenlijk had niemand er echt belangstelling voor. Tot 2004. In dat jaar richtte de HKU het Centrum voor Stafontwikkeling op. Als een soort makelaar koppelt het CvS de aanwezige expertise en gemeenschappelijke trainingsvragen aan elkaar.’

‘De omvang van het trainingsaanbod stabiliseert nu, maar de vraag naar trainingen op maat groeit nog steeds. Met het aanbod speelt de HKU direct in op trends en structurele trainingsvragen. Het aanbod publiceren we elk jaar in een gids.’

TIPS VAN HKU:

- *Hou het aanbod beperkt en maak het zo dat het (nieuwe) vragen genereert.*
- *Hou er rekening mee dat het enige tijd duurt voordat duurt voordat de medewerkers het normaal en leuk vinden om regelmatig te professionaliseren.*
- *Creëer een interne ‘makelaar’ die vraag en aanbod bij elkaar brengt en als expertisecentrum fungeert voor het zoeken, ontwikkelen of uitvoeren van trainingsvragen.*
- *Kijk eerst naar mogelijk intern aanwezige expertise.*
- *Huur je toch een extern bureau in, let er dan op dat de externe opleider goed aansluit bij de doelgroep (voorbeeld: bij HKU is pak-en-das geen passende kledingkeuze).*

NODIG:

- Minimaal 1% van de personele lasten voor het realiseren van het aanbod en nog eens 1% voor individuele opleidings- of trainingsverzoeken van medewerkers of trainingen ter ondersteuning van een faculteit of afdeling.
- Capaciteit voor makelaarsfunctie.

TREFWOORDEN:

- > opleidingen
- > opleidingsprofiel BHV'er
- > voorlichting

MEER WETEN?

Marjolijn Brussaard,
marjolijn.brussaard@central.hku.nl
Hogeschool voor de Kunsten Utrecht

1.25 Elke faculteit z'n eigen arbo

De faculteiten van de HKU handelen zo veel mogelijk arbo-zaken zelf af.

RESULTAAT:

- Faculteiten kunnen snel en doelgericht arbo-knelpunten oplossen.
- HKU heeft goed zicht op (lokale) arbeidsomstandigheden.

Dick Jongkind, directeur gemeenschappelijke dienst, licht toe: 'Elke faculteit heeft zijn eigen preventiemedewerker. Die is ook hoofd beheer en regelt bijvoorbeeld de inkoop voor de faculteit. De RI&E en het daaraan gekoppelde plan van aanpak worden ook door de faculteit zelf opgesteld en uitgevoerd. Door een periodiek beheersoverleg, waarin ook arbo-zaken aan de orde komen, is de HKU goed geïnformeerd over eventuele lokale problemen in de organisatie. Bij knelpunten kan ik zo nodig inspringen.'

'Onze arbo-organisatie is dus rechttoe rechtaan. Lekker simpel, maar wel heel erg effectief. De faculteiten kunnen snel en doelgericht problemen oplossen, en het CvB kan goed toezicht houden op de arbeidsomstandigheden in de hogeschool.'

TIPS VAN DE HKU:

- *Organiseer een periodiek beheersoverleg om de vinger aan de pols te houden.*
- *Vraag de medezeggenschap zitting te nemen in de arbo-commissie; zo kunnen beslissingen snel genomen worden.*

NODIG:

- Preventiemedewerker per faculteit.
- Enkele vergaderuren.

TREFWOORDEN:

- > preventiemedewerker
- > RI&E
- > plan van aanpak
- > overlegorgaan
- > medezeggenschap
- > medezeggenschapsraad

MEER WETEN?

Dick Jongkind,
dick.jongkind@central.hku.nl
Hogeschool voor de Kunsten Utrecht

1.26 Studeren voor iedereen

Studenten met een functiebeperking krijgen bij Hogeschool Leiden alle ruimte om te studeren, dankzij aanpassingen in het onderwijs en eventueel in de voorzieningen.

RESULTAAT:

- Gelijke studiekansen voor iedereen.
- Individuele aanpassingen van onderwijsprogramma (maatwerk).
- Betere toegankelijkheid van gebouwen en lokalen (zo nodig maatwerk).

Henk van der Leeden, studentendecaan, licht toe:

‘Zestien procent van alle studenten heeft een functiebeperking, variërend van dyslexie tot een lichamelijke handicap. Maar die mensen willen gewoon studeren! En dat kan ook, met wat aanpassingen. Wij hebben tot nu toe voor iedere beperking een oplossing weten te bedenken. Als aspirant-studenten tijdig met ons in gesprek gaan, komen we er altijd uit.’



TIPS VAN HOGESCHOOL LEIDEN:

- *Steek tijd in goede voorlichting, zodat aspirant-studenten met een functiebeperking weten dat ze welkom zijn.*
- *Neem ondersteuning en begeleiding van studenten met een functiebeperking serieus.*
- *Luister naar individuele wensen.*

NODIG:

- Vier keer per jaar overleg met de klankbordgroep van betrokken studenten en personeel.
- Evaluatie van protocol voor studeren met een functiebeperking.
- Circa €7.500 euro voor voorlichtingsactiviteiten.

TREFWOORDEN:

- > gedeeltelijk arbeidsgeschikten
- > groepen
- > kwetsbare groepen
- > gehandicapte
- > arbeidsgehandicapt
- > arbeidsgehandicapten
- > studenten

MEER WETEN?

Henk van der Leeden en Carla Heerink,
leeden.vd.h@hsleiden.nl
of heerink.c@hsleiden.nl
Hogeschool Leiden

1.27 Een goede buur...

Hogeschool Leiden zoekt op het gebied van bedrijfshulpverlening (BHV) intensieve samenwerking met bedrijven in de buurt.

RESULTAAT:

- Financiële en logistieke voordelen door raamcontract voor de BHV-opleiding.
- Een opleidingscentrum voor BHV in de buurt met een goed en flexibel aanbod.
- Kennisuitwisseling BHV-coördinatoren.
- Samenwerking tussen bedrijven op het Bio Science Park als zich een ramp of crisis voordoet.

Ed van Oudheusden, preventiemedewerker Algemene Veiligheid & Werkplekinrichting, licht toe:

‘Bij ons op het bedrijventerrein, het Bio Science Park, wilden ondernemers een collectieve BHV-opleiding. Deze wens werd gevoed door het bestaande gemeentelijke crisisplan, waarin een gezamenlijke crisistraining stond gepland voor 2009 of 2010.’

‘De ondernemersvereniging heeft inmiddels een raamcontract gesloten met een aanbieder. Alle aangesloten bedrijven kunnen hiervan gebruikmaken. Daardoor is er vaker onderling contact. In de diverse BHV-plannen wordt er bijvoorbeeld al rekening gehouden met burenhulp (opvang).’

TIPS VAN HOGESCHOOL LEIDEN:

- *Zoek naar een koepelorganisatie die de samenwerking kan opzetten en vormgeven, bijvoorbeeld een bedrijvenvereniging. Spoor enthousiaste mensen op.*
- *Benoem een werkgroep voor het voorbereidende werk.*
- *Verdeel de werkbelasting gelijk over alle deelnemers.*

NODIG:

- Een jaar voorbereiding voor de BHV-aanbesteding.
- Uren van de werkgroep BHV en het bestuur van de ondernemersvereniging.
- Bijeenkomsten met BHV-coördinatoren (1-2 x per jaar).

TREFWOORDEN:

- > BHV
- > bedrijfshulpverlener
- > bedrijfshulpverlening
- > preventiemedewerker
- > ontruimingsoefening
- > ontruimingplan

MEER WETEN?

Ed van Oudheusden,
oudheusden.van.e@hsleiden.nl
Hogeschool Leiden

1.28 Even Rotterdam bellen...

Wie op Hogeschool Rotterdam een onveilige werksituatie tegenkomt of getuige is van een (bijna)ongeluk, weet precies hoe en waar hij dat moet melden.

RESULTAAT:

- Steeds meer arbeidsongevallen en onveilige situaties worden gemeld.
- Verbetering van werksituaties.
- Meer inzicht in de nog aanwezige onveilige werksituaties.

Jacqueline Quartel-Hoogenhuijze, arbo-adviseur facilitaire dienst, licht toe:

‘Aanleiding voor het opstellen van de procedure was de wettelijke verplichting tot het melden van arbeidsongevallen, onveilige situaties en beroepsziekten. Voorheen werden ongevallen vaak niet gemeld of geregistreerd. Nu dat zo langzamerhand steeds vaker wel gebeurt, weten we beter waar er een verhoogd risico is op ongevallen en kunnen we zo nodig ingrijpen.’

TIP VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

Zorg ervoor dat de procedure op alle niveaus in de organisatie bekend is. Gebruik alle communicatiemiddelen die voorhanden zijn en blijf de procedure onder de aandacht brengen.

NODIG:

Ruimte voor communicatie en enige toezicht op het invullen van ongevalmeldingsformulieren. Zeker in het begin worden ongevallen onvoldoende gemeld.

Informatie over budgetten en uren kan worden opgevraagd bij Hogeschool Rotterdam.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsongeval
- > incidenten
- > melden
- > klachten
- > beroepsziekten

MEER WETEN?

Jacqueline Quartel-Hoogenhuijze,
J.E.Quartel-van.Hoogenhuijze@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

1.29 Centrale aanpak werkt beter

Een centrale adviesgroep op de Hogeschool Utrecht staat borg voor een efficiënte en eenduidige aanpak van arbozorg, met ruimte voor een decentrale aanpak waar dat wenselijk is.

RESULTAAT:

- Medewerkers en studenten zijn nu beter bekend met het Arbo & Milieu team.
- Het arbobeleid is transparanter geworden.

Petra List, teamleider Arbo & Milieu, licht toe:

‘We wilden de interne zorg voor arbeidsomstandigheden verbeteren. Daarom hebben we een HU-brede adviesgroep van arbo-adviseurs in het leven geroepen. In deze adviesgroep is enorm veel kennis en expertise aanwezig over vrijwel alle arbeidsrisico’s die zich op een hogeschool kunnen voordoen. De adviesgroep werkt vraaggestuurd. De nieuwe aanpak voor arbozorg heeft geleid tot een groter draagvlak voor afspraken en procedures en is helder voor medewerkers en studenten.’

‘De extra kosten van deze nieuwe aanpak? Die zijn tot nu toe nihil. En voor zover er op den duur toch een uitbreiding van arbopersoneel nodig is, verwachten we dat de verbeterde zorg voor arbeidsomstandigheden tot een lager ziekteverzuim leidt. Zo blijven de kosten in evenwicht.’

TIP VAN HOGESCHOOL UTRECHT:

Check hoe procedures en afspraken in de praktijk uitpakken en stel ze zonedig bij.

NODIG:

- Goede communicatie.
- Goede contacten op de locaties van de hogeschool.

TREFWOORDEN:

- > organiseren
- > arbozorg
- > preventiemedewerker
- > deskundige bijstand
- > management organisatie arbozorg

MEER WETEN?

Petra List, petra.list@hu.nl
Hogeschool Utrecht

1.30 Lekker blijven werken

Via HZ-Vit, een omvangrijk gezondheids- en vitaliteitsplan, kunnen leidinggevenden en medewerkers van Hogeschool Zeeland een health check laten doen, bedrijfssporten beoefenen en trainingen volgen.

RESULTAAT:

- Medewerkers zijn zich bewust van het belang van een gezonde leefstijl.
- Leidinggevenden (h)erkennen vroegtijdige signalen van stress.
- Betere balans tussen wat kan en wat moet.
- Een scherpere focus op arbo.
- Een breed en blijvend aanbod, gericht op gezondheid en vitaliteit.

Esther de Zwaan, arbocoördinator, licht toe:

‘De Hogeschool Zeeland streeft naar *life time employability*. Vakbonden en overheid willen immers dat mensen steeds langer doorwerken. We besloten daarom zwaar in te zetten op het vergroten van de weerbaarheid en vitaliteit van onze medewerkers. Dat mondde uit in HZ-Vit, een project gericht op alle medewerkers en leidinggevenden.’

‘Na een inventarisatie konden alle medewerkers een (niet-verplichte) health check laten doen, met daaraan gekoppeld een persoonlijk gezondheids- en trainingsadvies. Tegelijkertijd werden leidinggevenden getraind in onder meer stress- en verzuimmanagement. Daarna konden medewerkers intekenen op een breed aanbod van trainingen en workshops. Denk aan CANS- en rugpreventie, yoga, stoelmassage, assertiviteitstraining, noem maar op. Een werkgroep zorgt voor evaluatie en zo nodig aanpassingen van het project in de toekomst.’

TIPS VAN HOGESCHOOL ZEELAND:

- *Nodig een diëtist uit om kritisch te kijken naar het aanbod van de catering.*
- *Bekijk of er maatregelen vergoed worden door de collectieve zorgverzekering.*
- *Onderzoek aan welk soort gezondheidsgerelateerde trainingen/workshops het meest behoefte is.*
- *Inventariseer of er medewerkers zijn die in hun vrije tijd gezondheidsgerelateerde lessen of workshops geven en vraag of ze inzetbaar zijn.*
- *Organiseer sporttoernooien en sportieve uitjes.*
- *Zorg voor goede communicatie, follow-up en voortgang, zodat het thema levend blijft.*

NODIG:

Circa € 50 per medewerker voor een health check door Care for Human (na aftrek bijdrage zorgverzekeraar)

TREFWOORDEN:

- > gezondheid
- > gezondheidskundig onderzoek
- > gezondheidsrisico's
- > stress
- > preventie
- > voorlichting

MEER WETEN?

Esther de Zwaan, ezwaan@hz.nl
Hogeschool Zeeland

1.31 BHV'ers in de hoofdrol

Een video-opname van een 'eigen' ontruiming, geeft de bedrijfshulpverleners (BHV'ers) van Hogeschool Zuyd inzicht in de totale ontruimingsactie. Daardoor kunnen zij hun eigen handelen verbeteren.

RESULTAAT:

- De calamiteitenplannen zijn bijgesteld.
- De opname maakt de BHV-organisatie zichtbaar en is daardoor optimaal bewijs voor de BHV-toets (gebruikersvergunning en RI&E).

Jacques Spee, auditor A&C, licht toe:

'Het blijkt dat bedrijfshulpverleners na een ontruimingsoefening vooral een beeld hebben van hun eigen actie, maar veel minder van de totale ontruimingsactie. Om de BHV-organisatie te verbeteren, is zo'n totaalbeeld wel nodig. Bovendien is het bij de RI&E-toetsing van de bedrijfshulpverlening altijd de vraag hoe een adequate BHV kan worden aangetoond. De video-opname is een goed middel om beide knelpunten te ondervangen.'

'Tijdens een ontruiming maken we video-opnamen waarin de bedrijfshulpverlener en de ploegleider centraal staan. De opnamen duren niet langer dan 30 minuten. Dat is echt voldoende om de BHV'ers een beeld te geven van hun aandeel in de totale ontruimingsactie, om knelpunten op het spoor te komen en om verbeterpunten te formuleren.'

TIPS VAN HOGESCHOOL ZUYD:

- *Begin ruim op tijd met de voorbereiding van de opname.*
- *Professionele videocamera's zijn niet nodig.*
- *Gebruik de opnamen ook als trainingsmateriaal voor andere BHV'ers.*

NODIG:

- Enige kennis van gebruik van audiovisuele apparatuur.
- Aanwezigheid van opnameapparatuur.

TREFWOORDEN:

- > BHV
- > bedrijfshulpverlener
- > ontruimingsoefening
- > gebruikersvergunning
- > RI&E

MEER WETEN?

Jacques Spee, j.spee@hszuyd.nl
Hogeschool Zuyd

1.32 Tevreden over MTO

Tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek onder medewerkers (MTO) geeft Hogeschool INHolland – vooral na fusie – goed inzicht in knelpunten.

RESULTAAT:

- Aanpak van knelpunten.
- Betere “rapportcijfers”.
- Grotere betrokkenheid.
- Minder verzuim.

Hans Waning, coördinator Arbo-zaken Inholland, licht toe:

‘Hogeschool INHolland is een jonge fusieorganisatie. Onze medewerkers hebben uiteenlopende achtergronden en niet altijd dezelfde meningen over de fusie. Het is belangrijk negatieve gevoelens over de fusie serieus te nemen. Dat is een belangrijke reden om elke twee jaar een MTO uit te voeren.’

‘De medewerkers krijgen een uitgebreide vragenlijst, met een breed scala aan onderwerpen: werk, arbeidsomstandigheden, collega’s, leidinggevenden, etc. De uitkomsten presenteren we op schoolniveau, waarna de directeur van een school of dienst samen met de medewerkers verbeterplannen formuleert. We leggen de resultaten van ieder onderzoek nadrukkelijk naast die van het vorige. Zo zien we of maatregelen tot verbetering hebben geleid.’

TIPS VAN HOGESCHOOL INHOLLAND:

- *Betrokkenheid van het College van Bestuur is onmisbaar om een gevoel van vrijblijvendheid te voorkomen.*
- *Continuïteit is belangrijk, incidentele metingen hebben geen meerwaarde.*

NODIG:

Kosten voor de inhuur van een onderzoeksbureau.

TREFWOORDEN:

- > vragenlijst
- > arbeidsverhoudingen
- > arbeidsomstandigheden
- > tevredenheid
- > arbeidsomstandighedenbeleid
- > management
- > RI&E
- > personeelsbeleid
- > verzuimbeleid

MEER WETEN?

Hans Waning, hans.waning@inholland.nl
Hogeschool INHolland

1.33 Beterschap

Een keer in de twee jaar houdt Hogeschool IPABO een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en maakt op basis daarvan een verbeterplan.

RESULTAAT:

- Inzicht in de organisatie en haar medewerkers.
- Een verbeterplan met concrete acties, die door (onder meer) de arbo-commissie worden aangepakt.

Petra Wilmans, hoofd P&O, licht toe:

‘Afgelopen jaar hielden we ons eerste MTO, dat werd ontwikkeld door de afdeling kwaliteitszorg en P&O. Op dit moment is de organisatie bezig om de verbeterpunten aan te pakken. Het MTO kan een goede methode zijn om bepaalde ontwikkelingen in de organisatie te monitoren.’

TIPS VAN IPABO:

- *Hou het zo concreet mogelijk.*
- *Let erop dat je vaart zet achter de gewenste verbeteracties.*

NODIG:

- De kosten van het opstellen, uitvoeren en verwerken van het MTO.
- De kosten die voortkomen uit de ondernomen acties uit het verbeterplan.

TREFWOORD:

- > arbobeleid
- > kwaliteitszorg
- > risico-inventarisatie- en evaluatie
- > preventiemedewerkers
- > preventief medisch onderzoek
- > arbeidsverhoudingen

MEER WETEN?

Petra Wilmans, p.wilmans@hs-ipabo.edu
Hogeschool IPABO

Hogeschool: IPABO

1.34 Aantrekken en vasthouden

De Hogeschool IPABO biedt startende docenten een uitgebreid scholingstraject.

RESULTAAT:

- Mensen komen graag bij IPABO werken.
- Goed ingewerkte en gemotiveerde medewerkers.

Petra Wilmans, hoofd P&O, licht toe:

‘Aanleiding voor het scholingstraject waren de vergrijzing en het feit dat we moeilijk aan kwalitatief goede, jongere medewerkers konden komen. Volgens ons moest het mogelijk zijn om pas afgestudeerden aan te trekken en vast te houden. We vonden een methode die werkte: nieuwe docenten lopen in hun eerste jaar stage in het basisonderwijs, doen aan intervisie en krijgen coaching van ervaren collega’s. In het tweede jaar volgen ze de PAO- werkplekopleiding voor nieuwe docenten.’

TIP VAN IPABO:

Besteed aandacht aan het rooster, want dat kan soms lastig zijn.

NODIG:

- Kosten stagelopen.
- Kosten voor intervisie.
- Kosten PAO-opleiding.

Trefwoord:

- > arbobeleid
- > arbeidsverhoudingen
- > werkplek
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > werkdruk

MEER WETEN?

Petra Wilmans, p.wilmans@hs-ipabo.edu
Hogeschool IPABO

1.35 Blijven oefenen

Bij de Katholieke PABO Zwolle krijgen BHV'ers en ploegleiders praktische trainingen 'in huis'.

RESULTAAT:

- Aanpassingen in gebouw i.v.m. noodverlichting.
- Calamiteitenplan: men weet wat men in nood moet doen.
- Grotere veiligheid voor medewerkers, studenten en derden.

Jack van de Wetering,
preventiemedewerker, licht toe:

'Bij het opzetten van de wettelijk verplichte BHV-organisatie is 'oefenen' bij ons het sleutelwoord. We zetten zelf oefeningen in elkaar, die we steeds verder uitbreiden. BHV'ers leren nog steeds bij. De theorie is immers altijd anders dan de praktijk.'

TIP VAN KPZ:

Betrek studenten en medewerkers bij de BHV-oefeningen.

NODIG:

Voor circa 20 minuten oefening heb je ongeveer 30 minuten voorbereidingstijd nodig. Dit is afhankelijk van de aard van de oefening.

TREFWOORD:

- > calamiteiten
- > noodverlichting
- > voorlichting
- > BHV
- > bedrijfshulpverlener
- > preventiemedewerker

MEER WETEN?

Jack van de Wetering, j.wetering@kpz.nl
Katholieke PABO Zwolle

1.36 Een bredere kijk op RI&E

Noordelijke Hogeschool Leeuwarden geeft de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) meerwaarde door medewerkers te wijzen op het belang hiervan bij visitatie en accreditatie.

RESULTAAT:

- Een aantal erg positieve RI&E's, die bovendien een positief beeld geven naar externe instanties.
- Medewerkers denken positief over veiligheid en arbeidsomstandigheden.

Peter van Essen, consultant P&O/Arbo & preventiemedewerker, licht toe:

'De RI&E werd over het algemeen gezien als een lastig controle-element waarbij anderen in jouw keuken komen kijken. Wij vinden dat je de RI&E beter kunt benutten, met name als instrument bij visitatie en accreditatie. Vandaar dat we het tegenwoordig anders aanpakken'

'Voordat de RI&E door een externe Arbo-dienst wordt uitgevoerd, geven we daarover uitgebreide voorlichting. Daarna houden de interne arbomedewerker en het afdelinghoofd een interne schouw. De geconstateerde onvolkomenheden worden hierbij schriftelijk vastgelegd, waarna het verantwoordelijke afdelingshoofd een aantal weken de tijd heeft om zaken op orde te brengen. Pas daarna vindt de officiële RI&E plaats. De officiële RI&E bevat veel minder onvolkomenheden is dus positief. Ze wordt als zodanig toegevoegd aan de stukken voor visitatie en accreditatie.'

TIP VAN NOORDELIJKE HOGESCHOOL LEEUWARDEN:

Laat de onderwijsafdelingen bewust meewerken aan de RI&E, dat levert veel voldoening op.

NODIG:

- Uren voor de inzet van de arboconsultant.
- Vier weken tijd voor interne schouw en de daaruit voortvloeiende acties.

TREFWOORDEN:

- > risico-inventarisatie en -evaluatie
- > arbobeleid
- > risico
- > preventiemedewerker
- > preventie



MEER WETEN?

P. van Essen, p.van.essen@nhl.nl
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden

1.37 Arbo goed gedelegeerd

Door de verantwoordelijkheid voor veiligheid, gezondheid en welzijn diep in de organisatie te leggen, neemt de betrokkenheid bij arbozaken binnen de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden toe.

RESULTAAT:

In plaats van hinderlijke kostenpost is arbo nu standaardonderdeel van de bedrijfsvoering.

Peter van Essen, consultant P&O/Arbo & preventiemedewerker, licht toe:

‘De betrokkenheid bij veiligheid, gezondheid, welzijn en de bedrijfshulpverleningsorganisatie moest groter worden. Daarom besloot het College van Bestuur een aantal verantwoordelijkheden op arboterrein te delegeren naar de afdelingsdirecteur en de preventiemedewerker. Samen tekenden zij een convenant dat de verantwoordelijkheid voor het realiseren van optimale arbeidsomstandigheden dieper in de organisatie legt.’

‘Directeur en preventiemedewerker nemen het bovendien op zich om gevraagd en ongevraagd adviezen te geven en jaarlijks een begroting in te dienen. De arbodoelstellingen staan in een Plan van Aanpak, dat jaarlijks wordt vastgesteld en tevens de basis is voor evaluatie.’

TIP VAN NOORDELIJKE HOGESCHOOL LEEUWARDEN:

Het is belangrijk dat betrokkenen jaarlijks evalueren en bijstellen, om te voorkomen dat het convenant niet meer dan een papieren document wordt.

NODIG:

Een heldere administratieve organisatie: gericht op het delegeren van verantwoordelijkheden, maar ook het afleggen van verantwoordelijkheid - dus control.

TREFWOORDEN:

- > arbobeleid
- > management
- > taken
- > preventiemedewerker
- > bedrijfshulpverlening

MEER WETEN?

P. van Essen, p.van.essen@nhl.nl
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden

1.38 Open deuren

Als je in een rolstoel zit, gaat niet elke deur gemakkelijk voor je open. De automatische compartimentdeuren van Saxion gelukkig wel.

RESULTAAT:

- Medewerkers en studenten met een beperking aan het bewegingsapparaat zijn erg tevreden.
- Ook medewerkers die transportkarren vervoeren, hebben profijt van deze verbetering
- Minder klachten, meer studie- en werkplezier.

Toon Ottink, beleidsmedewerker arbo, licht toe:

‘Brandveiligheid stelt speciale eisen aan de toegankelijkheid van gebouwen. Rolstoelgebruikers hebben daar de vaak last van. Met het plaatsen van automatische compartimenteringsdeuren worden beide belangen gediend.’

‘Het plaatsen van de automatische compartimentdeuren gebeurt op aanvraag. Een academie of dienst die er behoefte aan heeft, kan een verzoek indienen bij de afdeling Bouw&Techniek van ons Facilitair Bedrijf. Verzoeken worden in beginsel na toetsing gehonoreerd.’

TIP VAN SAXION:

Neem deze deuren bij nieuwbouw of verbouw in de besluitvorming mee.

NODIG:

Budget, afhankelijk van gekozen type.

TREFWOORDEN:

- > gehandicapte
- > bedrijfshulpverlening
- > brandveiligheid
- > fysieke belasting
- > deuren
- > rolstoel
- > toegankelijkheid



MEER WETEN?

Toon Ottink, a.j.m.ottink@saxion.nl
Saxion Hogescholen

1.39 Snel in veiligheid met de evacuatiestoel

Om medewerkers en studenten met een lichamelijke beperking snel in veiligheid te brengen, heeft Saxion Hogescholen in elk trappenhuis een evacuatiestoel geplaatst.

RESULTAAT:

- Medewerkers en studenten met een beperking aan het bewegingsapparaat voelen zich veiliger.
- Positieve ervaringen bij brandoefeningen.

Toon Ottink, beleidsmedewerker arbo, licht toe:

‘Tijdens een voorlichtingsbijeenkomst over studeren met een handicap, kregen we de vraag of er was nagedacht over de evacuatie van rolstoelgebruikers. En inderdaad, in ons evacuatieplan was onvoldoende rekening gehouden met mindervaliden. Dat was wel nodig, al was het maar omdat ingeval van brand de liften uitvallen.’

‘Om iedereen die zich niet zelf kan redden bij calamiteiten op een veilige en menselijke manier te evacueren, zijn er nu evacuatiestoelen in alle trappenhuisen. Alle bedrijfshulpverleners zijn getraind om deze stoelen op de juiste manier te gebruiken en oefenen daar ook frequent mee.’

TIPS VAN SAXION:

- *Bedenk goed op welke verdieping de evacuatiestoelen moeten staan.*
- *Zorg ervoor dat dit in alle trappenhuisen hetzelfde is én blijft.*
- *Sluit een jaarlijks onderhoudscontract af.*

NODIG:

- Circa € 1000 per evacuatiestoel.
- Tijd om de BHV'ers te instrueren.

TREFWOORDEN:

- > bedrijfshulpverlening
- > BHV
- > studenten
- > ontruiming
- > noodplan
- > gehandicapte

MEER WETEN?

Toon Ottink, a.j.m.ottink@saxion.nl
Saxion Hogescholen

1.40 Lekker fit in je vel

Saxion Hogescholen stimuleert de gezondheid én de beleving van gezondheid van de medewerkers met het programma Saxion Fits.

RESULTAAT:

- Deelnemers (medewerkers) voelen zich vitaler en zijn gemotiveerder.
- Medewerkers waarderen het initiatief.
- Medewerkers voelen zich meer betrokken bij Saxion.

Toon Ottink, beleidsmedewerker arbo, licht toe:

‘In de laatste CAO-afspraken hebben wij beloofd iets te doen aan gezondheidsmanagement. Met het project Saxion Fits bieden wij nu allerlei gezonde activiteiten aan, zoals sportclinics, massage, ontspannings- en balansactiviteiten en advies over gezonde voeding. Elke week kunnen medewerkers - veelal gratis - deelnemen aan activiteiten. Tegen een geringe vergoeding mogen ze gebruik maken van de fitnessruimten. Veel medewerkers zijn enthousiast en het aantal deelnemers stijgt.’

‘Begeleiders van de activiteiten hebben we zo veel mogelijk intern geworven onder sportstudenten. We hopen natuurlijk dat een verhoogde vitaliteit uiteindelijk tot een lager verzuim leidt. Voor de financiering doen we een beroep op het bedrijfsgezondheidsbudget van de collectieve ziektekostenverzekeraar, het budget dat Saxion zelf heeft voor decentrale arbeidsvoorwaarden en het werknemersdeel WGA.’

TIPS VAN SAXION:

- *Betrek bij de projectgroep deskundigen op medisch, juridisch en financieel gebied.*
- *Geef het project een herkenbare naam, zoals Saxion Fits; dat communiceert beter.*
- *Zorg op alle niveaus voor een stevig draagvlak voor gratis deelname onder werktijd.*
- *Houd protocollen, contracten met derden en beroepsaansprakelijkheidsverzekeringen scherp in het oog.*

NODIG:


- Budget, afhankelijk van aanbod en aantal medewerkers.
- Royale voorbereidingstijd.

TREFWOORDEN:

- > gezondheid
- > arbobeleid
- > preventie
- > belastbaarheid
- > psychosociale arbeidsbelasting

MEER WETEN?

Toon Ottink, Saxion Hogescholen,
a.j.m.ottink@saxion.nl



HOOFDSTUK 2

*Psychosociale
arbeidsbelasting*

2.1 Gewoon een praatje op z'n tijd

Het bevorderen van sociaal contact tussen collega's versterkt de collegiale banden op Hogeschool Avans.

RESULTAAT:

- Samenwerking komt beter van de grond.
- Meer en betere onderlinge betrekkingen.

Karel Prins, arbo-medewerker, licht toe:
'Als je alleen staat voor een taak, kun je je geïsoleerd gaan voelen. Naast sociaal contact is ook samenwerkingscontact belangrijk: samen aan een project werken of elkaar een handje helpen als het druk is. Waar het kan, willen we samenwerking zoveel mogelijk bevorderen.'

'Om dit te realiseren zijn er verschillende acties:

- Werknemers die werkplekgebonden zijn, in eenzelfde ruimte laten werken.
- Taken toevoegen die functionele contacten, wederzijdse ondersteuning of samenwerking met anderen vereisen.
- Het uitzicht op andere werkruimten en op buiten verbeteren.
- In machinewerkplaatsen oordoppen verstrekken die beschermen tegen lawaai, maar een normaal gesprek doorlaten (otoplastieken).
- Gezamenlijke koffie-, thee- en lunchpauzes houden.
- Gezamenlijke activiteiten, zoals 'uitjes' of sportevenementen organiseren.'

TIP VAN AVANS:

Kijk met een 'creatief' oog naar de verschillende taken, dan zie je vanzelf mogelijkheden tot meer samenwerking.

NODIG:

Budget voor uitjes en sportevenementen.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsverhoudingen
- > sociale onveiligheid
- > samenwerking partijen
- > collegiale detachering
- > pauze
- > persoonlijke beschermingsmiddelen
- > otoplastiek
- > arbeidshygiënische strategie

MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

2.2 De beste maatjes

Twee collega's met een leeftijdsverschil van minimaal tien jaar worden bij Driestar educatief aan elkaar gekoppeld in een maatjestrject. Doel: op basis van gelijkwaardigheid van elkaar leren.

RESULTAAT:

- Medewerkers leren van elkaar, zowel vakmatig als op het gebied van levenservaring en competenties
- Medewerkers zijn extra gemotiveerd.

Teun Sterk, staffunctionaris P&O, licht toe:

'We vroegen ons af hoe we onze 45+-ers samen met de jongere collega's gemotiveerd aan het werk konden houden. Het maatjestrject, waarmee we gestart zijn in het schooljaar 2007-2008, bleek een goed middel om collega's van elkaar te laten leren en hun motivatie op peil te houden.'

'Het concept is in feite heel simpel: als je vaker met elkaar optrekt en met elkaar bespreekt waar je tegenaan loopt in het werk, ga je vanzelf wat van elkaars zienswijzen overnemen. Alle medewerkers zijn enthousiast.'

TIP VAN DRIESTAR:

Besteed wat extra tijd en aandacht aan parttimers in dit project, met name voor wat betreft de praktische organisatie, zoals planning (afstemmen roosters).

NODIG:

- circa 80 uur per koppel, verspreid over 1-2 jaar.
- evt. 1.000 euro voor externe begeleiding.

TREFWOORDEN:

- > psychosociale arbeidsbelasting
- > werkdruk
- > arbobeleid
- > preventie
- > voorlichting
- > samenwerking
- > arbeidsverhoudingen



MEER WETEN?

Teun Sterk, t.sterk@driestar-educatief.nl
Driestar educatief

2.3 Niks pikorde

De Gerrit Rietveld Academie heeft op eigen wijze het onderwijsproces ingericht: coördinatoren zijn niet 'de baas' en docenten krijgen om de vier jaar een 'sabbatical'.

RESULTAAT:

- Teams en teamleden die op elkaar zijn ingespeeld.
- Grote betrokkenheid van docenten bij de vakgroep.
- Laag ziekteverzuim.
- Grotere productiviteit.
- Beter onderwijs.

Wilbert van Rossum, personeelsadviseur, licht toe:

'We hebben wel coördinatoren, maar die leiden de afdeling niet hiërarchisch. Teamleden zorgen samen voor het zo goed mogelijk ondersteunen van het lesproces. De coördinator stuurt hooguit inhoudelijk bij. Die sturing is door de afwezigheid van pikorde niet bedreigend, maar gericht op samenwerking en toegepaste creativiteit. Dit past bij de cultuur van de Gerrit Rietveld Academie. Een hiërarchische verhouding zou hier tot minder productiviteit en plezier leiden.'

'Docenten krijgen bij ons een contract voor vier jaar, gevolgd door een 'sabbatical year'. Studenten helpen docenten namelijk ook in eigen creatieve processen; ze moeten dan wel tijd hebben om daar iets mee te doen. Voor stafmedewerkers geldt deze maatregel niet; continuïteit is hier belangrijk.'

TIPS VAN DE GERRIT RIETVELD ACADEMIE:

- *Een platte organisatie geeft veel ruimte voor het ontwikkelen van creativiteit.*
- *Dit model werkt vooral goed bij kleinere afdelingen.*

NODIG:

'Zelfreinigend vermogen' van een team, bijvoorbeeld bij conflicten.

GAAT OVER ARBO-REGEL:

- > samenwerking
- > arbeidsverhoudingen
- > management
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > werkdruk



MEER WETEN?

Wilbert van Rossum, wvanrossum@grac.nl
Gerrit Rietveld Academie

2.4 Korte metten met ongewenste omgangsvormen

Door stevig beleid, heldere procedures en duidelijke communicatie maakt Hanzehogeschool Groningen korte metten met ongewenste omgangsvormen.

RESULTAAT:

- Geen enkele klacht in het schooljaar 2006-2007.
- Het onderwerp is opgenomen in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

Thecla Goossens, Beleidsadviseur
Stafbureau P&O, licht toe:

‘Voor SIAG, seksuele intimidatie, agressie en geweld, is een duidelijk beleid geformuleerd. Hierin staat precies omschreven wat we eronder verstaan en welke maatregelen er tegen worden genomen. Ook voorziet het beleid in de doelstelling ten aanzien van dit onderwerp en wie een bijdrage aan deze doelstelling kunnen leveren.’

‘We willen bereiken dat ongewenste omgangsvormen bespreekbaar worden en dat leidinggevenden ze kunnen herkennen en vervolgens aanpakken. Er is een heldere procedure voor afhandeling van klachten gemaakt en er zijn klachtencommissies en vertrouwenspersonen aangesteld. Ook wordt er over het onderwerp open gecommuniceerd.’

TIP VAN HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN:

- *Zorg dat de kennis van vertrouwenspersonen en leidinggevende up to date blijft door trainingen.*
- *Laat de klachtencommissies jaarlijks rapporteren.*
- *Neem het onderwerp op in het MTO, zo vestig je er bij elke medewerker regelmatig aandacht op.*

NODIG:

- Tijd om beleid te ontwikkelen.
- Vertrouwenspersonen die bekend en vindbaar zijn in de organisatie.

TREFWOORDEN:

- > ongewenste omgangsvormen
- > seksuele intimidatie
- > agressie
- > discriminatie
- > klachten
- > vertrouwenspersoon

MEER WETEN?

Thecla Goossens,
t.l.l.goossens@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen

2.5 Werkdruk op de agenda, dat helpt!

Met een pakket aan maatregelen zorgt de Hanzehogeschool Groningen ervoor dat de werkdruk voor medewerkers beheersbaar blijft.

RESULTAAT:

- Werkdruk is bespreekbaar geworden, leidinggevenden denken actief mee over oplossingen en faciliteren die.
- Er is beter inzicht ontstaan naar de achtergrond van verzuim.
- In sommige schools is flink gesnoeid in de veelheid aan projecten en wordt er nu echt maatwerk geleverd.

Thecla Goossens, adviseur/
beleidsmedewerker P&O, licht toe:

‘Uit een inventarisatie van risico’s bleek dat we beleid en instrumenten moesten ontwikkelen om de hoge werkdruk tegen te gaan. Dat resulteerde in een pakket aan maatregelen. Actieve ondersteuning door leidinggevenden en maatwerktrajecten zijn belangrijke onderdelen van het pakket.’

‘Een belangrijk punt is ook dat er gelegenheid moet zijn om werkdruk met elkaar te bespreken. Leidinggevenden die daar moeite mee hebben krijgen een speciale training hiervoor aangeboden. Verder leggen managementteam en P&O-adviseur van iedere school samen verzuimdoelstellingen vast en zijn er twee vragenlijsten ontwikkeld rond dit onderwerp.’

TIP VAN HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN:

Scholen moeten zelf de noodzaak van het thema inzien. Overtuigend zijn voorbeelden van scholen met een aanpak die werkt.

NODIG:

- Voor de ontwikkeling van de maatregelen: een half jaar doorlooptijd.
- Voor de ontwikkeling van maatwerktrajecten binnen de diverse scholen: gemiddeld 40 uur per P&O-adviseur.

TREFWOORDEN:

- > psychosociale arbeidsbelasting
- > werkdruk
- > verzuimanalyse
- > verzuimbeleid
- > management

MEER WETEN?

Thecla Goossens,
t.l.l.goossens@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen

2.6 Plezier in je werk, dat doe je zelf!

HAS Den Bosch onderzoekt de manier waarop medewerkers hun werk beleven en maakt daarmee duidelijk dat zij, als werkgever, veel waarde hecht aan plezier in het werk.

RESULTAAT:

- Groeiend bewustzijn over verband tussen plezier in het werk en betere prestaties.
- De communicatie is verbeterd.
- Mensen tonen meer initiatief.

Marjolein van Veenendaal, hoofd P&O, licht toe:

‘Meestal is er pas aandacht voor een onderwerp als er iets aan de hand is. Maar je kunt ook kiezen voor een positieve benadering: wanneer er (nog) geen problemen zijn. Wij hadden bijvoorbeeld weinig last van verzuim. Toch hebben we een onderzoek gedaan naar ‘werkbeleving’ (géén werkdruk). Waar put je plezier en inspiratie uit?’

‘We kozen voor een onderzoek naar werkbeleving omdat we plezier in het werk belangrijk vinden. Het is dus zaak dat iedereen – medewerkers en leidinggevenden – zich bewust is van zijn eigen rol en verantwoordelijkheid in plezier in het werk. Door het onderzoek beseffen medewerkers en leidinggevenden nu dat zij meer invloed hebben op de werksfeer dan ze eerst dachten. Plezier in het werk is tegenwoordig ook een agendapunt tijdens het functioneringsgesprek. Dan vragen wij er concreet naar.’

TIPS VAN HAS:

- *Wees helder over je doelstellingen en de te verwachten uitkomsten.*
- *Verwerk de resultaten in je beleid, hou het niet bij alleen een onderzoek.*
- *Besteed ook (eigenlijk vooral) persoonlijke aandacht aan elkaar.*
- *En de belangrijkste: Heb het erover!*

NODIG:

Anderhalve dag per week, gedurende een half jaar.

TREFWOORDEN:

- > welzijn bij de arbeid
- > werkbelasting
- > werkdruk
- > inspireren
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > personeelsbeleid



MEER WETEN?

Marjolein van Veenendaal, VM@hasdb.nl
HAS Den Bosch

2.7 Kom even praten!

Een laagdrempelig gesprek 'aan de keukentafel', met een externe coach, voorkomt dat vastgelopen docenten uitvallen of zelfs langdurig ziek worden. De medewerker mag zelf het initiatief nemen. Meestal is het de leidinggevende die de medewerker attendeert op deze mogelijkheid.

RESULTAAT:

- Snelle signalering van problemen.
- Eerder ingrijpen voorkomt erger.

Greet van Stavel, hoofd Personeelszaken, licht toe:

'Tijdens een medewerkerstevredenheidsonderzoek kwam bij ons een hoge werkdruk aan het licht. Besloten werd om al in een vroeg stadium te gaan praten met medewerkers die in de knel raken. Immers, hoe eerder je erbij bent, hoe minder kans dat de situatie verder verergert.'

'Het medewerkerstevredenheidsonderzoek in 2006 viel samen met een intensief traject van onderwijsinnovatie. Uit het onderzoek bleek dat de werkdruk als zeer hoog werd ervaren. Meer dan we zelf hadden ingeschat. We hebben de samenwerking met een externe coach van Corporate Basics geïntensiveerd. Het betreft laagdrempelige gesprekken, die we ook wel "gesprekken aan de keukentafel" noemen. Een externe deskundige heeft namelijk meer afstand tot de problematiek en kan deze objectief benaderen. Dat laatste blijkt voor de docenten die deze gesprekken volgen een groot voordeel te zijn.'

TIPS VAN HOGESCHOOL DOMSTAD:

- *Pak elk signaal voor een gesprek aan de keukentafel snel op.*
- *Bezuinig niet op externe deskundigheid, zeker niet waar het dit soort kortlopende interventies betreft.*

NODIG:

- Per gesprek circa twee uur.
- Budget voor coach / psycholoog.

TREFWOORDEN:

- > psychosociale arbeidsbelasting
- > werkdruk
- > verzuimbegeleiding
- > preventief medisch onderzoek
- > deskundige bijstand



MEER WETEN?

Greet van Stavel, G.vanStavel@Domstad.nl
Hogeschool Domstad

2.8 Stressless naar je werk

De Hogeschool Rotterdam neemt psychosociale belasting serieus door de vertrouwenspersoon en het bedrijfsmaatschappelijk werk te promoten, een klachtenprocedure in te stellen en medewerkers tools te geven om hun werkstress te hanteren.

RESULTAAT:

- Medewerkers en studenten weten waar zij terecht kunnen met psychosociale klachten.
- Medewerkers zijn zich iets bewuster geworden van de risico's van stress en weten globaal hoe ze ermee om kunnen gaan.
- Er wordt dankbaar gebruik gemaakt van het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Eveline Schellekens-Gerritse, medewerker arbeidsomstandigheden, licht toe:

‘Psychische klachten blijken een van de belangrijkste oorzaken van verzuim te zijn. Een welzijnsonderzoek gaf aan dat werkstress een aandachtspunt is. Ook in de nieuwe arbo-wet en tijdens bezoeken van de Arbeidsinspectie is psychosociale belasting een hot item.’

‘Vanaf 2004 hebben we op dat gebied verschillende activiteiten ontwikkeld. Er is een klachtenprocedure opgesteld voor (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, treiteren of pesten. Er is een bedrijfsmaatschappelijk werkster, er zijn vertrouwenspersonen en begeleidingsfunctionarissen. In 2005 hielden we een gezondheidscampagne rond werkstress, onder meer om de kans op burnout te verkleinen. Desondanks worden lang niet alle klachten rondom psychosociale belasting gemeld. Aandacht blijft nodig. In 2008 kwam het onderwerp daarom aan de orde in een “gezond werken week”.’

TIPS VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

- *Blijf communiceren, niet alle medewerkers en studenten zijn bekend met de procedure.*
- *Start een speciale campagne rondom werkstress en herhaal deze regelmatig.*
- *Zet het thema op intranet.*
- *Koppel het thema aan andere activiteiten, bijvoorbeeld een gezondheidsweek.*

NODIG:

Dragvlak, vooral bij het management.

TREFWOORDEN:

- > stress
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > vertrouwenspersoon
- > werkdruk
- > klachten

MEER WETEN?

Eveline Schellekens-Gerritse,
E.Schellekens-Gerritse@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

2.9 Te druk voor werkdrukreductie

Samen met een groep vierdejaarsstudenten organiseerde de afdeling P&O van de Hogeschool Rotterdam in 2005 een themaweek over werkdruk en werkstress.

RESULTAAT:

- Groter bewustzijn van medewerkers over de risico's van werkdruk.
- Werkdruk en werkstress zijn onderdeel van verzuimbeleid.
- Aandacht voor werkdruk en werkstress in trainingen voor leidinggevenden.
- Leidinggevenden herkennen bij medewerkers de signalen die kunnen duiden op overspannenheid, (hoge) werkdruk.

Eveline Schellekens-Gerritse, medewerker arbeidsomstandigheden, licht toe:

'Uit verzuimcijfers en de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) bleek dat veel personeelsleden psychische druk voelen. De afdeling P&O organiseerde daarom een themaweek over werkdruk en werkstress. Iedere dag was er een lezing. Daarnaast werden speciaal voor middle managers workshops georganiseerd over het herkennen en bespreekbaar maken van werkdrukproblemen en uiteraard het voorkomen en oplossen van (overmatige) werkdruk.'

'Op het intranet konden medewerkers een 'stressmeter' invullen. Ook zijn daar tips te vinden over omgaan met werkdruk. Als stimulans kreeg iedere medewerker aan het begin van de themaweek een mok met de tekst "De baas over je gezondheid". Desondanks was de opkomst lager dan verwacht. De belangrijkste reden: mensen hadden het te druk!'

TIPS VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

- *Voor het slagen van een dergelijke themaweek is het belangrijk dat het College van Bestuur het initiatief openlijk ondersteunt.*
- *Betrek alle locaties bij zo 'n themaweek, zodat alle medewerkers een bijeenkomst bij kunnen wonen.*
- *Blijf ook na een themaweek aandacht besteden aan voorlichting over werkdruk en werkstress.*

NODIG:

- 20 dagen voorbereiding
- Uren van deelnemers aan lezingen en workshops
- Financiële investering voor onder meer het ontwikkelen van de website en het inhuren van externe workshopbegeleiders.

TREFWOORDEN:

- > werkdruk
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > verzuimbeleid
- > risico-inventarisatie en -evaluatie
- > management

MEER WETEN?

Eveline Schellekens-Gerritse,
E.Schellekens-Gerritse@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

2.10 Vitaal werken

Vijftigplussers kunnen een tweedaagse workshop volgen op een inspirerende locatie, met als doel de komende jaren zinvol en met plezier invulling te geven aan hun werk op Hogeschool Rotterdam.

RESULTAAT:

- 70 deelnemers namen tot nu toe enthousiast deel aan de workshop.
- Oudere medewerkers zijn geactiveerd in hun ontwikkeling en beschikken een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Gertruud Bartels-Van der Ham, adviseur Loopbaanadviescentrum, licht toe: 'Veranderingen in het werk, anders werken met studenten, samenwerken met (jongere) collega's, langer werken: dat vereist veel energie en blijvende betrokkenheid. Hoe kan een oudere medewerker de komende jaren energiek en met plezier blijven werken? Daar is geen pasklaar antwoord op te geven, omdat het deels een individueel traject is. Vandaar de workshop Vitaal werken. Deelname aan deze tweedaagse workshop is vrijwillig. Door de korte duur zijn er weinig vervangingsproblemen.'

TIPS VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

- *Zorg voor ervaren, inspirerende (50+) trainers.*
- *Regel een mooie locatie buiten de hogeschool.*
- *Zorg voor draagvlak bij leidinggevendenden, ook wat betreft het persoonlijk ontwikkelingsplan.*

NODIG:

€ 12.000 voor een workshop voor 20 deelnemers, inclusief verblijfskosten.

TREFWOORDEN:

- > psychosociale arbeidsbelasting
- > preventie
- > management
- > inspireren
- > risicogroepen



MEER WETEN?

Gertruud Bartels-Van der Ham,
G.M.E.Bartels-van.der.Ham@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

2.11 Prettiger werken zó gepiept

Dankzij een digitaal werkbelevingsonderzoek (WBO) kan de Hogeschool Utrecht knelpunten in de werkbeleving snel signaleren en aanpakken. Medewerkers krijgen bovendien direct digitale, persoonlijke feedback en adviezen.

RESULTAAT:

- Medewerkers voelen zich serieus genomen.
- Onderzoeksbevindingen hebben tot concrete acties geleid: invoering van een gedragscode voor agressief en ongewenst gedrag en bijstelling van organisatieveranderingen.

Petra List, teamleider Arbo & Milieu, licht toe:

‘Een positieve werkbeleving is belangrijk voor de motivatie en inzet van onze medewerkers. Dat resulteert in beter onderwijs en onderzoek. Omdat we het jaarlijkse werkbelevingsonderzoek nu digitaal doen, kunnen we snel met de resultaten aan de slag.’

‘Wij maken gebruik van de methode van Bakker en Euwema van de Universiteit Utrecht. Na het invullen van de vragenlijst krijgen onze medewerkers direct persoonlijke feedback. Rapportages worden op faculteits- én op hogeschoolniveau opgesteld. De resultaten per afdeling zijn hierin goed terug te vinden. Alle bevindingen komen op de sharepointsite van P&O te staan en medewerkers ontvangen een e-mailbericht dat hen hierop attent maakt. De onderzoekers evalueren de resultaten met het management, daarna bespreken de leidinggevenden de resultaten met hun medewerkers. Wij zijn erg tevreden over dit werkbelevingsonderzoek.’

TIPS VAN HOGESCHOOL UTRECHT:

- *Wanneer leidinggevenden uitstralen dat zij het WBO belangrijk vinden, neemt de respons toe.*
- *Als meer hogescholen deze methode gaan hanteren, kunnen we binnen het HBO een benchmark starten.*

NODIG:

- Voor verantwoorde conclusies is een minimale respons van 50% op de vragenlijst nodig.
- Financiële middelen om het onderzoek te kunnen laten uitvoeren.

TREFWOORDEN:

- > welzijnseffecten
- > werkdruk
- > werkstress
- > werkstressoren-Energiebronnen-Burnoutmodel
- > ongewenste omgangsvormen
- > psychosociale arbeidsbelasting

MEER WETEN?

Petra List, petra.list@hu.nl
Hogeschool Utrecht

2.12 Tot hier en niet verder

Met een duidelijke regeling en continue voorlichting rondom (on)gewenste omgangsvormen werkt de Hogeschool Zeeland aan een veilig en aangenaam werk- en studieklimaat.

RESULTAAT:

- Medewerkers en studenten kaarten eerder hun problemen aan en spreken anderen aan op ongewenst gedrag.
- De interne vertrouwenspersoon geniet meer bekendheid.
- Het is bekend dat er ook een externe vertrouwenspersoon geraadpleegd kan worden. Adequate afhandeling van klachten over ongewenste omgangsvormen.

Marc de Kok, arbocoördinator, licht toe:
'Een veilig werk- en studieklimaat – wat houdt dat nou precies in? Wij hebben ons beleid handen en voeten gegeven in de Regeling Ongewenste Omgangsvormen. Tot de pijlers van de regeling horen het voorkomen en bestrijden van elke vorm van ongewenst gedrag. Dat gebeurt door goede, stelselmatige voorlichting.'

'Mochten mensen toch te maken krijgen met seksuele intimidatie, agressie, geweld of discriminatie, dan kunnen ze met de vertrouwenspersoon gaan praten. In het uiterste geval kunnen medewerkers en studenten een beroep doen op een klachtenregeling. Klachten worden afgehandeld door de Landelijke Klachtencommissie hbo (LKCHBO).'

TIPS VAN HOGESCHOOL ZEELAND:

- *Geef stelselmatig informatie over ongewenste omgangsvormen. Dus geen eenmalige voorlichtingscampagne, maar systematische communicatie.*
- *Veranker de normen en waarden rondom ongewenste omgangsvormen in de missie van de hogeschool.*
- *Stel desgewenst een gedragscode op voor medewerkers en studenten.*
- *Laat de afhandeling van klachten bij voorkeur over aan een externe klachtencommissie.*

NODIG:

- Klachtenregeling.
- Interne vertrouwenspersoon.

TREFWOORDEN:

- > ongewenste omgangsvormen
- > arbeidsverhoudingen
- > vertrouwenspersoon
- > seksuele intimidatie
- > agressie
- > geweld
- > klachtenregeling

MEER WETEN?

Marc de Kok, mkok@hz.nl
Hogeschool Zeeland

2.13 Een podium voor ongewenst gedrag

Hogeschool Zuyd pakt pesten en seksuele intimidatie onder studenten aan met een toneelvoorstelling over het onderwerp.

RESULTAAT:

- Seksuele intimidatie en pesten zijn nu bespreekbaar.
- Het bewustzijn bij studenten over wat wel en wat niet kan is sterk vergroot.
- Er is meer kennis over mogelijkheden om ongewenst gedrag te stoppen.

Jacques Spee, auditor A&C, licht toe:

‘Een onderzoek naar ongewenst gedrag op, toen nog, Hogeschool Limburg, leidde in 2001 tot kamervragen. Voorlichting over dit onderwerp, dat gekenmerkt wordt door vage grenzen, bleek hard nodig. In de toneelvoorstelling ‘Moet kunnen! Toch?’ zien nu alle eerstejaars, met hun docenten en mentoren, verschillende scènes over dit thema.’

‘Na de voorstelling schrijven de studenten op wat ze gewenst en ongewenst gedrag vinden, aan welke geschreven en ongeschreven regels zij zich houden en wat ze zullen doen als ze bij anderen ongewenst gedrag signaleren. Het inhuren van professionele acteurs is een behoorlijke investering, maar geloof me, het weegt ruimschoots op tegen de positieve reacties van studenten en het verminderen van psychosociale belasting door seksuele intimidatie en pesten!’

TIPS VAN HOGESCHOOL ZUYD:

- *Werf acteurs onder je studenten en docenten naast professionele acteurs, dat beperkt de kosten.*
- *Zorg voor nazorg: stel een vertrouwenspersoon aan en/of maak een website over het onderwerp.*

NODIG:

- Ruime tijdsinvestering voor voorbereiding, begeleiding en nazorg.
- Budget voor het inhuren van acteurs.
- Budget voor de huur van accommodatie.

TREFWOORDEN:

- > pesten
- > seksuele intimidatie
- > ongewenste omgangsvormen
- > voorlichting
- > studenten
- > psychosociale arbeidsbelasting



MEER WETEN?

Jacques Spee, j.spee@hszuyd.nl
Hogeschool Zuyd

2.14 Preventiemedewerker pakt stress aan

Wegens onderwijsvernieuwing en een toch al volle agenda ervaren teamleiders een hoge werkdruk op Saxion Hogescholen. Een preventiemedewerker lost de problemen op.

RESULTAAT:

- Betere taakafbakening.
- Reëler beeld van taakbelasting en tijdinvestering.
- Gevoel van teamleiders 'eindelijk gehoord en serieus genomen' te worden.

Hedwig Hilhorst, preventiemedewerker psychische belasting, licht toe:

'Het invoeren van resultaatverantwoordelijke teams tegelijk met de invoering van de persoonlijke leerweg als onderwijsvorm, bleek veel zwaarder dan ingeschat. Het ging te snel en er was te weinig duidelijkheid. Een onderzoek naar de werkbeleving bracht in kaart welke knelpunten er op Saxion-niveau lagen, welke op academie- en teamniveau en welke op het persoonlijke vlak. De uitkomsten hebben we uitgebreid besproken met teamleiders en management.'

'Concrete verbeterpunten zijn: duidelijker afbakenen van taken en overlegstructuren, vaste punten op de agenda van het werkoverleg zetten, elkaar aanspreken op afspraken, delegeren van taken, wijzigen van taakverdelingen die niet functioneren. We gebruiken hierbij het preventie-instrument 'Stap voor stap tegen werkdruk'. De teamleiders krijgen een individueel vraag- en adviesgesprek. Ook is er teamcoaching in gang gezet.'

TIPS VAN SAXION:

- *Wees voorbereid op scepsis over 'weer iets nieuws wat tijd kost'.*
- *Benadruk dat er vertrouwelijk met de informatie wordt omgegaan.*
- *Neem tijd voor vertrouwelijke, persoonlijke interviews en adviezen; ze worden zeer gewaardeerd en zorgen voor draagvlak.*
- *Realiseer je dat het bestaande functiegebouw remmend kan werken.*
- *Je hebt altijd te weinig tijd.*

NODIG:

- Uren van de preventiemedewerkers psychische belasting.
- Kosten voor vragenlijsten en de verwerking ervan.
- Vertrouwen van de onderzoeksgroep.

TREFWOORDEN:

- > preventiewerker
- > werkdruk
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > stress
- > arbozorg



MEER WETEN?

Hedwig Hilhorst, h.j.c.m.hilhorst@saxion.nl
Saxion Hogescholen



HOOFDSTUK 3

Inrichting arbeidsplaatsen

3.1 Vast en zeker

Avans Hogeschool is extra alert op de stabiliteit en veiligheid van het meubilair, om ongelukken te voorkomen,

RESULTAAT:

- Een veiliger werkomgeving.
- Minder ongevallen bij aanpassingen aan het meubilair.

Karel Prins, arbo-medewerker, licht toe:

‘Om risico’s zoveel mogelijk uit te sluiten, kijken we bij Avans extra scherp naar de veiligheid van het meubilair. Wandkasten en stellingen die voor opslag dienen, zijn verankerd in de muur en/of geschoord. Alle ladekasten zijn voorzien van een veiligheidssysteem dat ervoor zorgt dat er maar één lade tegelijk kan worden geopend. Kasten zijn zo geplaatst dat openstaande laden en deuren de looproutes niet belemmeren. Bovendien mogen medewerkers niet zelf het mechanisme van uitschuifbare archiefladen wijzigen.’

‘Leveranciers hebben aan de Facilitaire Dienst een korte instructie gegeven over het veilig verzetten van boekenplanken en het in hoogte verstellen van bureaus. De Facilitaire medewerkers kregen daarna de montagehandleidingen op papier uitgereikt. Bij twijfel over een constructie voert een arbo-medewerker een veiligheidscontrole uit.’

TIPS VAN AVANS:

- *Betrek de leveranciers bij het creëren van een veilige werkomgeving.*
- *Informeer de medewerkers over het belang van een strikt veiligheidsbeleid.*

NODIG:

- Ondersteuning van de facilitaire dienst.
- Tijd voor uitleg en instructie.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsplaats
- > gevaar
- > meubilair
- > ongeval
- > machineveiligheid
- > opslagvoorziening



MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

3.2 Rondje om de school

Met een checklist in de hand elk half jaar een rondje om en door de school maken, helpt onveilige situaties voorkomen.

RESULTAAT:

- Pro-actieve aandacht voor veiligheid in het gebouw.
- Aandacht voor veiligheid ligt bij preventiemedewerkers én BHV'ers.
- Ook BHV'ers hebben nu goed zicht op (on)veilige situaties.

Hester Bunk, personeelsadviseur, licht toe: 'Periodieke inspecties waren er al wel, maar nu gebeurt het vaker. Bovendien doen drie preventiemedewerkers gezamenlijk de halfjaarlijkse rondgang. In de jaarlijkse herhalingscursus van onze BHV'ers zit nu ook een veiligheidsrondgang door het gebouw.'

TIPS VAN DE CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE:

- *Leg de verantwoordelijkheid bij het lijnmanagement.*
- *Zorg ervoor dat P&O de adviesrol inneemt en de uitvoering van plannen stimuleert.*
- *Creëer draagvlak bij de voorzitter van het College van Bestuur.*

NODIG:

- Extra geld om verbeteringen door te voeren.
- Wat extra tijd tijdens het reguliere overleg om resultaten te bespreken.

TREFWOORDEN

- > arbeidsplaatsen
- > preventiemedewerker
- > BHV
- > management
- > facilitymanager

MEER WETEN?

Hester Bunk, hrvisscher@che.nl
Christelijke Hogeschool Ede

3.3 Bijhouden en onderhouden

Fontys houdt de gebouwen en installaties in acceptabele conditie door – in overleg met deskundigen – de standaard onderhoudswerkzaamheden goed te plannen en te spreiden in een meerjarenonderhoudsverwachting.

RESULTAAT:

- Noodzakelijk onderhoud is in beeld.
- Kosten worden gespreid.
- Gebruikers zijn tevreden over de algemene staat van de gebouwen.

Jan Beun, locatie-coördinator, licht toe:

‘We willen voorkomen dat gebouwen achterstallig onderhoud oplopen, met alle gevolgen van dien. Het gaat in beginsel om alles wat nagel- en spijkervast zit aan het gebouw, zoals rotte kozijnen, slecht functionerende verwarming/koeling, defecte zonwering, lekkende daken enz. Met deze werkwijze spreiden we bovendien de onderhoudskosten. En uiteindelijk heeft iedere pandbewoner plezier van een goed meerjarenonderhoudsplan.’

‘Natuurlijk blijven na de oplevering van een gebouw altijd wensen over die om allerlei redenen niet zijn gerealiseerd en later worden aangebracht. Denk bijvoorbeeld aan zonwering. Dit soort aanpassingen behoren niet tot de meerjarenonderhoudsvoorziening. Zijn ze eenmaal via een aparte investeringsaanvraag gerealiseerd, dan worden ze dat wel.’

TIP VAN FONTYS:

Blijf communiceren over wat je doet en waarom en ook over waarom dingen niet gebeuren: onwetendheid draagt bij aan ontevredenheid.

NODIG:

Een vast bedrag in de jaarlijkse en meerjarenbegroting, gebaseerd op onder meer de afschrijvingstermijn van installaties.

TREFWOORDEN:

- > onderhoud
- > arbeidsplaats
- > installatie
- > onderwijsinrichting
- > voorlichting

MEER WETEN?

Jan Beun, j.beun@fontys.nl
Fontys Hogescholen

3.4 Collega werkt preventief

Hogeschool Zuyd zet deskundigheid van docenten en studenten in om gezondheidsklachten te voorkomen.

RESULTAAT:

- De arbo-afdeling heeft zichzelf op de kaart gezet: bij herinrichtingen wordt vaak om advies gevraagd.
- De adviezen worden over het algemeen goed opgevolgd.
- Er is een win-winsituatie ontstaan: de deskundigheid van docenten en studenten wordt benut en studenten doen ervaring op.

Henk Jellema, docent Ergotherapie en arbomedewerker, licht toe:

‘Voorkomen van gezondheidsklachten is voor Zuyd Arbo, onze interne arbo-afdeling, een speerpunt. Daarbij maken we gebruik van alle kennis die we in huis hebben: zo is een docent van de opleiding Ergotherapie belast met onderzoek naar werkplek(her) inrichting en werkplekonderzoek na gezondheidsklachten. Ook zetten we studenten van onze gezondheidszorgopleidingen in waar dat kan.’

‘Tijdens werkplekonderzoek kijken we niet alleen naar de werkopstelling en de werktechniek, maar ook naar psychosociale factoren. Elke bezoek leidt tot een adviesrapport voor de betrokkene en eventueel zijn leidinggevende en de bedrijfsarts. Met deze aanpak hebben we heel bewust een switch gemaakt van curatieve naar preventieve zorg. Bovendien geven we zo invulling aan goed werkgeverschap.’

TIP VAN HOGESCHOOL ZUYD:

Om elkaar snel te kunnen vinden, is het belangrijk dat de arbo-adviseur de schoolorganisatie en sleutelfiguren binnen de organisatie goed kent.

NODIG:

- Voortdurende en open communicatie op alle organisatieniveau's.
- Het uurloon van de arbo-medewerker
- Een werkplekonderzoek vergt gemiddeld 2 – 6 uur, inclusief rapportage.

TREFWOORDEN:

- > werkplek
- > ergonomie
- > preventie
- > arbeidsplaats
- > klachten

MEER WETEN?

Henk Jellema, H.Jellema@hszuyd.nl
Hogeschool Zuyd

3.5 Rondje lokalen

De lokalen en kantoren van de Katholieke PABO Zwolle zien er piekfijn uit sinds er dagelijks een controleronde wordt gehouden.

RESULTAAT:

- Een net gebouw.
- Mogelijkheid tot prettig werken en studeren.
- Tijdig opmerken van eventuele mankementen.

Jack van de Wetering,
preventiemedewerker, licht toe:

‘Eigenlijk ligt het voor de hand: het gebouw is bedoeld om prettig in te werken en te studeren. Dus moeten we aandacht besteden aan leefbaarheid. Dat doen we door het continu en consequent handhaven van de leefregels. We houden dagelijkse rondes en luisteren naar het personeel. Afgeschreven materiaal wordt vervangen, gymtoestellen periodiek gecontroleerd, werkplekken geobserveerd. Ook spoelen we maandelijks de douches goed door. Het verschil met vroeger is opmerkelijk: het gebouw ziet er veel netter uit.’

TIPS VAN KPZ:

- *Draag de boodschap uit dat ieder voor zich verantwoordelijkheid is voor de leefbaarheid.*
- *Handel klachten centraal af.*

NODIG:

Een rondje lokalen kost circa 3 kwartier.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsplaats
- > preventiemedewerker
- > preventiebeleid
- > afschrijving
- > controle
- > legionella

MEER WETEN?

Jack van de Wetering, j.wetering@kpz.nl
Katholieke PABO Zwolle

3.6 Zó geregeld: een passende werkplek

Binnen twee dagen zitten medewerkers van Saxion (weer) lekker te werken, dankzij de accurate manier waarop een werkplekonderzoek en -aanpassing wordt gedaan.

RESULTAAT:

- Betere arbeidsomstandigheden.
- Meer begrip voor medewerkers met klachten.
- Beter inzicht van medewerker in eigen belastbaarheid.
- Meer werkplezier.
- Minder klachten.
- Minder verzuim.

Roelf Kolk, preventiemedewerker ergonomie, licht toe:

‘Medewerkers hebben regelmatig lichamelijke klachten. Deze lijken verband te houden met werkplek, werkorganisatie of werkhouding. Om de juiste aanpassingen te kunnen doen, wordt nu in aanwezigheid van de bedrijfsfysiotherapeut een uitvoerig werkplekonderzoek gedaan.’

‘Het werkplekonderzoek vindt binnen twee dagen na aanvraag plaats en duurt een uur. De terugkoppeling aan de hand van een uitgebreid verslag duurt anderhalf uur. Wanneer de leidinggevende en P&O instemmen met het verslag, worden de aanpassingen direct doorgevoerd. Zo’n twee tot zes weken later hebben we kort contact met de medewerker over het verloop van zijn/haar klachten en de tevredenheid over de aanpassingen.’

TIPS VAN SAXION:

- *Hou de lijnen kort.*
- *Deel de verantwoordelijkheden duidelijk toe.*
- *Motiveer je aanvraag goed naar leidinggevenden.*
- *Verbouwingen en vernieuwingen kunnen de aanpassingen teniet doen, hou daar rekening mee.*

NODIG:

175 euro per onderzoek, inclusief verslag

TREFWOORDEN:

- werkplek
- arbeidsplaats
- ergonomie
- fysieke belasting
- Inrichting



MEER WETEN?

Roelf Kolk, r.a.kolk@saxion.nl
Saxion Hogescholen



HOOFDSTUK 4

Gevaarlijke stoffen

4.1 Gevaarlijke stof een eigen hok

Een apart spuithok met milieukast én een aparte ruimte met afzuiginstallatie speciaal voor schuur- en zaagwerkzaamheden, maken het werken met brandgevaarlijke en ongezonde stoffen voor studenten en docenten minder gevaarlijk.

RESULTAAT:

- Schone lucht en minder kans op brand in de werkplaatsen
- Studenten zijn zich bewuster van gevaarlijke stoffen en risicovolle technieken, en houden er nu in de ontwerpfase al rekening mee

Eef Oudbier, hoofd werkplaatsen locatie Arnhem, licht toe:

‘Na samenvoeging van een aantal werkplaatsen tot één grote werkplaats moest er een oplossing komen voor de slechte luchtkwaliteit door vluchtige stoffen en schuurstof. In een hogeschool voor de kunsten wordt gewerkt met veel verschillende materialen, waarvan sommige gevaarlijk of ongezond zijn. Door aparte ruimtes voor bepaalde werkzaamheden aan te wijzen, houden we de risico’s beperkt. Studenten kunnen nu op intekening gebruik maken van de speciale ruimtes.’

‘Toch blijven er altijd stoffen waarmee studenten hier beslist niet mogen werken. Willen ze dat, dan kunnen ze zich wenden tot gespecialiseerde bedrijven.’

TIPS VAN ARTEZ:

- *Inventariseer welke stoffen en materialen toelaatbaar zijn en stem daar de voorzieningen op af.*
- *Zoek alternatieven voor ongewenste stoffen en materialen. Zonodig extern, en bemiddel daar dan in.*
- *Vlak voor de beoordelingen is er een run op de speciale ruimtes. Rooster dit tijdig in.*

NODIG:

- Circa € 40.000 voor:
- Spuitkast en filter
- Straalkast en filter
- Milieukast
- Industriestofzuiger
- Ruimtelijke afzuiging

TREFWOORDEN:

- > gevaarlijke stoffen
- > spuiten
- > opslag
- > instructie
- > register
- > studenten
- > gevaar



MEER WETEN?

Eef Oudbier, e.oudbier@artez.nl
Hogeschool Artez

4.2 Eten en drinken? Niet hier!

Een algemeen rookverbod én een eet- en drinkverbod in ruimtes waar met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt: Avans hanteert strenge regels.

RESULTAAT:

Opname van gevaarlijke stoffen via de mond is uitgesloten.

Karel Prins, Arbo-medewerker Avans, licht toe:

‘Een algemeen rookverbod is verplicht sinds 1 januari 2004. Dit geldt bij ons voor alle gebouwen. Daarnaast hebben we een eet- en drinkverbod ingesteld in laboratoria en ateliers. Omdat hier met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt, loop je anders het risico dat die in je eten en drinken terecht komen. Vandaar.’

‘Studenten eten en drinken in de kantine, medewerkers hebben hiervoor een pauzeruimte. In de laboratoria en de ateliers wordt het verbod strikt nageleefd. Docenten en praktijkinstructeurs houden toezicht en kunnen sancties opleggen bij overtreding.’

TIP VAN AVANS:

Een verbod alleen is niet voldoende; regel ook de handhaving.

NODIG:

- Communicatiemiddelen (verbodsbordjes of -posters).
- Goede uitleg en instructies aan docenten en praktijkbegeleiders.

TREFWOORDEN:

- > hygiëne
- > tabaksrook
- > gevaarlijke stoffen
- > laboratoria
- > pauze
- > studenten
- > sanctiebeleid

MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

4.3 Maak legionella onschadelijk

Avans bestrijdt de legionellabacterie met water dat kouder is dan 25 graden óf warmer dan 60 graden.

RESULTAAT:

- Geen kans op legionellabesmetting.
- Een veiliger gebouw.
- Avans neemt zijn verantwoordelijkheid.

Karel Prins, arbo-medewerker, licht toe:

‘Sinds 2001 moeten eigenaren van collectieve leidingwaterinstallaties, waaronder scholen, voldoen aan strenge eisen rond het beheer en de inrichting daarvan. Dit om besmetting met de legionellabacterie te voorkomen. Het is iets wat je zelf ook goed geregeld wilt hebben. Je moet er immers niet aan denken dat deze ziekte op jouw school uitbreekt.’

‘Wij hebben onze installaties zodanig aangepast, dat water niet langdurig stilstaat. Koudwaterleidingen liggen niet meer dicht bij een warmtebron of warmwaterleiding. De warmwaterleidingen zijn bovendien nog eens extra geïsoleerd. Door leidingen te verleggen of te isoleren is gegarandeerd dat ons warme water warmer is dan 60 graden en ons koude water kouder dan 25 graden.’

TIPS VAN AVANS:

- *Schakel een gespecialiseerd bedrijf in.*
- *Controleer ook alle kamerluchtbevochtigers, het kan namelijk zijn dat hierin water wordt verhit. In dat geval: weg doen!*
- *Kom niet aan de instelknoppen van de close-in boilers.*

NODIG:

In de opdrachtverstrekking naar de installateur verwijzen naar de van toepassing zijnde WEVIN werkbladen.

TREFWOORDEN:

- > legionella
- > biologische agentia
- > Waterleidingbesluit
- > gevaarlijke stoffen
- > arbeidshygiënische strategie

MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

4.4 Weten waar de beestjes zitten

Hanzehogeschool Groningen houdt exact bij welke laboratoria binnen de 'schools' met ziekteverwekkende micro-organismen werken.

RESULTAAT:

- Weten welke 'schools' laboratoria hebben en wat zij doen.
- Overzicht van de verantwoordelijke personen in deze laboratoria.
- Bewustwording van risico's bij mensen die met micro-organismen werken.
- Risicobeheersing.

Dick Kleiwerd, hoofdbeheerder skillslab Live Science and Technology ILST, licht toe: 'Van biologische agentia, bijvoorbeeld micro-organismen, kun je behoorlijk ziek worden. Deze beestjes zijn niet alleen in staat om infecties, allergieën en vergiftigingen door te geven. Ze kunnen zelfs je genetische materiaal veranderen, je afweersysteem beïnvloeden en kanker verwekken. De verplichte inventarisatie en melding aan de Arbeidsinspectie draagt bij aan risicobeheersing.'

TIPS VAN HANZEHOGESCHOOL:

- *De beheerders beschrijven exact het gebruik, de opslag en de verwijdering van de gevaarlijke stoffen en biologische agentia.*
- *Benadruk het belang van deelname aan deze inventarisatie, ook als een 'school' geen laboratorium heeft.*
- *Rapporteer de inventarisatie aan de Arbeidsinspectie.*
- *Voer deze inventarisatie elk jaar uit (ook al worden de gegevens dagelijks bijgehouden).*

NODIG:

- Circa 4uur per jaar voor P&O-arbo-adviseur: benaderen contactpersonen, schrijven van rapportage en contact met de Arbeidsinspectie.
- Dagelijkse of wekelijkse registratie van de gevaarlijke stoffen en biologische agentia door de beheerder (onderdeel van zijn werktaak).
- Circa 4 uur per jaar voor verantwoordelijke laborant: invullen van checklist.

TREFWOORDEN:

- > laboratoria
- > biologische agentia
- > Arbeidsinspectie
- > risico-inventarisatie en -evaluatie
- > register gevaarlijke stoffen
- > gevaarlijke stoffen

MEER WETEN?

Dick Kleiwerd, d.kleiwerd@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen

4.5 Preventief prikken

Medewerkers en studenten van Hogeschool Rotterdam die door hun functie of opleiding in contact kunnen komen met bloed, worden ingeënt tegen hepatitis-B.

RESULTAAT:

- Een laag besmettingsrisico voor medewerkers en studenten.
- Steeds minder studenten die na besmetting alsnog moeten worden ingeënt tegen een mogelijk hepatitis-B-virus.
- Tevredenheid onder studenten en medewerkers over mogelijkheid tot vaccinatie.

Eveline Schellekens-Gerritse, medewerker arbeidsomstandigheden, licht toe:

‘We willen voorkomen dat medewerkers en studenten door bloedcontact tijdens het werk of opleiding besmet worden met hepatitis-B. Tot nu toe werden alleen de kosten van de vaccinaties van medewerkers betaald door de Hogeschool. Studenten moesten zelf zorgen voor hun vaccinaties. Dat zorgde nog wel eens voor ontevredenheid en onvoldoende zicht op het al of niet gevaccineerd zijn van studenten.’

‘We hebben besloten om de vaccinaties van zowel medewerkers als studenten vanuit de Hogeschool te organiseren en betalen. Dat betekent dat nieuwe medewerkers en startende studenten een vaccinatieprogramma krijgen aangeboden. In de Arbo-wet staat immers dat medewerkers en studenten van medische en paramedische opleidingen die blootgesteld worden aan biologische agentia, zo goed mogelijk beschermd moeten worden.’

TIP VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

Laat medewerkers én studenten inenten op kosten van de hogeschool, dan heb je altijd een goed overzicht van wie wel of niet gevaccineerd is.

NODIG:

Kosten per inenting variëren.

TREFWOORDEN:

- > vaccineren
- > biologische agentia
- > infectie
- > hepatitis
- > besmetting
- > studenten

MEER WETEN?

Eveline Schellekens-Gerritse,
E.Schellekens-Gerritse@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

4.6 Veilig leren en werken

Om (gezondheids-)schade te voorkomen, leren studenten van de Hogeschool Utrecht in practica hoe ze veilig met gevaarlijke stoffen moeten werken.

RESULTAAT:

- Studenten gaan bewuster met stoffen om: zij brengen de gevaren en risico's van tevoren in kaart.
- De werkomgeving en werkmethoden zijn veiliger geworden.
- HU voldoet aan de wettelijke verplichting om risico's rond het werken met gevaarlijke stoffen te voorkomen of te beperken.

Peter Bevers, adviseur Arbo & Milieu, licht toe:

'In het eerste studiejaar krijgen de studenten instructie over de veiligheids- en gezondheidsaspecten rond werken met gevaarlijke stoffen. Studenten bespreken de chemische eigenschappen en gevaren van verschillende stoffen en leren hoe zij om moeten gaan met kleine blusmiddelen. Daarnaast leren ze wat ze moeten doen als er een ongeval plaatsvindt. In latere studieblokken moeten ze altijd eerst een Practicum Voorbereidingsformulier (PVF) invullen voordat ze een experiment uitvoeren. Zo weet hun begeleider of ze voldoende zijn voorbereid.'

'Een hogeschoolbrede werkgroep werkt het onderdeel voorlichting en onderricht gevaarlijke stoffen nog verder uit. Uiteindelijk zal het deel uitmaken van het hogeschoolbeleid "Gevaarlijke stoffen".'

TIPS VAN HOGESCHOOL UTRECHT:

- *Kom afspraken over werken met gevaarlijke stoffen consequent na.*
- *Hanteer sancties als studenten zich niet aan afspraken houden.*
- *Toets de kennis van studenten.*

NODIG:

Controle op het zelf invullen van het PVF.

TREFWOORDEN:

- > gevaarlijke stoffen
- > brandbestrijdingsmiddelen
- > bedrijfshulpverlening
- > arbeidshygiënische strategie
- > voorlichting
- > studenten
- > sancties
- > RI&E

MEER WETEN?

Peter Bevers, peter.bevers@hu.nl
Hogeschool Utrecht

4.7 Voor morsige types

Gemorste chemicaliën worden snel en veilig opgeruimd; in de morskar is alles bij de hand.

RESULTAAT:

- Kleine tot middelgrote morsingen in laboratoria kunnen snel worden opgeruimd.
- Het opruimen gebeurt veilig.

Albert Baas, preventiemedewerker
gevaarlijke stoffen, licht toe:

‘In onze laboratoria moesten materialen om gemorste chemicaliën op te ruimen vaak bij elkaar gesprokkeld worden. In de ene kast lagen de wegwerphandschoenen, in de andere een stoffer en blik. Om dan ook nog eens op zoek te gaan naar absorptiemateriaal en een gasmasker met filter... Dat kan gevaarlijke situaties in de hand werken. Vandaar dat er voor de laboratoria nu een morskar is.’

‘In de morskar zit alles wat nodig is om aan de slag te gaan: neopreen handschoenen, wegwerphandschoenen, twee gasmasker met filters, lakmoespapier, natriumbicarbonaat, een opruimsetje voor kwik en ga zo maar door. Omdat je alles bij de hand hebt, kun je sneller reageren. Ook dat bevordert de veiligheid.’

TIPS VAN SAXION:

- *Geef instructie over het omgaan met de gasmaskers.*
- *Controleer de morskar regelmatig en vul de inhoud bij.*
- *Zorg voor een afsluitbare emmers.*

NODIG:

Circa € 500 per morskar.

TREFWOORDEN:

- > gevaarlijke stoffen
- > persoonlijke beschermingsmiddelen
- > laboratorium
- > toxische stoffen
- > veiligheidsinformatieblad
- > milieugevaarlijke stoffen

MEER WETEN?

Albert Baas, a.w.baas@saxion.nl
Saxion Hogescholen



HOOFDSTUK 5

Fysieke belasting

5.1 Ruggespraak

Een training op de werkplek voorkomt dat medewerkers van Avans rugklachten krijgen en vermindert bestaande rugklachten.

RESULTAAT:

- Medewerkers zijn zich meer bewust geworden van het belang van een goede lichaamshouding.
- Waar mogelijk gebruiken zij hulpmiddelen ter voorkoming van rugklachten.

Karel Prins, arbo-medewerker, licht toe:

‘Het komt nog al eens voor dat medewerkers door een verkeerde werkwijze of werkhouding, rugklachten ontwikkelen. Het gaat dan vooral om mensen die lichamelijk werk doen, zoals conciërges, medewerkers van de drukkerij en de postkamer en ICT-medewerkers. Een training helpt om tijdens het werk je rug te ontzien.’

‘In de training wordt de houding gecorrigeerd. Daarnaast krijgen de medewerkers voorlichting hoe tijdens het werk rugklachten zijn te voorkomen. Om de risico’s nog verder te verkleinen, zijn er til- en transportmiddelen aangeschaft.’

TIP VAN AVANS:

Stel de training verplicht voor alle medewerkers die lichamelijk werk verrichten.

NODIG:

- Budget voor training.
- Budget voor til- en transportmiddelen

TREFWOORDEN:

- > fysieke belasting
- > ergonomie
- > tillen/dragen
- > voorlichting
- > werkhouding
- > NIOSH-methode
- > beroepsziekten

MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

5.2 Cesar bestrijdt CANS

Met bewegingsonderzoek, voorlichting, advies en training helpen studenten Oefentherapie Cesar lichamelijke klachten te voorkomen bij studenten Mondzorgkunde en studenten Huidtherapie van de Hogeschool Utrecht.

RESULTAAT:

- Studenten Mondzorgkunde en Huidtherapie zijn zich bewust van beroepsrisico's, beroepsziekten en hoe zij die kunnen voorkomen.
- Studenten Oefentherapie Cesar zijn in de gelegenheid een bedrijfsstage te doen.
- Verschillende opleidingen en (toekomstige) beroepsgroepen werken vakoverstijgend samen.

Johan Eskens, adviseur Arbo & Milieu, licht toe:

'Bijna 95% van onze studenten Mondzorgkunde en Huidtherapie ontwikkelen tijdens studie- en stagewerkzaamheden arbeidsgerelateerde klachten: CANS-klachten, lage rugklachten en nekklachten. Het leek ons een goed idee om een beroep te doen op onze studenten Oefentherapie Cesar. Bij wijze van stage nemen zij nu de klachten van de studenten Mondzorgkunde en Huidtherapie onder de loep. Dit gebeurt onder supervisie van een docent of een ergonomisch geschoolde deskundige. Wellicht kunnen we dit traject in de toekomst inzetten om medewerkers en studenten van andere opleidingen te begeleiden.'

TIPS VAN HOGESCHOOL UTRECHT:

- *Bereid studenten goed voor op beroepsrisico's.*
- *Zet goed gemotiveerde studenten Oefentherapie Cesar in voor dit traject.*
- *De supervisor van de stagestudenten moet kennis hebben van ergonomie.*

NODIG:

- De medewerking van docenten.
- Financiële middelen voor de inzet van een supervisor.

TREFWOORDEN:

- > fysieke belasting
- > ergonomie
- > voorlichting
- > beroepsziekten
- > risico
- > risicogroepen
- > CANS



MEER WETEN?

Johan Eskens, johan.eskens@hu.nl
Hogeschool Utrecht

5.3 Een student kan de was doen

Een docent en twee studenten Ergotherapie hebben bij Hogeschool Zuyd een onderzoek gedaan naar de fysieke belasting van de frontoffice-medewerkers van de Technische Dienst.

RESULTAAT:

- Een gedegen en goed toepasbaar (zo is gebleken) adviesrapport.
- De frontoffice-medewerkers kunnen hun werk op een gezonde manier uitvoeren.
- De studenten hebben een uitstekende leerervaring opgedaan.

Henk Jellema, docent Ergotherapie en arbomedewerker, licht toe:

‘Uit de RI&E bleek dat de fysieke belasting van de frontoffice-medewerkers van de Technische Dienst te groot was. Om dit probleem op te lossen, besloot een medewerker van de arbo-afdeling, tevens docent Ergotherapie, twee studenten in te schakelen. Zij konden over dit onderwerp een afstudeeronderzoek doen. De studenten pakten het onderzoek goed op en boden oplossingen voor de gesignaleerde knelpunten. De docent bewaakte zowel de inhoud als het proces. Inmiddels zijn de adviezen naar alle tevredenheid gerealiseerd.’

TIPS VAN ZUYD:

- *Het onderzoek is niet alleen handig in de praktijk, maar ook voor de theorie: het levert docenten lesmateriaal en expertise.*
- *De beschikbaarheid van studenten kan een knelpunt zijn. Ga dus tijdig op zoek!*
Het onderzoek is ook goed te gebruiken op andere afdelingen.

NODIG:

- Drie maanden voor het onderzoek.
- Vier uur tijdsinvestering medewerker arbo-afdeling (overige uren zijn docentbegeleidingsuren).
- Wat eenmalige kosten voor aanschaf onderzoeksapparatuur.

TREFWOORDEN:

- > fysieke belasting
- > RI&E
- > ergonomie
- > tillen/dragen
- > NIOSH-methode

MEER WETEN?

Henk Jellema, h.jellema@hszuyd.nl
Hogeschool Zuyd



HOOFDSTUK 6
Beeldschermwerk

6.1 Zie jezelf zitten!

Het document “25 Tips voor beeldschermwerkers” van Avans, over een goede werkplekinrichting, kan helpen RSI te voorkomen.

RESULTAAT:

- Elke medewerker kan zelf zijn eigen werkplek controleren en instellen.
- De voorlichting kan snel van start.

Karel Prins, arbo-medewerker Avans, licht toe:

‘Veel mensen zijn zich niet bewust van hun werkhouding achter de computer. Je merkt pas dat je niet goed zit als je klachten krijgt. Bewust kijken naar je houding achter het beeldscherm is al een eerste stap in de richting van preventie. Het doen van de nodige aanpassingen is stap twee.’

‘Wij hebben een flink pakket aan RSI-preventiemaatregelen. Voorlichting over het instellen van de werkplek is daar een onderdeel van. Met het document “25 Tips voor beeldschermwerkers” kunnen de medewerkers goed uit de voeten. De stap-voor-stap informatie is helder en informatief.’

TIPS VAN AVANS:

- *Zorg ervoor dat iedere medewerker “25 Tips voor beeldschermwerkers” krijgt.*
- *Informeer of er hulp nodig is bij het instellen van de werkplek.*

NODIG:

Het document “25 Tips voor beeldschermwerkers”.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > werkhouding
- > voorlichting
- > RSI
- > ergonomie
- > klachten



MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

6.2 Voorkomen is beter

Alle eerstejaarsstudenten van de Christelijke Hogeschool Ede worden uitgenodigd voor een verplichte bijeenkomst ter voorkoming van RSI- of CANS-klachten.

RESULTAAT:

Een grotere bewustwording onder de studenten.

Hester Bunk, personeelsadviseur, licht toe:

‘Jongeren lopen een extra risico op RSI of CANS. Ze zitten vaak lang achter de computer en aan het eind van hun studie hebben ze dikwijls last van stress. Dat verhoogt het risico aanzienlijk. Vandaar dat wij onze studenten al in het eerste jaar voorlichting geven over RSI en CANS. We brengen zo een bewustwordingsproces op gang en leggen uit hoe je deze klachten kunt voorkomen. De bijeenkomsten zijn verplicht en maken deel uit van het curriculum.’

TIPS VAN DE CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE:

- *Beperk de voorlichting over RSI en CANS-klachten niet tot de medewerkers.*
- *Maak er een verplicht onderdeel van.*

NODIG:

- drie volle dagen.
- deskundigen op het gebied van RSI- en CANS-klachten.

TREFWOORDEN

- > beeldschermwerk
- > aansprakelijkheid
- > studenten
- > RSI
- > CANS
- > stress
- > voorlichting
- > klachten

MEER WETEN?

Hester Bunk, hvisscher@che.nl
Christelijke Hogeschool Ede

6.3 Zelf doen = geld besparen

De conciërge van de Gereformeerde Hogeschool Zwolle die al verantwoordelijk was voor de werkplekinrichting, is opgeleid tot intern werkplekonderzoeker.

RESULTAAT:

- Snelle afhandeling werkplekonderzoeken.
- Kostenbesparing van 15 x € 400 per jaar.
- Nazorg is altijd 'in huis'.
- Preventieve werking doordat werkplekken in één keer goed worden ingesteld.

Gerard van Dijk, personeelsadviseur, licht toe:

'Bij fysieke klachten van medewerkers lieten we altijd een werkplekonderzoek uitvoeren door de arbodienst, maar de kosten voor deze wpo's begonnen uit de hand te lopen. Nu doen we de onderzoeken zelf. De meest aangewezen persoon om dat te gaan doen, was degene die zich al bezighield met de inrichting van werkplekken: de conciërge. Hij volgde een cursus en nu hebben we zelf alle kennis in huis.'

TIP VAN DE GEREFORMEERDE HOGESCHOOL ZWOLLE:

Tijdens het volgen van de cursus is de kennis meteen al toe te passen.

NODIG:

- 2x 2 cursusdagen
- 1.400 euro cursuskosten

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > werkplek
- > CANS
- > RSI
- > ergonomie
- > ergonomische eisen
- > inrichting
- > computer

MEER WETEN?

Gerard van Dijk, gerardvandijk@gh-gpc.nl
Gereformeerde Hogeschool Zwolle

6.4 Beeldschermtips via beeldscherm

In de strijd tegen RSI, stuurt HAN beeldschermtip via het beeldscherm naar de gebruikers.

RESULTAAT:

- Gering aantal RSI-klachten in vergelijking met andere grote organisaties.
- Tevreden gebruikers.

Maud Sieben, beleidsmedewerker/
arbocoördinator, licht toe:

‘Het lijkt gek: tips ontvangen over beeldschermwerk via je beeldscherm. Maar het werkt fantastisch! Medewerkers en studenten kunnen zelf bepalen of ze de tips willen ontvangen. Zo ja, dan krijgen ze elke maand een mailtje met een ‘gezond werken’-tip.’

‘De beeldschermtips zijn onderdeel van een groter geheel aan maatregelen tegen RSI. Ze zijn gericht op het voorkomen van psychische en fysieke schade door beeldschermwerken. Door de tips worden medewerkers er regelmatig aan herinnerd dat ze aan hun gezondheid moeten denken. Het zijn korte tekstjes, voorzien van een instructie.’

TIPS VAN HAN:

- *Maak voor een heel jaar een voorraad tips, verstuur ze per maand.*
- *Maak aan- en afmelden gemakkelijk.*

NODIG:

- Klein budget.
- Weinig tijd.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > RSI
- > voorlichting
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > gezondheid

MEER WETEN?

Maud Sieben, maud.sieben@han.nl
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

6.5 RSI online

Alle informatie over RSI staat op een aparte themasite bij de HAN.

RESULTAAT:

Studenten en medewerkers hebben rechtstreeks toegang tot alle informatie over RSI.

Alda ter Heerd, beleidsmedewerker/ arbocoördinator, licht toe:

‘Over RSI is veel te vertellen. Zó veel dat wij besloten om alle informatie op een website te plaatsen. Deze is vanuit alle sites van instituten, faculteiten en service units te bereiken. Iedereen die op de HAN werkt of studeert kan deze informatie dus raadplegen.’

‘Oorzaken, symptomen, revalidatie en re-integratie, bedrijfsfitness, een RSI-test... je kunt het zo gek niet bedenken of het staat op de site. Er is zelfs een beeldschermtachograaf beschikbaar, die je werktempo in de gaten houdt en af en toe voor een onderbreking zorgt!’

TIP VAN HAN:

Bedenk acties om bezoekers naar je site te trekken; anders komen bezoekers pas als ze een probleem hebben en zien ze preventieve tips niet.

NODIG:

- Budget voor de bouw van de website.
- Tijd om informatie te actualiseren.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > RSI
- > voorlichting
- > pauze
- > software
- > studenten



MEER WETEN?

Alda ter Heerd, alda.terheerd@han.nl
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

6.6 Wie doet wat op de werkplek?

Werkplekinrichting en werkplekonderzoek zijn twee verschillende diensten met elk een eigen prijskaartje. De HAN zet ze gescheiden in, op basis van behoefte.

RESULTAAT:

- Geen onnodige kosten voor dure werkplekonderzoeken.
- Eenduidigheid over de inkoop van meubilair en materialen.
- Medewerkers krijgen een werplek op maat met zonodig extra aanpassingen.

Alda ter Heerd, beleidsmedewerker/ arbocoördinator, licht toe:

‘In onze hogeschool werden verschillende professionals ingeschakeld voor werkplekonderzoeken. Het resultaat was: tegenstrijdige adviezen, hoge kosten en een facilitaire dienst die het overzicht over de inkoop kwijt was. We hebben werkplekonderzoek en werkplekinrichting uit elkaar getrokken. Waar sprake is van klachten kan er een (vaste) ergonomoom worden ingeschakeld voor werkplekonderzoek (WPO). Werkplekinrichting (WPI) is nu een taak van de een aantal daartoe opgeleide conciërges, die jaarlijks opnieuw worden geïnstrueerd door de ergonomoom.’

‘Nieuwe medewerkers ontvangen een arbo-informatiemap met een tegoedbon voor het inrichten van de werkplek. Pas als iemand klachten heeft, wordt het relatief dure werkplekonderzoek aangeboden. De Facilitaire Dienst krijgt eenduidige adviezen over de aanschaf van middelen.’

TIPS VAN HAN:

- *Laat locatiebeheerders of conciërges WPI in hun takenpakket opnemen.*
- *Zorg voor jaarlijkse bijscholing WPI.*
- *Zorg voor een goed back-up bij vragen over WPI.*
- *Beschrijf een duidelijke grens tussen WPI en WPO.*

NODIG:

- Budget en tijd voor eerste training en vervoltrainingen WPI.
- Goede afspraken tussen Facilitaire Dienst en ergonomoom over de inkoop van middelen.

TREFWOORDEN:

- > werkplek
- > beeldschermwerk
- > meubilair
- > ergonomie
- > werkplekafmetingen

MEER WETEN?

Alda ter Heerd, alda.terheerd@han.nl
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

6.7 Nieuw loket: ergonomische zaken

Sinds er één loket is voor het aanschaffen van ergonomische hulpmiddelen, kunnen medewerkers van Hogeschool Leiden snel hun werkplek (laten) aanpassen.

RESULTAAT:

- Medewerkers hebben één aanspreekpunt voor advies over en aanschaf van ergonomische hulpmiddelen.
- Er is een duidelijke en korte procedure; aanpassingen zijn snel geregeld.
- Hulpmiddelen voldoen aan de nieuwste eisen, normen en inzichten.
- Betere preventie van CANS/RSI.

Ed van Oudheusden, preventiemedewerker Algemene Veiligheid & Werkplekinrichting, licht toe:

‘In het verleden hadden we geen eenduidige afspraken over de aanschaf van ergonomische hulpmiddelen. De aanvraagprocedure nam veel tijd in beslag, omdat niemand precies wist wat de regels waren. Dat kon zo niet langer. Medewerkers die preventiehulpmiddelen nodig hebben, moeten daar natuurlijk zo snel mogelijk over kunnen beschikken.’

‘Nu worden vanuit het centraal bureau hulpmiddelen aangeschaft die voldoen aan de nieuwste eisen, normen en inzichten. Sommige hulpmiddelen worden direct besteld, zoals voetenbankjes, een documenthouder, een RSI-preventiekit voor laptops, de beeldschermbril en de monitor-riser. Bijzondere hulpmiddelen, zoals de verticale muis, worden op medisch advies verstrekt. Voor medewerkers met afwijkende lichaamsmaten of specifieke klachten hebben we aangepaste bureaustoelen.’

TIPS VAN HOGESCHOOL LEIDEN:

- *Zorg voor een goede coördinatie.*
- *Regel bekostiging vanuit centraal budget; dat draagt bij aan een snelle procedure en betere kwaliteitszorg.*
- *Zorg er ten behoeve van de continuïteit voor dat de procedure is ingebed in de PDCA-cyclus.*
- *Draagvlak bij College van Bestuur en management is een voorwaarde.*

NODIG:

- Zes maanden voorbereidingstijd.
- € 25.000 per collegejaar.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > RSI
- > CANS
- > voorlichting
- > preventie
- > preventiemedewerker



MEER WETEN?

Ed van Oudheusden,
oudheusden.van.e@hsleiden.nl
Hogeschool Leiden

6.8 Elke maand massage

Eerstejaarsstudenten van Hogeschool Leiden krijgen eenmalig een workshop CANS/RSI-preventie aangeboden. Medewerkers krijgen de workshops elke maand, inclusief een stoelmassage!

RESULTAAT:

- Medewerkers en studenten zijn zich bewust van de risico's van CANS/RSI.
- Medewerkers en studenten weten hoe ze CANS/RSI kunnen voorkomen, kennen de hulpmiddelen en kunnen hun eigen werkplek aanpassen.
- Klachten worden tijdig gemeld.

Ed van Oudheusden, preventiemedewerker Algemene Veiligheid & Werkplekinrichting, licht toe:

'Iedereen weet wat CANS/RSI is, maar iedereen denkt dat het alleen een ander overkomt. Om voor elkaar te krijgen dat mensen signalen herkennen en tijdig de juiste maatregelen nemen, organiseren wij structureel workshops RSI-preventie voor medewerkers en eerstejaarsstudenten.'

'Alle eerstejaarsstudenten krijgen de workshop, die een uur duurt, eenmalig aangeboden. Aan de hand van een powerpointpresentatie worden ze gewezen op de risico's en leren ze wat ze zelf kunnen doen om CANS/RSI te voorkomen. Voor medewerkers is er elke maand een workshop. De motivatie om hieraan deel te nemen is groot, want de medewerkers krijgen na afloop aan stoelmassage.'

TIPS VAN HOGESCHOOL LEIDEN:

- *Blijf communiceren over preventieve maatregelen rondom CANS/RSI en zoek steeds nieuwe ingangen.*
- *Stel dit soort workshops verplicht. RSI-preventie is immers in ieders belang.*

NODIG:

- Zes maanden voor voorbereiding, overleg en communicatie.
- €5.000 per collegejaar (personeelskosten en communicatiemateriaal).

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > RSI
- > CANS
- > voorlichting
- > preventie
- > preventiemedewerker

MEER WETEN?

Ed van Oudheusden,
oudheusden.van.e@hsleiden.nl
Hogeschool Leiden

6.9 Kans op CANS?

Medewerkers en studenten van de Hogeschool Rotterdam krijgen vaker voorlichting over de risico's op CANS en het voorkomen daarvan.

RESULTAAT:

- Medewerkers hebben actuele informatie over de risico's op RSI/CANS.
- Minder overbelasting door beeldschermwerk.
- Medewerkers verrichten op een gezondere wijze en met een gezonde houding beeldschermwerk.
- Medewerkers zijn zich bewuster van de risico's die zij lopen bij het verrichten van langdurig beeldschermwerk.

Eveline Schellekens-Gerritse, medewerker arbeidsomstandigheden, licht toe:

'In 2002 werd 32% van het verzuim veroorzaakt door klachten over het bewegingsapparaat. In 2003 hielden wij een grootschalige campagne om medewerkers en studenten te informeren over de risico's van beeldschermwerk. We hadden allerlei ingangen bedacht om de boodschap over te brengen, zoals muismatten, theaterstukjes, noem maar op. Daarna is de informatievoorziening op kleinere schaal voortgezet, onder meer via folders en intranet.'

'In 2007 is een nieuwe gezondheidscampagne opgezet, uiteraard op basis van de nieuwste inzichten. Onderdeel daarvan vormde een "gezond werken week", waarin het thema "Maak ik kans op CANS en hoe voorkom ik CANS" ook aandacht kreeg. Daarnaast is een kort bewustwordingsfilmje ontwikkeld. Dit is wordt opgenomen in het introductieprogramma van medewerkers en dat van studenten. Werkplekken van medewerkers met de hoogste beeldschermbelasting worden ergonomisch onderzocht.'

TIPS VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

- *Voorlichting over CANS moet je regelmatig herhalen, zeker bij studenten.*
- *Probeer nieuwe manieren te vinden om (onwillige) mensen te bereiken. Schakel daarvoor bijvoorbeeld (kunst)studenten in.*
- *Een ergonomisch ingerichte werkplek is niet altijd genoeg; zorg dat mensen alert blijven op klachten.*

NODIG:

Een redelijk budget. Wij waren circa € 45.000 kwijt voor het project van 2007 - 2008.

TREFWOORDEN:

- > CANS
- > RSI
- > beeldschermwerk
- > voorlichting
- > ergonomie
- > werkplek

MEER WETEN?

Eveline Schellekens-Gerritse,
E.Schellekens-Gerritse@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

6.10 Minder muis, minder CANS

De training “Werken met sneltoetsen” leert studenten en medewerkers van de Hogeschool Utrecht hoe zij het werken met de muis kunnen beperken om CANS te voorkomen.

RESULTAAT:

- Enthousiasme bij de deelnemers.
- Minder kans op CANS bij de deelnemers.
- Het gebruik van sneltoetsen bespaart tijd.

Peter Bevers, adviseur Arbo & Milieu, licht toe:

‘Door sneltoetsen te gebruiken, hoef je de muis niet zoveel te hanteren. De training “Werken met sneltoetsen” bestaat uit een plenair college en een e-training. Het voordeel van e-learning is dat medewerkers en studenten in hun eigen tempo, op momenten dat het hen uitkomt en vanaf hun eigen werkplek aan de slag kunnen.’

‘Deelnemers leren sneltoetsen te gebruiken voor MS Windows, MS Word, Internet Explorer, Adobe Photoshop CS, MS Outlook en MS Excel. Na de training ontvangen ze nog acht weken lang een tip per e-mail. Zo blijven ze alert op het gebruik van sneltoetsen. Voor studenten is de training onderdeel van het lesprogramma, ze behalen er zelfs studiepunten mee.’

TIPS VAN HOGESCHOOL UTRECHT:

- *Herinner studenten via e-mailberichten aan de training.*
- *Stuur na afloop van de training gebruikstips per e-mail.*
- *Maak de training voor studenten onderdeel van het lesprogramma.*

NODIG:

Budget voor het inkopen van de training.

TREFWOORDEN:

- > muis
- > CANS
- > voorlichting
- > beeldschermwerk
- > studenten

MEER WETEN?

Petra List, petra.list@hu.nl
Hogeschool Utrecht

6.11 Van werkplek naar werkplek

Hogeschool Utrecht vervangt jaarlijks enkele 'oude' werkplekken door verantwoord ingerichte werkplekken en laat zo zien dat ook flexibele werkplekken ergonomisch verantwoord kunnen zijn.

RESULTAAT:

- Er zijn flexibele werkplekken gerealiseerd.
- Medewerkers zijn tevreden over de nieuwe werkplekken.
- Er is minder ziekteverzuim.
- De Hogeschool voldoet aan de wet- en regelgeving met betrekking tot de inrichting van beeldschermwerk.

Johan Eskens, adviseur Arbo & Milieu, licht toe:

'Ongeveer vijf jaar geleden zijn we begonnen werkplekken te vervangen door flexibele, ergonomisch verantwoorde werkplekken voor beeldschermwerkers. Die bestaan uit een stoel en een verstelbaar bureau die aan de laatste ergonomische (NEN) normen voldoen, een desktopcomputer met een plat beeldscherm, een standaard symmetrische en optische muis en een klein toetsenbord. Een los alfanumeriek toetsenbord en een documenthouder worden alleen op verzoek verstrekt.'

TIP VAN HOGESCHOOL UTRECHT:

Maak samen met de verantwoordelijke medewerkers een meerjarenplan voor vervanging van de werkplekken, op basis van een gedegen inventarisatie. Zo kan er structureel budget voor worden gereserveerd.

NODIG:

- Erkenning van de noodzaak.
- Ongeveer € 1.400,- (excl. BTW) per werkplek.

TREFWOORDEN:

- > kantoormeubilair
- > beeldschermwerk
- > werkplek
- > ergonomie
- > RSI
- > CANS

MEER WETEN?

Johan Eskens, johan.eskens@hu.nl
Hogeschool Utrecht

6.12 Hulp is nabij

Medewerkers en leidinggevenden van de Hogeschool Zeeland hebben altijd een gecertificeerd ergocoach in hun directe werkomgeving, en dus direct toegang tot werkplekonderzoek, ergonomisch advies en hulpmiddelen.

RESULTAAT:

- Betere werkplekken.
- Een toegenomen bewustzijn van de oorzaken van en (mogelijke) preventieve maatregelen voor bijvoorbeeld RSI.
- Positieve reacties van medewerkers: ze ervaren goede ondersteuning bij het verbeteren van hun werkplek.
- Waardering van medewerkers voor de aandacht en zorg die de werkgever hiermee toont.

Marc de Kok, arbocoördinator, licht toe:

‘Hogeschool Zeeland heeft een groep medewerkers opgeleid tot gecertificeerd ergocoach. Deze groep is relatief groot en goed verspreid, zodat iedereen een ergocoach in de buurt heeft. Alle sleutelmedewerkers, zoals de verantwoordelijken voor de inkoop van meubilair en ICT-middelen, zijn inmiddels ergocoach.’

‘Werkplekonderzoek, ergonomisch advies en hulpmiddelen zijn voor alle medewerkers binnen handbereik gekomen. Bij ernstiger klachten kan de ergocoach een medewerker direct doorverwijzen naar de bedrijfsarts of een extern deskundige, zoals een ergonomist.’

TIPS VAN HOGESCHOOL ZEELAND:

- *Investeer in een relatief grote groep ergocoaches.*
- *Zorg ervoor dat in alle gebouwen minstens één ergocoach is.*
- *Maak aan alle medewerkers duidelijk dat er ergocoaches zijn, wat ze doen en waar ze zitten.*

NODIG:

Ongeveer ½ dag per week in het eerste half jaar.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > werkplek
- > ergonomie
- > ergonomische eisen
- > RSI
- > bedrijfsarts

MEER WETEN?

Marc de Kok, mkok@hz.nl
Hogeschool Zeeland

6.13 Ga er eens goed voor zitten!

Studenten Ergonomie van de Hogeschool Zuyd ontwikkelden een multimediaal voorlichtingsprogramma voor medewerkers en studenten waarmee gezondheidsrisico's door langdurig beeldschermwerk kunnen worden voorkomen.

RESULTAAT:

- Medewerkers en studenten leren zelf tijdig actie te ondernemen om klachten te voorkomen.
- Er is een win-winsituatie ontstaan: studenten doen ervaring op met voorlichting geven, studenten en medewerkers hebben er baat bij.

Henk Jellema, docent Ergotherapie en arbomedewerker, licht toe:

'De titel van het voorlichtingsprogramma dat onze studenten Ergotherapie hebben ontwikkeld, is: "Ga er eens goed voor zitten". Dat geeft precies het doel weer: gezondheidsklachten door langdurig beeldschermwerk voorkomen. Het programma bestaat uit een instructie, een voorlichtingsite, workshops, zelfoefeningen, posters en reminders. Het programma wordt jaarlijks herhaald.'

'Behalve dit preventieprogramma hebben studenten een grootschalige voorlichtingscampagne ontwikkeld voor studenten van high-riskopleidingen zoals ICT. Door hun inzet kunnen we in relatief korte tijd veel studenten en medewerkers bereiken. We letten er wel goed op dat de continuïteit van het programma gewaarborgd is. De activiteiten zijn nooit eenmalig!'

TIP VAN HOGESCHOOL ZUYD:

Maak de ontwikkeling en uitvoering van het voorlichtingsprogramma onderdeel van het curriculum van de studenten. Dat garandeert continuïteit en beschikbaarheid van het programma.

NODIG:

- Medewerking van de ict-dienst voor multimedia activiteiten.
- Tijd voor het ontwikkelen van een voorlichtingsprogramma: 3 à 4 maanden.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > voorlichting
- > ergonomie
- > RSI
- > CANS
- > preventie

MEER WETEN?

Henk Jellema, H.jellema@hszuyd.nl
Hogeschool Zuyd

6.14 Altijd in de herhaling: beeldschermwerk

Hogeschool INHolland dringt uitval door CANS, psychische belasting of stress terug met periodieke bijeenkomsten over de risico's van beeldschermwerk, gevolgd door werkplekonderzoek.

RESULTAAT:

- Medewerkers zijn zich bewuster van de risico's.
- Het aantal aanvragen voor werkplekonderzoeken neemt toe.
- De belangstelling voor zit- en werkinstructies neemt toe.

Hans Waning, coördinator Arbo-zaken Inholland, licht toe:

'Uit onderzoek naar CANS-klachten bleek dat onze medewerkers weinig kennis hadden van ergonomisch zitten en werken. Met actieve, regelmatig terugkerende voorlichting dringen we uitval als gevolg van CANS terug.'

'Na elke voorlichtingsbijeenkomst volgt een individueel, globaal werkplekonderzoek. Hierbij wordt niet alleen naar ergonomische factoren gekeken, we besteden ook aandacht aan psychische factoren, zoals stress. Medewerkers kunnen natuurlijk ook een gedetailleerd werkplekonderzoek laten doen, vaak met werkplekaanpassingen als resultaat. Deze variëren van de inzet van penmuizen tot aangepast meubilair.'

TIPS VAN HOGESCHOOL INHOLLAND:

- *Financier de informatiebijeenkomsten uit Achmea-gelden.*
- *Doe een beroep op het management om deelname te stimuleren.*

NODIG:

- Voldoende capaciteit om na een bijeenkomst individuele werkplekonderzoeken uit te voeren.
- Goede communicatie naar medewerkers en leidinggevenden.
- Zorgvuldige documentatie.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > voorlichting
- > CANS
- > RSI
- > psychosociale arbeidsbelasting
- > stress
- > werkplek
- > ergonomie
- > zitten

MEER WETEN?

Hans Waning, hans.waning@inholland.nl
Hogeschool INHolland

6.15 Staar naar de muur!

In Hogeschool Windesheim hangen overal posters die studenten tips geven over gezond beeldschermwerk.

RESULTAAT:

Studenten worden voortdurend geconfronteerd met de risico's van beeldschermwerk.

Frank Hielckert, arbo-adviseur, licht toe:

'Centraal in ons arbobeleid staat beeldschermwerk. Door middel van vijf themaposters hebben we de risicofactoren van beeldschermwerk gevisualiseerd, gekoppeld aan de vijf-W-formule (werktaken, werkwijze, werktijden, werkplek en werkdruk). Daarnaast is er een poster met een verzameling van de factoren, met oplossingen. De posters hangen overal en drukken studenten doorlopend met de neus op de risico's van beeldschermwerk. Naast de posters is er ook op het intranet informatie informatie voor studenten te vinden.'

TIPS VAN WINDESHEIM:

- *Zorg voor een positieve benadering en communicatie.*
- *Gebruik één 'huisstijl' in de communicatie rondom een dergelijk thema.*
- *Het beeldmateriaal is inzetbaar voor meerdere doeleinden: presentatie, brochures, voorlichting etc.*

NODIG:

- Circa 10.000 euro.
- 40 uur.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > werkplek
- > studenten
- > aansprakelijkheid
- > ergonomie



MEER WETEN?

Frank Hielckert,
FE.Hielckert@windesheim.nl
Hogeschool Windesheim

6.16 Snel werkplekadvies op maat

Individueel werkplekadvies via intranet voorkomt op Windesheim klachten en uitval.

RESULTAAT:

- Er kan snel worden gereageerd op een vraag.
- Medewerkers krijgen individueel advies over hun werkplek.
- Aanpassingen van de werkplek kunnen snel worden gedaan.

Frank Hielckert, arbo-adviseur, licht toe: 'Beeldschermwerk is speerpunt van ons arbobeleid. Maar een werkplekadvies omvat bij ons meer dan alleen de werkplek. Ook advies over werktijden, werkwijze en werkdruk hoort erbij. Het digitaal aanvragen van een advies via intranet werkt heel handig, we plannen direct een afspraak in de agenda van de medewerker. Gaat het om een urgent probleem, dan kan de medewerker direct contact opnemen.'

'Van elk advies maken we een verslag. Afhankelijk van de knelpunten sturen we dit niet alleen naar de medewerker, maar ook naar de leidinggevende, de personeelsfunctionaris, de afdeling ICT en/of het facilitaire bedrijf dat de aanpassingen realiseert. We betrekken de medewerker actief bij de aanpassingen. Als de klachten daar aanleiding toe geven, dan adviseren we de medewerker om naar een (bedrijfs)arts te gaan.'

TIPS VAN WINDESHEIM:

- *Maak goede afspraken met de afdeling ICT en het facilitaire bedrijf.*
- *Zorg voor een positieve benadering en communicatie.*
- *Spreek goed af wat de afdelingen zelf moeten betalen en wat onder het arbobudget valt.*

NODIG:

- Circa 30 minuten voor een basisadvies.
- Circa 60 minuten voor de uitwerking van een individueel advies.

TREFWOORDEN:

- > beeldschermwerk
- > werkplek
- > werktijden
- > werkdruk
- > arbeidsinhoud
- > RSI
- > CANS

MEER WETEN?

Frank Hielckert,
FE.hielckert@windesheim.nl
Hogeschool Windesheim



HOOFDSTUK 7

Fysische factoren

7.1 Zuinig op je oren

Codarts biedt alle medewerkers van het Rotterdams Conservatorium een (geavanceerde) gehoortest plus bijbehorend advies aan (een zogenaamde oto akoestische emissie-test).

RESULTAAT:

- Medewerkers zijn zich meer bewust van de kans op gehoorschade.
- Medewerkers hebben inzicht in het functioneren van hun gehoor.
- Wie een grote kans op gehoorschade heeft, of bij wie gehoorschade is vastgesteld, weet hoe (verdere) schade te voorkomen.

Ine Kruithof, coördinator kwaliteitszorg/voorzitter stuurgroep Arbo, licht toe: 'Het muziekvak brengt bovengemiddelde risico's met zich mee voor het gehoor. De kans op gehoorschade is aanzienlijk. Musici zijn sterk afhankelijk van hun gehoor en daarom kan eventuele lawaaidoofheid ook gevoelig liggen. Dit zou ook kunnen leiden tot ontkenning van het probleem. Om het risico op verwaarlozing van gehoorproblemen zo veel mogelijk te voorkomen, is kennis van de werking van het oor en van de mogelijkheden om gehoorschade te voorkomen natuurlijk heel belangrijk. Via voorlichtingsbijeenkomsten, lezingen, workshops en informatiemateriaal hebben we daar de afgelopen jaren aan gewerkt. Met het aanbieden van een (geavanceerde) gehoortest zetten we een volgende stap. Niet gemakkelijk te organiseren, want er werken bijvoorbeeld veel parttimers op verschillende locaties van ons conservatorium. Toch vinden wij het te belangrijk om het niet te doen!'

TIPS VAN CODARTS:

- *Zorg voor goede communicatie over het testprogramma.*
- *Zorg voor een goede planning en organisatie.*

NODIG:

Ongeveer € 50 per test.

TREFWOORDEN:

- > geluid
- > lawaaidoofheid
- > lawaai
- > gehoorbescherming
- > audiometrisch onderzoek
- > voorlichting
- > beroepsziekten

MEER WETEN?

Ine Kruithof, ikruithof@codarts.nl
Codarts

7.2 Dag van het oor, het hele jaar door

Studenten van het Rotterdams Conservatorium krijgen een uitgebreid voorlichtingsprogramma over beroepsrisico's en de mogelijkheden om gehoorschade te voorkomen.

RESULTAAT:

- Studenten kennen de werking van het oor, de risico's van gehoorschade en preventieve maatregelen.
- Studenten maken vaker gebruik van gehoorbescherming.

Ine Kruithof, coördinator kwaliteitszorg/ voorzitter stuurgroep Arbo, licht toe: 'Het muziekvak brengt bovengemiddelde risico's met zich mee voor het gehoor. Jonge musici ervaren dit probleem nog niet zelf, maar moeten wel in actie komen om gehoorschade te voorkomen. Kennis van de werking van het oor en van preventieve maatregelen is daarbij heel belangrijk. Wij geven daar permanent aandacht aan, door publicaties op intranet en in nieuwsbrieven, informatiemateriaal in de introductiepakketten voor eerstejaarsstudenten, lezingen en workshops. Ook houden we elk jaar de Dag van het Oor (met lezingen en workshops) en worden 'hoorzittingen' georganiseerd, waarop een gehoorspecialist studenten persoonlijk adviseert. Verder zetten we vaste en mobiele decibelmeters in, hangen er oordop-automaten op de diverse locaties en posters in oefenruimtes.'

TIP VAN CODARTS:

Sluit aan bij de sterk toegenomen landelijke aandacht voor gehoorschade en gehoorbescherming onder jongeren.

NODIG:

- Voorbereidingsuren voor de informatiebijeenkomsten en andere activiteiten.
- Materiële kosten (bij Codarts bedragen die tot nu toe circa 8.000 euro).

TREFWOORDEN:

- > studenten
- > geluid
- > lawaaidoofheid
- > lawaai
- > gehoorbescherming
- > audiometrisch onderzoek
- > voorlichting
- > beroepsziekten

MEER WETEN?

Ine Kruithof, ikruithof@codarts.nl
Codarts

7.3 Recht op goed toeven

Bij klimaatklachten laat HAS Den Bosch standaard een meting verrichten, gevolgd door snelle maatregelen op basis van het deskundigenrapport.

RESULTAAT:

- Verschillende aanpassingen in het klimaatbeheersingssysteem.
- Aanzet tot gesprek over klimaat in kamers waar diverse mensen bij elkaar zitten.
- Hoewel niet alle klachten worden opgeheven, voelen medewerkers en studenten zich toch serieus genomen.

Leo Timmermans, directeur IT & Faciliteiten, licht toe:

‘HAS Den Bosch zit in een aantrekkelijk gebouw, waar zich toch allerlei klimaatproblemen voordoen. We gaan daar tegenwoordig eenduidig mee om. Mensen die klachten hebben over ruimtes, krijgen de toezegging dat er een meting komt. Een externe klimaatdeskundige verricht die metingen binnen een maand. Zijn/haar opmerkingen leiden tot voorstellen voor verbetering - en daar doen we dan iets mee.’

‘Medewerkers en studenten hebben recht op werkplekken waar het klimatologisch goed toeven is, vinden wij. Een voorbeeld: bij computerplekken in bibliotheek waren klachten over warmte. Sinds de ramen open kunnen, zijn de klachten verdwenen.’

TIP VAN HAS DEN BOSCH:

Lastig zijn de meningsverschillen over het binnenklimaat tussen collega's die op dezelfde kamer zitten; intensiveer daar de communicatie.

NODIG:

Variabele kosten, niet boven 15.000 euro per jaar.

TREFWOORDEN:

- > klimaat
- > klachten
- > temperatuur
- > ventilatie
- > thermische behaaglijkheid
- > binnenmilieu

MEER WETEN?

Leo Timmermans, tl@hasdb.nl
HAS Den Bosch

7.4 Te koud of te benauwd?

De Hogeschool Rotterdam wil het aantal klachten over het klimaat in de verschillende gebouwen verminderen door de klimaatsystemen zo goed mogelijk aan te passen.

RESULTAAT:

- Inzicht in de klachten.
- Daar waar gericht maatregelen zijn genomen, zijn de klachten verminderd.
- Medewerkers voelden zich gehoord; ze hebben gemerkt dat met hun klachten daadwerkelijk iets is gedaan.

Jacqueline Quartel-van Hoogenhuijze, arbo-adviseur facilitaire dienst, licht toe:

‘Wij willen zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden bieden. We nemen klachten over de temperatuur en het klimaatsysteem dus uiterst serieus. Die klachten oplossen is echter niet zo eenvoudig. Ten eerste is dit een erg subjectief onderwerp; niet iedereen is tevreden met de “grootste gemene deler”. Bovendien heeft de Hogeschool Rotterdam veel monumentale panden. Een goede klimaatbeheersing is daar lastiger dan elders, omdat sommige arbo-eisen in een monumentaal pand niet of erg moeilijk te realiseren zijn.’

‘Op een aantal locaties is een klanttevredenheidsonderzoek verricht. Op plekken waar vooral klimaatklachten naar voren kwamen, is de facilitaire dienst begonnen met het aanpassen van het klimaatsysteem. Wanneer er nieuwe panden in gebruik worden genomen, is daar ook aandacht voor klimaatproblemen en -klachten. Kortom: het klimaat is een doorlopend punt van aandacht.’

TIPS VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

- *Niet iedereen is tevreden te stellen, maar neem klachten altijd serieus.*
- *Kies zo mogelijk voor flexibele klimaatsystemen.*

NODIG:

Kosten zijn over het algemeen erg hoog, zeker als het gaat om aanpassingen in een monumentaal pand. Exacte gegevens zijn op te vragen bij de Hogeschool Rotterdam.

TREFWOORDEN:

- > klimaat
- > klachten
- > temperatuur
- > ventilatie

MEER WETEN?

Jacqueline Quartel-van Hoogenhuijze,
J.E.Quartel-van.Hoogenhuijze@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

7.5 Ieder zijn eigen portie verse lucht

Aandacht voor individuele klimaatbehoefte zorgt bij De Kempel voor minder gezondheidsklachten.

RESULTAAT:

- Betere voorzieningen, mét individuele regelbaarheid.
- Afname klachten van medewerkers.

Noud Schweren, hoofd administratie en beheer, licht toe:

‘In ons nieuwe gebouw (uit 2006) is de ventilatie centraal geregeld. Deze beperkte regelbaarheid zorgt voor gezondheidsklachten bij een aantal medewerkers. Om verzuim en ziekte te voorkomen en klachten te verminderen, hebben we daarom in de nieuwbouw in een paar lokalen en werkruimtes een aantal kleppen aan de luchtbehandelinginstallatie toegevoegd. Medewerkers kunnen de luchttoevoer daarmee aan de eigen behoefte aanpassen. Verder benadrukken we dat ramen open kunnen én mogen, ook al is er mechanische ventilatie. De roostermaker zorgt er overigens voor dat mensen met klachten alleen in klimatologisch goed geventileerde ruimten ingepland worden.’

TIPS VAN DE KEMPEL:

- *Besteed aandacht aan individuele klachten.*
- *Maak individuele regelmogelijkheden maximaal, maar zie in praktijk wel toe op juiste toepassing: niet tegelijk thermostaat hoog en ramen open.*

NODIG:

- Aanvullende kleppen in de luchtbehandelinginstallatie (deze zijn bij ons door de installateur nog binnen de aanneemsom geplaatst)
- Continue aandacht voor het inroosteren van mensen op basis van hun klachten

TREFWOORDEN:

- > binnenmilieu
- > klimaat
- > ventilatie
- > klachten
- > arbeidshygiënische strategie
- > thermische behaaglijkheid
- > ontwerpen

MEER WETEN?

Noud Schweren, n.schweren@kempel.nl
De Kempel

7.6 Straling meten = dosis weten

Om de ontvangen dosis straling bij te houden, moeten medewerkers en studenten tijdens de practica van de opleiding MBRT elektrische persoonsdosimeters dragen.

RESULTAAT:

- Controle op manier van werken bij het skillslab van de opleiding Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische Technieken (MBRT).
- Controle op het werken met ioniserende straling.
- Inzicht in de ontvangen doses straling.

Age Froma, docent MBRT, licht toe:

‘Ioniserende straling, vaak aangeduid als radioactieve straling, heeft biologische effecten op het menselijk lichaam. Hoewel de meeste straling uit de natuur komt, en het lichaam daaraan dus gewend is, kan extra straling lichte tot ernstige gezondheidsschade toebrengen. Voor verschillende doelgroepen - volwassenen, kinderen, zwangere vrouwen - zijn er bepaalde dosislimieten. Om je daaraan te kunnen houden, is voortdurend meten noodzakelijk.’

‘Alle studenten en medewerkers dragen een elektrische persoonsdosimeter (EPD-meter). De gemeten doses worden bijgehouden in een logboek. Is een waarde relatief hoog, dan trekt de skillslab-beheerder aan de bel en volgt er een onderzoek. Het College van Bestuur is vergunninghouder en wordt daarom van afwijkende waarden op de hoogte gehouden.’

TIPS VAN HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN:

- *Zorg ervoor dat je, als verantwoordelijk deskundige, altijd overzicht hebt én houdt.*
- *Werk de studenten goed in voor het gebruik van de (röntgen) apparatuur.*

NODIG:

€ 500 tot € 1.000 voor 10 EPD-meters.

TREFWOORDEN:

- > straling
- > ionisatie
- > röntgendiagnostiek
- > risicogroepen

MEER WETEN?

Age Froma, a.a.froma@pl.hanze.nl
Hanzehogeschool Groningen



HOOFDSTUK 8
Arbeidsmiddelen

8.1 Ongeluk niet meer in een klein hoekje

Om het aantal ongelukken met machines terug te brengen, moeten eerstejaars en nieuwkomers bij Hogeschool Artez een werkplaatscursus volgen.

RESULTAAT:

- Minder ongelukken
- Minder onderhoudskosten door verkeerd gebruik machines
- Studenten kunnen zelfstandiger werken

Eef Oudbier, hoofd werkplaatsen locatie Arnhem, licht toe:

‘Verkeerd gebruik van machines en materialen zijn de belangrijkste oorzaken van ongelukken in werkplaatsen. Door nieuwkomers en studenten verplicht een gedegen cursus te laten volgen, kunnen zij zelfstandig en veilig gebruikmaken van de faciliteiten. Zonder certificaat heeft een student namelijk geen toegang tot de werkplaatsen. De verplichte cursus bestaat uit twee modules. Hierna kan een derde module worden gevolgd, die zich richt op specifieke technieken en machines naar keuze.’

TIPS VAN ARTEZ:

- *Geef altijd instructie over de huisregels en over het gebruik van machines en materialen.*
- *Geef de instructies direct bij aanvang studiejaar.*
- *Let er op dat studenten zich beknot kunnen voelen door regels, leg duidelijk uit dat het voor de eigen veiligheid is.*

NODIG:

- Circa 1 dagdeel per module (werkplaats en werkplaatsassistenten)
- € 10,50 voor materiaal en documentatie (door student zelf te betalen)

TREFWOORDEN:

- > ongevallen
- > machineveiligheid
- > instructie
- > studenten
- > arbeidsmiddel
- > gevaar



MEER WETEN?

Eef Oudbier, e.oudbier@artez.nl
Hogeschool Artez

8.2 Conditie op peil

Met het oog op een veilige werkomgeving houdt Avans de conditie van arbeidsmiddelen op peil.

RESULTAAT:

- De kans op gevaarlijke situaties is klein.
- Arbeidsmiddelen zijn altijd klaar voor gebruik.
- Arbeidsmiddelen gaan langer mee.

Karel Prins, arbo-medewerker, licht toe:

‘Praktijkdocenten en instructeurs weten als geen ander dat regelmatig onderhoud het behoud is van gereedschappen, machineonderdelen, technische installaties, elektrische snoeren, luchtslangen en dergelijke. Ook is bekend dat goed opbergen beschadigingen voorkomt.’

‘Sommige arbeidsmiddelen moeten periodiek worden gekeurd door een deskundige. Het resultaat van die keuringen moet worden bijgehouden. Ook moeten alle elektrische arbeidsmiddelen van de praktijkruimtes op isolatieweerstand, aardlekstroom en op de weerstand van de beschermleiding worden gecontroleerd.’

TIP VAN AVANS:

De keurder moet over de juiste deskundigheid beschikken; het kan een eigen medewerker zijn, een medewerker van keuringsinstelling of de leverancier.

NODIG:

Circa € 500 voor apparatentester NEN 3140 + eventueel meetverloopsnoer UMS-1 voor krachtstroom.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsmiddel
- > machineveiligheid
- > Arbeidsmiddelen Richtlijn
- > keuring
- > elektrische installatie

MEER WETEN?

Karel Prins, kcm.prins@avans.nl
Avans Hogeschool

8.3 APK voor machines

Bij de Hogeschool Rotterdam worden alle machines en apparaten regelmatig gekeurd en weet iedereen wie er verantwoordelijk is voor reparatie of vervanging van een “arbeidsmiddel”.

RESULTAAT:

- Alle apparaten voldoen nu aan de geldende CE-normen.
- Machines worden voortaan systematisch en periodiek gekeurd.
- Er is meer duidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Afgekeurde machines zijn niet langer in gebruik.

Jacqueline Quartel-van Hoogenhuijze, arbo-adviseur facilitaire dienst, licht toe:

‘De wettelijke verplichting tot het in gebruik nemen van gekeurde arbeidsmiddelen en het herkeuren van arbeidsmiddelen, was voor ons aanleiding om duidelijkheid te scheppen over het onderhoud van machines. Arbeidsmiddelen worden sindsdien systematisch gekeurd door de facilitaire dienst. Ook is duidelijk afgesproken dat de instituten zelf verantwoordelijk zijn voor reparatie, afvoer of vervanging van een afgekeurd apparaat.’

‘Alleen voor de gebouwgebonden grote installaties is een installatieverantwoordelijke aangewezen en opgeleid. Er is wel gebleken dat het geven van uitleg over de verantwoordelijkheden en het in gesprek blijven met de instituten hierover, noodzakelijk is. Instituten zijn soms geneigd de verantwoordelijkheid snel bij de facilitaire dienst neer te leggen.’

TIP VAN HOGESCHOOL ROTTERDAM:

Zorg dat het beleid helder is en dat voor iedereen de verantwoordelijkheden duidelijk zijn.

NODIG:

Geduld. Discussies over het onderwerp wie waarvoor verantwoordelijk is, duren soms heel lang.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsmiddel
- > machineveiligheid
- > keuring
- > veilige spanning
- > veiligheidsmanagementsysteem

MEER WETEN?

Jacqueline Quartel-van Hoogenhuijze,
J.E.Quartel-van.Hoogenhuijze@hro.nl
Hogeschool Rotterdam

8.4 Zelf zorgen voor veiligheid

Enkele faculteiten en diensten van Hogeschool Zuyd hebben hun medewerkers opgeleid om zelf arbeidsmiddelen periodiek te kunnen keuren.

RESULTAAT:

De kans op ongevallen door elektrisch- of mechanisch onveilige arbeidsmiddelen is verkleind.

Jacques Spee, auditor A&C, licht toe:

‘Arbeidsmiddelen moeten periodiek worden gekeurd op elektrische en mechanische veiligheid, volgens de normen van NEN-EN 50110, NEN 3140 en de richtlijn Arbeidsmiddelen (CE markering). Helaas bleek dat dit binnen onze organisatie onvoldoende gebeurde. Vooral de kosten vormden een struikelblok. Daarom hebben enkele faculteiten en diensten medewerkers opgeleid om de keuringen zelf uit te kunnen voeren. Er werd testapparatuur aangeschaft en de medewerkers gingen een dag op cursus.’

‘De faculteiten zijn nu zelf verantwoordelijk voor de keuring van de arbeidsmiddelen en het bijhouden van de logboeken. Met vragen kunnen zij natuurlijk terecht bij de technische faculteit. Controle op de keuring vindt plaats binnen de RI&E. Het begin was lastig, maar het proces is nu goed op gang gekomen.’

TIPS VAN HOGESCHOOL ZUYD:

- *Organiseer jaarlijks een herhalingscursus keurmeester arbeidsmiddelen.*
- *Koop testapparatuur met ingebouwde software, zodat een uitdraai in een spreadsheet mogelijk is.*
- *Koppel de logboeken aan een inventarissysteem.*

NODIG:

- Medewerkers die opgeleid willen worden.
- De aanschaf van testapparatuur, voor ongeveer € 1500 tot € 2000.
- Een herhalingscursus door erkende installatiebedrijven en keuringsinstituten.

TREFWOORDEN:

- > arbeidsmiddel
- > machineveiligheid
- > Arbeidsmiddelen Richtlijn
- > NEN 3140
- > keuring
- > elektrische installatie

MEER WETEN?

Jacques Spee, j.spee@hszuyd.nl
Hogeschool Zuyd

8.5 Veiligheid voor alles

Het gebouw van de Katholieke PABO Zwolle is veiliger nu ook studenten en medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor de leefbaarheid.

RESULTAAT:

- Grotere veiligheid voor iedereen in het gebouw.
- Er is altijd een actueel overzicht van mankementen.
- Gebreken worden eerder verholpen.
- Studenten en medewerkers geven nu ook klachten door.

Jack van de Wetering,
preventiemedewerker, licht toe:

‘Aan het begin en eind van het schooljaar is er altijd wel iets te vervangen. Op een controlelijst per lokaal/ruimte noteren we de mankementen. Sowieso lopen we alle apparaten en stopcontacten langs. Storingen of onveilige situaties laten we zo spoedig mogelijk verhelpen.’

TIPS VAN KPZ:

- *Maak studenten en medewerkers ervan bewust dat zij zelf ook profiteren van het melden van mankementen (betere leefbaarheid).*
- *Werk met vaste, vertrouwde bedrijven om zaken (snel) te verhelpen of op te knappen.*

NODIG:

- Controlelijst bijhouden duurt circa 10 minuten per keer.
- Kosten vervanging zijn afhankelijk van het mankement

TREFWOORD:

- > arbeidsmiddelen
- > bedrijfsruimte
- > onderhoud
- > gevaar
- > arbeidsplaats
- > storingsanalyse
- > facility manager
- > preventiemedewerker

MEER WETEN?

Jack van de Wetering, j.wetering@kpz.nl
Katholieke PABO Zwolle

CONTACT

Heeft u vragen of opmerkingen, of wilt u aanvullende informatie?

Kijk op www.zestor.nl, mail naar info@zestor.nl (o.v.v. 'vraag over goede praktijkenboek') of bel (070) 312 21 77.

OVER ZESTOR

Zestor is het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hoger beroepsonderwijs. Zestor stimuleert beleidsvorming en -maatregelen rond de mobiliteit, employabiliteit en gezondheid van hogeschoolmedewerkers. Het fonds draagt subsidies, onderzoeken en instrumenten aan, waarmee hogescholen hun arbeidsmarkt- en personeelsbeleid adequaat kunnen afstemmen op de eisen van deze tijd.