

Basiskennis Arbo **voor de** medezeggenschapsraad

Hoe kan de pmr bijdragen aan goede
arbeidsomstandigheden op onze school?



Inhoud

1	Inleiding	3
2	De Arbowet op hoofdlijnen	4
2.1	De Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling	4
2.2	De Arbocatalogus-V0	4
3	Streven naar zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden	5
3.1	Samen zorgen voor arbeidsomstandigheden: de rol van medezeggenschap	6
3.2	Doelen bepalen: Arbobeleid	6
3.3	Uitvoeren arbobeleid: organiseer de arbozorg	7
3.4	Wat van de medezeggenschap verwacht mag worden	8
3.5	Aandachtspunten voor de pmr	9
4	Beleidsmatige aanpak en borgen van resultaten	10
	Tot slot	12

1 Inleiding

De arbeidsomstandighedenwetgeving lijkt een ver-van-mijn-bed-show, iets voor facilitair en deskundigen. Niets is minder waar. Goede arbeidsomstandigheden, kwalitatief goed werk in een soepel draaiende school, zijn randvoorwaarden voor werkplezier en voldoening, voor creativiteit, leren en ontwikkelen en last but not least leren in het werk en inzetbaar blijven. Arbo gaat over versterken van wat goed gaat en het voorkomen, wegnemen of verminderen van belemmeringen voor veilig en gezond werken. Op school gaat het dan onder meer over werkverdeling en werkdruk, sociale veiligheid, over goede faciliteiten (denk aan binnenklimaat, goede werkplekken, gezonde lokalen en veilige gereedschappen en machines) en beleid gericht op het voorkomen van incidenten, ziekteverzuim en het bevorderen van (duurzame) inzetbaarheid. De pmr heeft vanwege de medezeggenschap over deze onderwerpen een belangrijke rol te spelen.

Deze handreiking is bedoeld voor alle pmr-leden om hen op hoofdlijnen inzicht te geven in wat zij van het arbobeleid van de werkgever/schoolleiding mogen verwachten. En hen te informeren over de rechten en plichten die de Arbowet en de Wet medezeggenschap op scholen de pmr toedeelt. Een constructieve samenwerking¹ tussen de schoolleiding en de pmr vereist een goed begrip van het doel van de Arbowetverplichtingen en een duidelijke rolverdeling. Daarmee is deze publicatie ook voor de schoolleiding informatief.

Pmr-leden hoeven niet zelf een arbodeskundige te worden, zij kunnen immers de [preventiemedewerker](#) van de school om hulp vragen en desnoods een gecertificeerde externe arbodeskundige inschakelen. Toch is het verstandig om een of twee pmr-leden te vragen zich in de Arbowetgeving en het arbeidsomstandighedenbeleid van de school te verdiepen, zodat de medezeggenschap een volwaardig gesprekspartner voor de schoolleiding kan zijn. Voion biedt op de website informatie ten behoeve van die verdieping.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 van deze handreiking belicht de opbouw van de Arbowetgeving, de daaruit volgende opdracht aan werkgevers en de ondersteuning die de Arbocatalogus-VO beoogt te bieden. Hoofdstuk 3 gaat in op het belang van een gedeelde visie op 'arbo', de relatie tussen arbobeleid en de risicoinventarisatie en – evaluatie (RI&E), het organiseren van arbozorg c.q. het uitvoeren van het arbobeleid. Tot slot geven we in hoofdstuk 4 tips voor een beleidsmatige aanpak en het borgen van resultaten.

1 Respectievelijk [art. 3 lid 1](#) en [art. 12 lid 1](#) Arbeidsomstandighedenwet

2 De Arbowet op hoofdlijnen

“De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden [...]” ([Arbowet art. 3.1](#)).

Dit algemene doelvoorschrift is de kern van de Arbowet, dit is het wat en het hoe. De schoolleiding kan de Arbowetverplichtingen grotendeels naar eigen inzicht invullen, mits de schoolleiding dat naar de huidige maatstaven en op een beleidsmatige manier doet.

2.1 De Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling

De Arbowet is een kader- of raamwet met zo'n 40 algemene doel- en procesvoorschriften. Het streven naar zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden is het belangrijkste doelvoorschrift. Gevaren eerst bij de bron aanpakken is een van de belangrijkste procesvoorschriften ([Arbowet art. 3.1.b.](#)).

Een ander belangrijk procesvoorschrift is dat de schoolleiding en de pmr samenwerken ([Arbowet art. 12](#)), waarbij de schoolleiding de arbozorg organiseert (zie paragraaf 3.3). Een procesvoorschrift verplicht een werkwijze zonder die werkwijze precies in te vullen. De algemene (doel- en proces)voorschriften in de Arbowet zijn uitgewerkt in het Arbobesluit.

Met het [Arbobesluit](#) vult de wetgever concreter in wat van de schoolleiding (en pmr) wordt verwacht bij het streven naar zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Denk aan verplichtingen om te zorgen voor een rustruimte met rustbank voor zwangere of borstvoedinggevende werknemers ([art. 3.48](#) Rustruimten), om de risico's van het beeldschermwerk(plek) in kaart te brengen en de vervangingsplicht van kankerverwekkende stoffen (zie ter illustratie de Voion publicatie over de [vervangingsplicht](#)). Als verwezen wordt naar concrete verplichtingen, verwijst men meestal naar het Arbobesluit.

De [Arboregeling](#) vult op punten het Arbobesluit verder in. Het gaat om gedetailleerde voorschriften. Bijvoorbeeld eisen waaraan de apparatuur en het meubilair op een beeldschermwerkplek moet voldoen en eisen aan veiligheids- en gezondheidssignalering (denk aan verbods-, gebodsborden en waarschuwborden zoals bij een natte, gladde vloer en markering van hoogteverschillen in een vloer, maar ook signaleringen zoals alarmering bij brand).

De Voion website biedt veel informatie, onder meer praktijkverhalen van scholen over hoe zij wet- en regelgeving invullen (zie onder het [tabblad inspiratie](#)),

2.2 De Arbocatalogus-VO

De [Arbocatalogus-VO](#) bevat de afspraken van sociale partners (VO-raad en de vakbonden AOb, CNV, FvOv en FNV) die scholen in het voortgezet onderwijs helpen hun Arboverplichtingen in te vullen en daarmee te werken aan zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.

De Arbocatalogus-VO vertaalt de algemene Arbowetverplichtingen die voor het voortgezet onderwijs van toepassing zijn naar zo concreet mogelijke normen. Waar mogelijk zijn die normen in maat en getal uitgedrukt. Bijvoorbeeld voor de kwaliteit van het binnenklimaat in klaslokalen (ppm CO₂) en de blootstelling aan geluid (dB). Als de Arbowetverplichtingen niet in maat en getal kunnen worden uitgedrukt, zijn in de Arbocatalogus-VO stappenplannen afgesproken (procesnormen), bijvoorbeeld voor het aanpakken van werkdruk en sociale veiligheid.

De Arbocatalogus-VO bevat ook praktijkverhalen van scholen, veel gestelde vragen, tips en links. De Arbocatalogus-VO verwijst naar de relevante artikelen in de Arbowet en in het Arbobesluit en linkt naar relevante webpagina's op de Voion-website en ander instrumenten, methodes en websites. Bijvoorbeeld naar de [Arboscan-VO](#), [Teamwerk-VO](#) en [Veilige praktijklokalen](#).

De Arbocatalogus-VO is onderdeel van de CAO VO. Daarom zijn de normen in de Arbocatalogus-VO niet vrijblijvend. Wel geldt het 'pas toe of leg uit' principe. Dat betekent dat de schoolleiding op een andere manier dan de Arbocatalogus-VO beschrijft, de Arbowetverplichtingen kan invullen. De schoolleiding legt dat (uiteraard) aan de pmr uit. Zij werken immers samen aan zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (zie ook paragraaf 3.1).²

-
- 2 De Nederlandse Arbeidsinspectie zal, in eerste instantie de Arbocatalogus-VO gebruiken om te controleren of de werkgever aan de Arbowetverplichtingen voldoet. Men mag van de Arbocatalogus-VO afwijken, maar de werkgever zal dan moeten uitleggen en aantonen desondanks aan de Arbowetverplichtingen te voldoen.

3 Streven naar zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden

Wat zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden zijn, staat niet in de Arbowet. Dat kan ook niet³. Arbeidsomstandigheden variëren van beroep tot beroep (arbeidsinhoud), van situatie tot situatie (werkplek) en in de tijd (voortschrijdend inzicht in gezondheidsrisico's, nieuwe technologie waardoor veiliger gewerkt kan worden). Wat zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden zijn is dus gerelateerd aan de aard van de werkzaamheden en de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. Innovaties kunnen betere arbeidsomstandigheden mogelijk maken en er dus toe leiden dat het Arbobeidsplan geactualiseerd moet worden. In die zin is het arbobeleid nooit 'af'.

De ondergrens van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden is wel scherp getrokken: werknemers mogen tijdens of door het werk geen schade lijden. Dus ook niet ziek worden door het werk of op het werk verongelukken. De schoolleiding is verplicht gezondheidsschade te voorkomen. Het gaat om:

- De - in het Burgerlijk Wetboek [artikel 7:658](#) - beschreven zorgplicht en om;
- De Arbowet [artikel 3.1. a.](#): de werkgever organiseert de arbeid redelijkerwijs zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

De schoolleiding heeft (ook) als opdracht minimaal te voldoen aan de Arbowet en te streven naar de best mogelijke arbeidsomstandigheden. Zij staat bij het realiseren van die opdracht niet alleen, de schoolleiding en de pmr dienen samen te werken. Welke rol heeft de pmr? Dat leest u in dit hoofdstuk.

-
- 3 Stel je voor hoe beroepen van elkaar kunnen verschillen, ook qua werkplek. Een docent in het vo bijvoorbeeld, of een kraanmachinist, een wegwerker langs de A12 en een luchtverkeersleider. Kennis over gezondheids- en veiligheidsrisico's van beroepen en omstandigheden is toegenomen (blootstelling aan fijnstof en het toegenomen veiligheidsrisico's voor wegwerkers bijvoorbeeld).

3.1 Samen zorgen voor arbeidsomstandigheden: de rol van medezeggenschap

Zoals gezegd, de Arbowet verplicht de schoolleiding samen met de pmr het arbobeleid uit te voeren (zie paragraaf 2.1). De wet medezeggenschap op scholen (WMS) kent de pmr ook voor deze samenwerking rechten toe: het informatie-, advies- en instemmingsrecht ([art.12 k](#) WMS). Dat betekent dat de pmr instemmingsbevoegdheid heeft voor elk te nemen besluit met betrekking tot vaststelling of wijziging van regels op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim- en het re-integratiebeleid.

Rechten - en de rol van de pmr – op basis van de Arbowet en de WMS:

- De pmr heeft instemmingsrecht op zowel de keuze van de persoon van de preventiemedewerker als over de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie (Arbowet artikel 13, lid 1).
- De pmr heeft instemmingsrecht op de keuze van de Arbodienst (of gecertificeerde kerndeskundigen) en de inhoud van het contract met de Arbodienst (of gecertificeerde kerndeskundigen) (Arbowet artikel 14, lid 1).
- De pmr heeft instemmingsrecht op het vaststellen van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak (WMS 12. k.).
- De pmr ontvangt een afschrift van de RI&E (Arbowet art. 12).
- De werkgever pleegt, in verband met de periodieke rapportage over het plan van aanpak (in het kader van de RI&E), overleg met de pmr over de voortgang en uitkomsten van de geplande maatregelen (Arbowet art. 12).
- De pmr kan spreken met de inspecteur van de Nederlandse Arbeidsinspectie zonder de aanwezigheid van anderen en kan hem vergezellen tijdens een bedrijfsbezoek (Arbowet art. 12, lid 4).

- De Arbodienst is verplicht om te adviseren aan en nauw samen te werken met de pmr. Bovendien ontvangt de pmr afschriften van adviezen van de Arbodienst (Arbowet art. 14, lid 3).
- De Nederlandse Arbeidsinspectie is verplicht om, op verzoek van de pmr, zo spoedig mogelijk een onderzoek in te stellen (Arbowet art.24, lid 7). Het rapport dat de Nederlandse Arbeidsinspectie opstelt, moet zij ook aan de pmr sturen (Arbowet art. 24, lid 5).
- De werkgever moet de inhoud van een, door de Arbeidsinspectie gestelde, eis tot naleving en tot stillegging van het werk bekend maken bij de pmr (Arbowet art. 27).

3.2 Doelen bepalen: Arbobeleid

Wat verstaan de schoolleiding en de pmr onder 'zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden'? Zitten zij op één lijn? Geldt dat ook voor ingewikkelde vraagstukken zoals het aanpakken van de (familie)cultuur, het aanpakken van de werkdruk, het verbeteren van de sociale veiligheid op school of dure technische maatregelen en andere forse investeringen in lokalen en het schoolgebouw (zoals het ventilatiesysteem, de akoestiek in de gymzaal of de machines in de praktijklokalen)?

Een gemeenschappelijke opvatting van wat 'zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden' zijn, is belangrijk omdat de schoolleiding voor het vaststellen van het arbobeleid de instemming van de pmr nodig heeft. En ook de pmr heeft de schoolleiding nodig als zij met verbetervoorstellen komt (initiatiefrecht).

De schoolleiding en de pmr stellen zich minimaal ten doel om de basis op orde hebben; alle risico's voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers moeten bekend zijn.

De schoolleiding dient die met ondersteuning van de eigen preventiemedewerker te (laten) inventariseren én na te gaan of alle wettelijke (proces)voorschriften zijn ingevuld⁴. Dat complete overzicht, inclusief een plan van aanpak (PvA) om tekortkomingen op te lossen, is de essentie van de [verplichte Risico-Inventarisatie en -Evaluatie](#) (RI&E zie ook [art. 5](#) van de Arbowet).

.....

Bronaanpak: wegnemen van het gevaar is iets anders dan het risico zo klein mogelijk maken

Op school is er soms discussie over (zeer kleine) risico's. Soms met argumenten als: "dit is bij ons op school nog nooit fout gegaan" of "het risico is verwaarloosbaar klein". Meestal is er dan een misverstand over wat de wetgever met bronaanpak bedoelt: Als het redelijkerwijs mogelijk is, moet een werkgever gevaren wegnemen.

De essentie van de wettelijk voorgeschreven bronaanpak is om nadelige invloed van het werk op de veiligheid en gezondheid van de werknemer in eerste instantie te voorkomen. Dat betekent het gevaar wegnemen. Zonder gevaar, geen risico. Dus geen kans op gezondheidsschade ($p = 0$).

Bijvoorbeeld alle gevaarlijke stoffen de school uit. Geen potjes met kwik, geen radioactieve bronnen meer op school en het stralingspracticum uitbesteden etc. Dat zou de gemakkelijkste aanpak zijn.

Helaas is het gevaar wegnemen niet altijd mogelijk of haalbaar. Dan is er dus een risico - een kans - op gezondheidsschade ($p \neq 0$). Denk aan leerlingen die leren lassen en de giftige lasrook die daarbij vrijkomt*. Ondanks afzuiging en lasmaskers, blijft er een kans - hoe klein ook - op blootstelling aan lasrook.

Ga bij de evaluatie van risico's dus altijd eerst na of wegnemen van het gevaar mogelijk en haalbaar is. Neem pas dan in de juiste volgorde, volgens de arbeidshygiënische strategie, beschermende maatregelen:

Stap 1: Vervang de bron van het gevaar door een minder gevaarlijke bron. Bijvoorbeeld verminder lawaai-belasting door een stillere machine, vervang een gevaarlijke stof door een niet of minder gevaarlijke stof.

Stap 2: Pas technische maatregelen, werkprocessen, uitrustingen en materialen toe die de risico's voorkomen of beperken.

Stap 3: Tref collectieve beschermingsmaatregelen bij de bron of neem organisatorische maatregelen

Stap 4: Zorg voor persoonlijke beschermingsmiddelen voor de werknemers die (kunnen) worden blootgesteld aan gevaarlijke situaties (lawaai, hitte, koude, (laser)straling, gevaarlijke stoffen etc.).

* Lasrook is te voorkomen door een lassimulator in te zetten. De vraag is wel of het, gegeven het onderwijsdoel, een volwaardig alternatief is.

De RI&E inclusief het Plan van Aanpak (PvA), is het fundament onder het arbobeleid. Mede daarom moet een Arbodienst of een gecertificeerde kerndeskundige toetsen of de RI&E en het PvA aan alle wettelijke eisen voldoet en zonodig adviseren over verbeteringen.

Het arbobeleid van de school omvat in ieder geval de maatregelen uit het PvA. De schoolleiding kan een [arbobeleidsplan](#) opstellen om die maatregelen uit te voeren.

Idealiter werken de schoolleiding en de pmr daarom samen bij het (laten) opstellen van de RI&E en het PvA.

3.3 Uitvoeren arbobeleid: organiseer de arbozorg

De bedoeling van de wetgever is dat de schoolleiding zich bij de uitvoering van het arbobeleid laat bijstaan door deskundige medewerkers en gecertificeerde arbokerndeskundigen. Deskundige medewerkers zijn vakbekwame medewerkers die

-
- 4 Denk aan het regelen van deskundige ondersteuning door de preventiemedewerker(s) en bedrijfsarts/arbodienst, de organisatie bedrijfshulpverlening (BHV) op bronaanpak gericht arbobeleid etc.

weten welke risico's voor de veiligheid en gezondheid het werk met zich meebrengt. De schoolleiding kan met instemming van de pmr deze werknemers preventieve taken opdragen, zij krijgen dan de formele rol (en bevoegdheden) van preventiemedewerker.

Te hoge psychosociale arbeidsbelasting (PSA: werkdruk en sociale onveiligheid met stress als gevolg) is het belangrijkste gezondheidsrisico voor medewerkers in het voortgezet onderwijs. Deskundigheid ten aanzien van 'zachte' arbo, zoals het verminderen van PSA, ligt veelal bij HR die de schoolleiding kan (laten) adviseren over beleidsvoering en effectieve maatregelen.

De zogenaamde 'harde' arbo, zoals zorgen voor (keuring van) veilige machines en gereedschappen, organiseren van bedrijfs-hulpverlening (BHV), het onderhoud van het schoolgebouw en -omgeving, ligt bij de afdeling facilitair. Het hoofd facilitair is vaak ook hoofd bedrijfshulpverlening (BHV) en arbocoördinator die medewerkers met preventieve taken (preventiemedewerkers) aanstuurt en ondersteunt.

In een vo-school, zeker een met beroepsgerichte vmbo profielen, kunnen preventiemedewerkers niet alle risico's overzien. Zij hebben de deskundigheid en inbreng van vakdocenten, instructeurs en toa's nodig om goed geïnformeerd te zijn over veiligheids- en gezondheidsrisico's die de leermiddelen (machines, gereedschappen, chemicaliën etc.) en de praktijklokalen van de verschillende vakken, met zich meebrengen. Niet alleen voor henzelf maar ook voor de leerlingen.

De schoolleiding doet er goed aan die uitwisseling van informatie te faciliteren of te organiseren. Bijvoorbeeld door het instellen van een Arbocommissie of een VGWM-commissie (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu commissie). Een brede samenstelling van die commissie (bijvoorbeeld met een teamleider, pmr-lid, HR, facilitair, een docent en toa) kan zowel de schoolleiding als pmr adviseren over wat er speelt en voorstellen doen voor maatregelen. Zodoende kan de schoolleiding de RI&E actueel houden.

Niet alle arbozorg kan en mag door eigen medewerkers geleverd worden. Voor de toetsing van de RI&E en verzuimbegeleiding is de schoolleiding wettelijk verplicht gecertificeerde arbokerndeskundigen in te zetten. Voor de uitvoering van die wettelijke verplichte taken moet de schoolleiding een basiscontract afsluiten met een arbodienst of (BIG-geregistreeerde) bedrijfsarts. Zie voor een opsomming van taken waarvoor de schoolleiding een basiscontract af dient te sluiten het [kennis-dossier Arbodienstverlening op de website van Voion](#).

3.4 Wat van de medezeggenschap verwacht mag worden

In de voorgaande paragrafen ging het vooral over de verplichtingen van de schoolleiding en de rechten van de medezeggenschap. De Wms draagt de medezeggenschap in [artikel 7](#) taken op die als verplichtingen opgevat mogen worden:

1. De medezeggenschapsraad bevordert naar vermogen openheid en onderling overleg in de school.
2. De medezeggenschapsraad waakt voorts in de school tegen discriminatie op welke grond dan ook en bevordert gelijke behandeling in gelijke gevallen en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van personen met een handicap of chronische ziekte en personen met een migratieachtergrond.
3. De medezeggenschapsraad doet aan alle bij de school betrokkenen schriftelijk verslag van zijn werkzaamheden en stelt de eventuele raden, bedoeld in artikel 20, in de gelegenheid om over aangelegenheden die hen in het bijzonder aangaan, met hem overleg te voeren.

Dat geldt uitdrukkelijk ook voor aangelegenheden zoals taakbelasting, arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim en het re-integratiebeleid. Op regelingen dienaangaande heeft de pmr instemmingsrecht (art. 12 Wms).

Van de (p)mr wordt daarom een constructieve en actieve deelname aan onder meer vergaderingen met de bestuurder/de schoolleiding verwacht. Dat betekent:

- **Kennis** van het arbo-dossier (visie, beleid, uitvoering en evaluatie).
De pmr – degene met ‘arbo’ in portefeuille – kent de relevante arbodocumenten (de RI&E inclusief het bijbehorende plan van aanpak tot en de voortgangsrapportage van het arbobeleidsplan). De pmr kent (dus) de relevante kengetallen waarop het arbo- en verzuimbeleid stuur. Denk aan verzuimcijfers, verloopcijfers, resultaten van het MTO, rapporten en adviezen die interne- en externe adviseurs aan de school hebben uitgebracht (denk naast de arbodienst, HR en facilitair, ook aan de vertrouwenspersoon en preventiemedewerkers).
- Dat de pmr **opvattingen en standpunten** heeft over onderwerpen uit het arbo-dossier, actief deelneemt aan discussies en zelf oplossingsgericht is en verbeterpunten inbrengt of voor de overlegvergadering agendeert. Ook voor het arbo-dossier geldt; houdt voeling met de collega's.
- Dat de pmr een **relatie** onderhoudt met en zich laat informeren door de instelling (bedrijfsarts/accountbeheerder) waarmee het basiscontract arbodienstverlening is afgesloten.
- Dat de pmr minimaal jaarlijks - en zoveel vaker als noodzakelijk is - met de bestuurder/de schoolleiding **overleg** voert over (de voortgang in) het arbo-dossier.

3.5 Aandachtspunten voor de pmr

Tips voor de pmr ten behoeve van een constructieve bijdrage aan de dialoog over arbeidsomstandigheden.

1. Houdt het doel van het arbo- en verzuimbeleid voor ogen.
Het gaat minimaal om het voorkomen van werkgerelateerd verzuim. Koppel indien mogelijk daar de ambitie aan om een aantrekkelijke werkgever te zijn die de concurrentie op de arbeidsmarkt aankan. Die doelstellingen gaan hand in hand en hebben een positief effect op het werk (dus uiteindelijk ook op onderwijskwaliteit).
2. Realiseer je als pmr dat de schoolleiding ook niet alles weet.
Verwacht niet het onmogelijke en zoek samen naar wat wel haalbaar is. Cultiveer de ‘growth mindset’ en schakel ervaring, deskundigheid of expertise in. De (ervarings)deskundigen kunnen collega's zijn (HR, facilitair, preventiemedewerker, toa, vakdocent etc.) en experts buiten de school (arbokerndeskundigen).
3. Let bij de beoordeling van voorstellen, notities en (beleids) stukken over arbo- en verzuimbeleid op logica, interne consistentie en haalbaarheid.
Is van elke activiteit, maatregel of plan duidelijk welk probleem daarmee opgelost zou moeten worden? Is duidelijk hoe vastgesteld wordt dat een probleem is opgelost (of een doel is gehaald)?
4. Licht aan een voornemen, oplossing of aanpak een gedegen analyse van het probleem ten grondslag?
De risicoinventarisatie- en evaluatie (RI&E) is vooral een inventarisatie van afwijkingen van de (arbo)norm en daarmee een probleem. Om een plan van aanpak (PvA) op te stellen is het nodig om precies te weten hoe de afwijking/het probleem heeft kunnen ontstaan. Met andere woorden: is een goede probleem-analyse gemaakt?

- Vooral voor grotere projecten is het belangrijk dat er regie wordt gehouden op de uitvoering van maatregelen en acties. Voorkom tijd- en geldverspilling door te monitoren en te versnellen indien mogelijk. Stuur bij of stop indien nodig. Feitelijk gaat het op het doorlopen van de beleidscyclus per maatregel, actie etc.
- Blijf praktisch en in verbinding met de collega's. Hun ervaringen zijn echt. Realiseer je dat alle kengetallen en statistieken optelsommen zijn van individuele keuzes en gedrag. Denk maar aan het ziekteverzuimpercentage, dat is uiteindelijk een optelsom van gevallen waarin personen besluiten om niet te komen werken
- Vraag advies aan de VGW-commissie of de preventiemedewerker. Als die er nog niet is, overweeg dan het instellen van een VGW-commissie (veiligheid, gezondheid en welzijn) waarin inhoudelijk intrinsiek gemotiveerde collega's namens de schoolleiding en pmr zitting hebben. Zij kunnen samen met de preventiemedewerker meedenken en (laten) adviseren over de inhoud van en organisatie van de arbozorg op school.

4 Beleidsmatige aanpak en borgen van resultaten

Het ministerie van SZW heeft het 5W-model (willen, weten, wegen, werken en waken) geïntroduceerd om de verplichte beleidsmatige aanpak van arbeidsomstandigheden te verduidelijken. Zoals alle cyclische aanpakken, beschrijft ook het 5W-model verschillende stappen om risico's voor de veiligheid en gezondheid in verband met het werk terug te dringen. Voion heeft deze aanpak geïllustreerd aan de hand van de beleidsmatige aanpak van PSA, zie het stappenplan [Systematische aanpak van werkdruk en ongewenst gedrag](#).

In dit 5W-model staan de 5W's voor:

- 1 **Willen** aanpakken van arbeidsrisico's.
- 2 **Weten** wat de arbeidsrisico's zijn.
- 3 **Wegen** hoe groot deze risico's zijn en plannen maken om de risico's te verminderen.
- 4 **Werken** aan risicovermindering door plannen uit te voeren.
- 5 **Waken** dat de uitvoering volgens planning verloopt en de verwachte resultaten worden bereikt.



Figuur 1: 5W-model

In deze publicatie zijn, met uitzondering van 'waken', alle stappen aan de orde geweest.

Waken, tenslotte, gaat over het monitoren van de voortgang én het resultaat. Agendeer minimaal eens in het jaar een overlegvergadering waarin de pmr en schoolleiding terugblikken op wat aan arbobeleidsdoelen (en het PvA) is gerealiseerd (resultaat) en wat van het werken daaraan te leren valt (proces). Zorg er met andere woorden voor dat de arbobeleidscyclus een leer-cyclus wordt.

Door 'waken' wordt duidelijk wat wel en niet werkt. Behoud en versterk wat werkt. Ga na waarom een maatregel niet werkt. Het maakt nogal wat uit of een maatregel 'an sich' functioneel is, maar niet goed wordt uitgevoerd of dat de maatregel is uitgevoerd zoals bedoeld, maar de maatregel zelf tekort schiet. Vergelijk bijvoorbeeld twee gehoorbeschermingsmaatregelen die niet blijken te werken:

- 1 'gehoorbescherming die goed werkt, maar niet gedragen wordt vanwege gebrek aan comfort' met
- 2 'comfortabele gehoorbescherming die zoals bedoeld gedragen wordt, maar onvoldoende bescherming biedt'.

Pas wanneer duidelijk is waarom een maatregel niet het verwachte effect heeft, kan gericht worden bijgestuurd of een verbetering worden uitgeprobeerd. Of de bijsturing of verbetering van de maatregel werkt, blijkt bij een nieuwe evaluatie in de volgende ronde van de arbobeleidscyclus. Borg deze manier van werken, zie de tip in het kader.

Tip

- De website **Voortgezet Leren** biedt een grote hoeveelheid methoden, instrumenten etc. Deze werkwijzen beogen de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en (school)organisatieontwikkeling. Het gaat weliswaar niet om de verbetering van arbeidsomstandigheden, maar de systematische aanpakken zijn zeer geschikt om ook de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Merk op dat (de kwaliteit van) het arbobeleid en de kwaliteit van de organisatie samenhangen en voorwaardelijk zijn voor de effectieve aanpak van werkdruk en sociale veiligheid.



Figuur 2: Schoolontwikkeling als cyclisch proces, vergelijkbaar met het 5W-model ([klik hier](#) voor een toelichting)

Tip

- De toolbox met '**Bouwstenen voor duurzame schoolontwikkeling**' bevat een schat aan informatie en methodieken die nuttig zijn om de psychosociale arbeidsbelasting op een acceptabel niveau te houden door kwaliteitsverbetering van het werk en de organisatie van het werk.
- Ook de checklist '**Borgen in de school**' is niet specifiek gericht op doelen van het arbobeleid, maar daar goed voor te gebruiken.
- Voor de liefhebber: TNO geeft aan de hand van het beheersen van risico's van gevaarlijke stoffen (denk aan het scheikunde kabinet) een zeer uitgebreide beschrijving van het doorlopen van de Arbobeleidscyclus en de verantwoordelijkheden van de daarbij betrokken partijen. Zie **werkwijzer** (lees voor OR pmr).

Tot slot

Naast kennis van arbo en begrip van elkaars rol zijn communicatievaardigheden nodig om overleg met de schoolleiding te kunnen voeren. Gebruik van praktische gesprekstechnieken en daadwerkelijk willen begrijpen waarom bepaalde argumenten voor de ander belangrijk zijn, zorgt dat je gezamenlijk tot een oplossing komt.

Ook in de school is een goede dialoog van belang. De pmr kan hiervoor voorstellen doen aan de schoolleiding en daarmee geeft ze invulling aan haar initiatiefrecht. Voion heeft een aantal gesprekskaarten- en handreikingen om de dialoog in school te voeren over diverse thema's, o.a.:

- [Koerskaart Werkdrukplan](#) en [Koerskaart Evaluer jullie werkdrukplan](#)
- [Gespreksleidraad Anders organiseren in het voortgezet onderwijs](#)
- [Teamwerk-VO](#): Samen aan de slag voor minder werkdruk
- [Gesprekswijzer bij ingrijpende levensgebeurtenissen van werknemers](#)
- [Gesprekstool Samen in gesprek over de deeltijdfactor](#)
- [Kijkwijzer professionele ruimte](#)

Naast de opbrengst voor het team/de school geven deze gesprekken u als pmr inzicht in wat er speelt op school rond deze thema's. U krijgt waardevolle input voor uw adviesrol voor wat er nodig is in de aanpak van goede arbeidsomstandigheden. Bekijk wat Voion nog meer te bieden heeft op het gebied van veilig en vitaal werken en de onderwijsarbeidsmarkt op www.voion.nl.

VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

