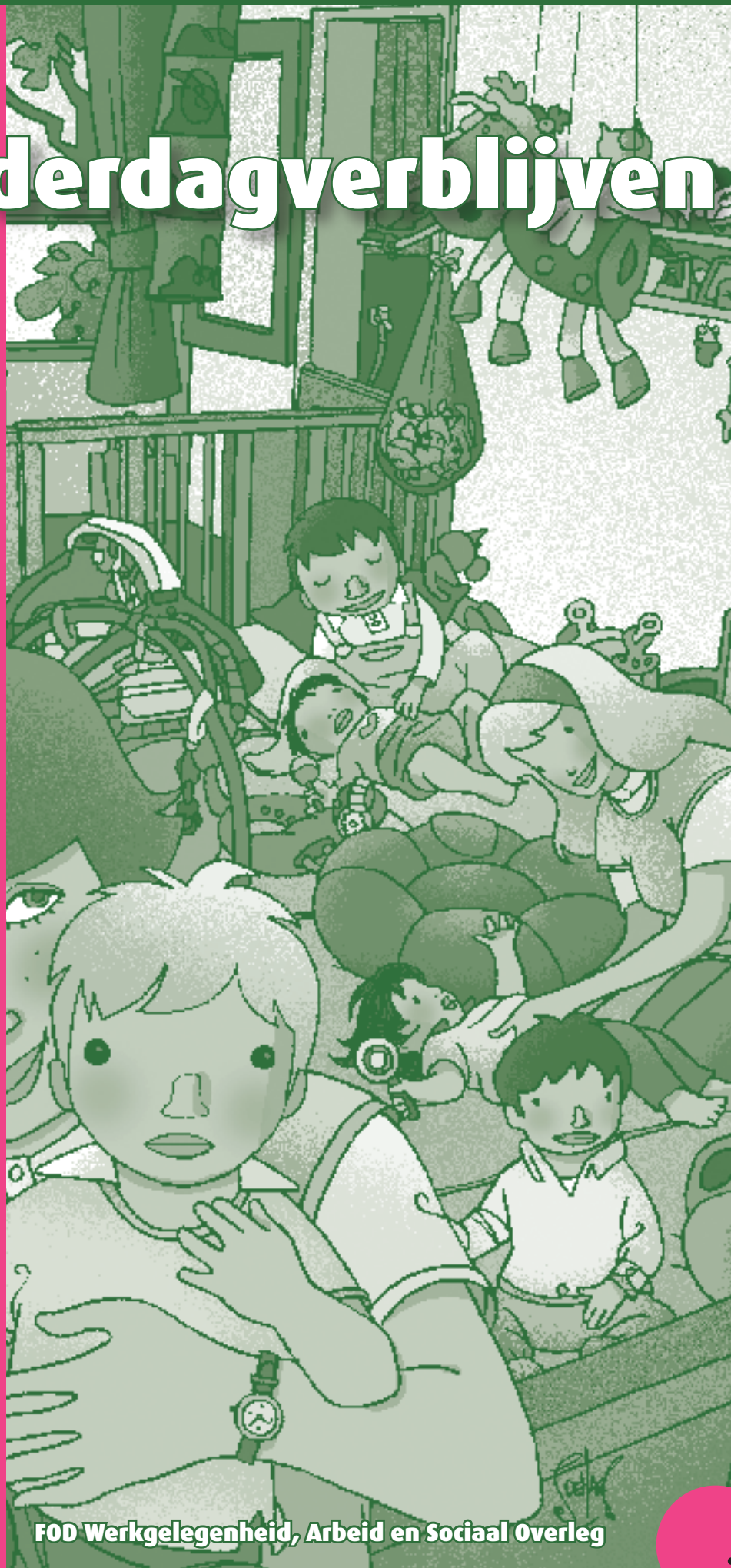


Kinderdagverblijven



SOBANE-STRATEGIE - BEHEER VAN BEROEPSGEBONDEN RISICO'S

De **SOBANE**-strategie is een strategie voor risicobeheersing op vier niveaus (**S**creening (**O**psporing), **O**Bservatie, **A**Nalyse, **E**xpertise).

De reeks publicaties "SOBANE-STRATEGIE Beheer van beroepsgebonden risico's" heeft als doel deze strategie kenbaar te maken. Bovendien wordt aangetoond hoe de strategie kan worden toegepast op verschillende arbeidssituaties.

De doelstelling van deze methodes bestaat erin om het tijdsgebruik en de inspanningen van de ondernemingen te optimaliseren om de werkomstandigheden aanvaardbaar te maken, zelfs bij complexe problemen. Zij bevorderen de ontwikkeling van een dynamisch plan van risicobeheersing en van een overlegcultuur in ondernemingen.

De SOBANE-strategie en het geheel van de methodes werden ontwikkeld door de Unité Hygiène et Physiologie du Travail van professor J. MALCHAIRE van de Université catholique de Louvain in het kader van het onderzoeksproject SOBANE, gefinancierd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Europees Sociaal Fonds.

De overleggids DEPARIS is een gids voor de opsporing van risico's (dépistage participatif des risques) die tegemoetkomt aan de eisen van het opsporingsniveau van de strategie SOBANE. Het is een eenvoudige methode, die economisch is op het vlak van tijd en middelen. Deze methode bevordert de ontwikkeling van een dynamisch plan voor risicobeheer en de overlegcultuur in de onderneming.

Deze publicatie werd gerealiseerd door een onderzoeksteam dat bestond uit:

- L'Unité Hygiène et Physiologie du travail de l'UCL (Prof. J. Malchaire, A. Piette)
- Departement Onderzoek en Ontwikkeling van IDEWE (Prof. G. Moens)
- Externe Dienst voor Preventie en Bescherming CESI (S. Boodts, A. Schietecatte)
- Externe Dienst voor Preventie en Bescherming IDEWE (Prof. V. Hermans)
- Externe Dienst voor Preventie en Bescherming PROVIKMO (Dr. G. De Cooman, I. Timmerman)
- Externe Dienst voor Preventie en Bescherming MENSURA (Dr. P. Carlier)
- Het departement Nouvelles Technologies et Formation van ClFoP (Mr. J.F. Husson)
- Dienst voor preventie SEFMEP (P. Lorent, F. Gysens)

Voor meer informatie over de SOBANE-strategie: www.sobane.be

PROMOTOR VAN HET PROJECT

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel



Deze gids kwam tot stand met de steun van de Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

Deze publicatie is gratis te verkrijgen:

- Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- Door rechtstreekse bestelling op de website van de FOD: www.werk.belgie.be
- Schriftelijk bij de: Cel Publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze publicatie is ook raadpleegbaar op de website van de FOD:
www.werk.belgie.be

Cette publication peut être également obtenue en français.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 15 februari 2008

Productie: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Coördinatie: Directie van de communicatie

Wetenschappelijke supervisie: Alain Piette

Omslag en lay-out: Sylvie Peeters

Tekening: Serge Dehaes

Druk: ??????

Verspreiding: Cel Publicaties

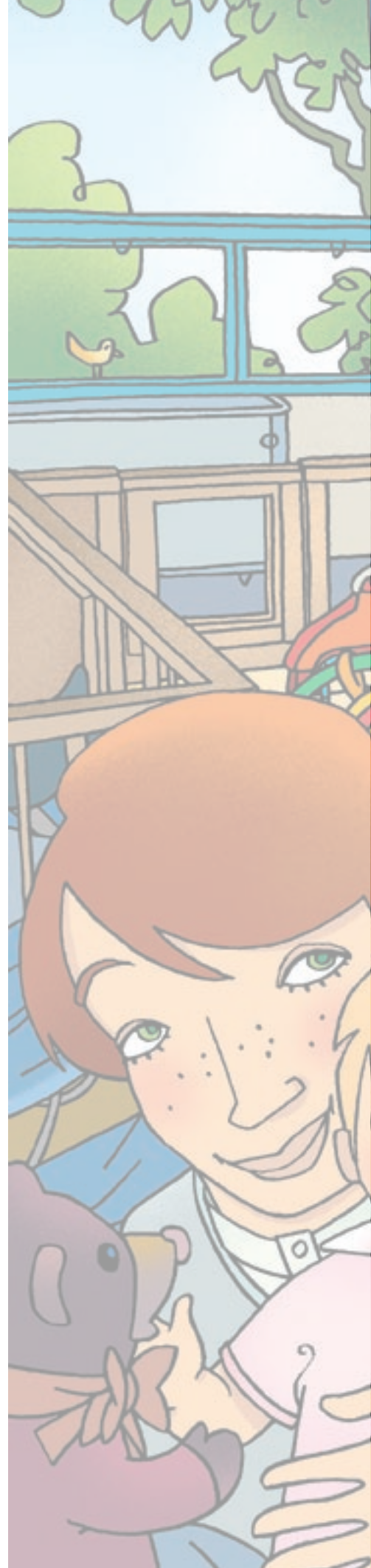
Verantwoordelijke uitgever:
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

M/V

Met de termen «werknemer», en «werkgever» wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de verveelvoudiging van teksten uit deze brochure echter gebeurt voor informatieve of pedagogische en strikt niet-commerciële doeleinden is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.





Handleiding

1. Informatie door de directie over de nagestreefde doelstellingen en de afspraak rekening te houden met de resultaten van de vergaderingen en de uitgevoerde studies.
2. Akkoord van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.
3. Groeperen van werkposten die samen de te onderzoeken “arbeidssituatie” vormen.
4. Aanduiden van een coördinator door de directie met akkoord van de werknemers.
5. Voorbereiding van de coördinator: hij leest grondig de **Déparis-gids** en leert de gids toe te passen. Hij past de gids aan de te onderzoeken arbeidssituatie aan. Dit doet hij door termen te veranderen, door bepaalde overbodige aspecten weg te laten of te wijzigen of door bijkomende aspecten toe te voegen.
6. Samenstelling van een werkgroep voor de te onderzoeken arbeidssituatie. De werkgroep bestaat enerzijds uit “sleutelwerknemers” die worden aangeduid door hun collega’s en hun vertegenwoordigers en anderzijds uit werknemers van de technische omkadering die worden aangeduid door de directie. De werkgroep bestaat minstens uit 1 man en 1 vrouw indien het een gemengde groep betreft.
7. Het document “Uitnodiging” wordt overhandigd aan de leden van de werkgroep om hen te informeren over de doelstellingen van de Déparis-vergadering en om hun rol kenbaar te maken.
8. Vergadering van de werkgroep in een rustig lokaal dicht bij de werkposten.
9. Duidelijke toelichting door de coördinator over het doel van de vergadering en de te volgen procedure.
10. Doorlopen van elke rubriek aan de hand van de te bespreken punten. Men staat niet lang stil bij het zoeken naar een score, maar men concentreert zich op :
 - Wat er kan gedaan worden om de situatie te verbeteren, door wie en wanneer.
 - De aspecten waarvoor men beroep moet doen op een preventieadviseur.
 - Het schatten van de kostprijs van de voorgestelde verbeteringsmaatregelen en de invloed die ze kunnen hebben op de kwaliteit van het product en op de productiviteit. De beoordeling gebeurt als volgt: nihil (0), laag (€), matig (€€) of zeer duur (€€€).
11. Na de vergadering maakt de coördinator een synthese met vermelding van :
 - De besproken rubrieken met een gedetailleerde informatie over de resultaten van de vergadering.
 - De lijst met de geplande oplossingen met bepaling van wie wat doet en wanneer.
 - De lijst met de meer in detail te bestuderen aspecten en hun prioriteit.
12. Voorstellen van de resultaten, herzieningen, toevoegingen, ... aan de deelnemers van de werkgroep.
13. Afronden van de synthese.
14. Voorstellen van de synthese aan de directie en aan de overlegorganen.
15. Vervolg van de studie voor de niet opgeloste problemen, domein per domein, door gebruik te maken van de methode niveau 2, **Observatie**, van de **SOBANE**-strategie.

Onderstaande tekst kan helpen om het doel van de vergadering te verduidelijken.




“ In de loop van de vergadering worden alle aspecten overlopen die het werk al dan niet gemakkelijker, doeltreffender of aangamer kunnen maken.

De doelstelling is niet te weten of het werk gemakkelijk of aangenaam is voor 20%, 50% of 100%. Het is wel de bedoeling om te achterhalen wat men concreet, onmiddellijk, binnen 3 maanden en op langere termijn kan ondernemen om het werk aangamer en efficiënter te maken.




Het kan gaan om technische aanpassingen en nieuwe arbeidstechnieken, maar ook om betere communicatie, reorganisatie van uurroosters of specifieke opleidingen.




Voor sommige aspecten zou men moeten kunnen zeggen wat er dient te veranderen en hoe dit concreet dient te gebeuren. Voor andere aspecten zullen bijkomende studies moeten worden uitgevoerd.

De directie verbindt zich ertoe een actieplan op te stellen met als doel zo goed mogelijk gevolg te geven aan hetgeen besproken zal worden.”




1. LOKALEN EN WERKZONES	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>Werkzones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onthaal van de kinderen, speelgoed, hulp bij wassen van handen / toiletbezoek, keuken en refter; verzorging, mid-dagdujje... • Middelmatige grootte en niemand zit afgezonderd <p>Doorgangswegen (voor personen, buggy's, loopwagentjes)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voldoende breed • Niet belemmerd door voorwerpen, speelgoed ... <p>Toegangswegen tot de werkzones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechtstreeks toegankelijk, eenvoudig en voldoende breed (> 80 cm) <p>Afsluitingshekjes voor de kinderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voldoende hoog zodat deze zichtbaar zijn • Openen gemakkelijk in twee richtingen <p>Hindernissen: Voldoende orde en netheid</p> <p>Sorteeruimtes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemakkelijk toegankelijk, voldoende en aangepast <p>Technisch en huishoudelijk onderhoud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokalen worden goed en regelmatig onderhouden, aangenaam <p>Het afval</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesorteerd en correct verwijderd • Verzameld in aangepaste containers, voldoende in aantal <p>De werkvloeren</p> <ul style="list-style-type: none"> • In goede staat, waterpas, degelijk, niet glad <p>De personeelsvoorzieningen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Douches, toiletten vestiaires, refter... • Voldoend groot, comfortabel en goed uitgerust <p>De nooduitgangen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vrij en goed zichtbaar • Via passende pictogrammen aangeduid 	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	  

2. ORGANISATIE VAN HET WERK

	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>De werkorganisatie</p> <ul style="list-style-type: none">• Tussen de verschillende afdelingen en/of verdiepingen• Duidelijk en gekend• Laat toe om te werken op een veilige manier• Planning bevredigend in tijd en ruimte <p>De werkomstandigheden</p> <ul style="list-style-type: none">• Materiaal, voorraden, onvoorziene omstandigheden, externe opdrachten, tijd...• Laten toe om de normale werkprocedures toe te passen en kwaliteitswerk uit te voeren <p>De bevoorrading van de werkposten</p> <ul style="list-style-type: none">• De bufferstock (luiers, zalf, doekjes, zeep, handdoeken...) is niet te groot, noch te klein• Aangepast bevoorradingsstelsel <p>De onafhankelijkheid van de onderlinge werkposten</p> <ul style="list-style-type: none">• Niet te groot, niet te klein <p>De interactie en communicatie tussen werknemers van verschillende werkposten tijdens het werk; gemakkelijk en aangenaam</p> <p>De communicatiemiddelen</p> <ul style="list-style-type: none">• Tussen werkposten, afdelingen, verdiepingen• Stem, telefoon, computer, parlofoon, ...• Aangepast en aangenaam	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	<p>  </p>


3. ARBEIDSONGEVALLEN	
Te bespreken	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aangepast, beschikbaar, gebruikt, onderhouden, geordend... • Bij gevaarlijke producten: maskers, veiligheidsbrillen, handschoenen 	
<p>Vallen, struikelen: staat van de vloer, orde, netheid...</p> <p>Vallende voorwerpen of wegspringende deeltjes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiligheid van de handelingen en ordening van de hulpmiddelen en het materiaal... 	
<p>Mechanische risico's: verwonding, aandrijving, verplettering, amputatie, snijwonden, streekwonden, brandwonden ... te wijten aan gebruik van naalden, messen, warmtebronnen</p>	
<p>Procedures in geval van ongeval:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In geval van : snijwonden, ziekte of het vallen van een kind • Duidelijk, gekend en toegepast • Mogelijkheid om afwisselend de groep en het kind te leiden dankzij de tussenkomst van een persoon die de taken overneemt <p>Arbeidsongevallenanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematisch, volledig, bruikbaar <p>EHBO: EHBO-lokalen, verbanddozen, hulpverleners,...goed gelegen en aangepast</p>	
Meer in detail te bestuderen aspecten	
  	

4. ELEKTRISCHE RISICO'S EN BRANDGEVAAR




Te bespreken	Wie kan wat concreet doen en wanneer ?
<p>De elektrische installatie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Differentieelschakelaars, zekeringen, aardingen, signalisatie, bescherming ... <p>Het materiaal: draden, kabels, verlengstukken, aardgeleiding, ...</p> <p>De uitrusting:</p> <ul style="list-style-type: none">• aansluitingen, noodstop, onderhoud, aardingen, isolatie, batterijen, ...	
<p>Brand en explosie</p> <p>De ontstekingsbronnen: naakte vlam, warmtebronnen of bronnen die vonken doen ontstaan (statische elektriciteit, ...), signalisatie</p> <p>De bestrijdingsmiddelen: detectie en automatische blussing, brandblusapparaten, hydranten, brandhospels, ...</p> <p>Compartmentering van lokalen, trappen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Technische kokers, brandwerende deuren (staat, belemmering), dichtmaken van openingen (kabels, kanalen...) ... <p>De interne interventieploeg: opgeleid, beschikbaar</p> <p>De richtlijnen in geval van brand:</p> <ul style="list-style-type: none">• Evacuatieplannen, alarmmelding, waarschuwingssignaal, evacuatiewegen en nooduitgangen, verzamelpunten, brandoefeningen ... <p>Signalisatie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Opslagplaatsen, bestrijdingsmiddelen, nooduitgangen en noodverlichting, plattgrond per verdieping, ...	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	<p>  </p>

5. BEDIENINGSMIDDELEN EN SIGNALEN

Verschillende toestellen: flessenverwarmer, wasmachine, wassen van linnengoed, microgolf, waarschuwingbord in geval van brand, parlofoon...

	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>De signalen (schermen, lampen, ...) en bedieningsmiddelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drukknoppen, hendels, pedalen, ...in goede staat <p>Hun plaatsing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dicht bij en tegenover de werknemer, niet te hoog, noch te laag • Goed gerangschikt op het bedieningspaneel (aantal en kleuren van de drukknoppen en lampen ...) • Noodstopsystemen (drukknoppen, kabels...) aanwezig en gemakkelijk bereikbaar <p>Hun kenmerken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het respecteren van de stereotypes: mobiele wijzer van links naar rechts, groen=aanzetten... rood=uitzetten, richting van de besturing, ... • Geluidsniveau en lichtintensiteit aangepast aan omgeving • De grootte: vormen en afmetingen (drukknoppen, controlelampen,...) <p>De kracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen extreme drukkrachten nodig door handen, vingers of voeten... 	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	

6. MATERIAAL, TOESTELLEN, MACHINES




	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>Materiaal</p> <ul style="list-style-type: none">• Duidelijke inventaris• Aangepast aan de uit te voeren handeling• Afgezonderd in een veiligheidszone (gevaarlijke machines)• Goed opgesteld: tegenover de werknemer op minstens 50 cm afstand indien staand werk, op minstens 38 cm indien zittend werk, op borsthoogte, onder niveau van de schoudera <p>Onderhoud:</p> <ul style="list-style-type: none">• In goede staat• Regelmatig, jaarlijks grondige controle• Kunnen oprijgezet worden in geval van problemen (beschadigde snoer, spleten, scheuren, algemene slijtage)• Reiniging en rangschikking volgens de noden, op plaatsen rond de werkposten die goed bereikbaar zijn <p>Vormen en afmetingen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Makkelijk en veilig vast te houden• Hanteerbaar zonder handen of armen te belasten.• Rechte of gebogen handvatten, te lang of te kort, te dik of te dun, te ruw of te glad <p>Aangepast aan de werknemer en beveiligd:</p> <ul style="list-style-type: none">• Geen elementen die kunnen kwetsen• Niet te zwaar• Aangepast aan linkshandigen	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	<p>  </p>


7. WERKHOUDINGEN

Bij het verschonen, verzorgen, hulp bij het wassen van de handen / toiletbezoek, spelen, middagmaal, middagdutje, ontwakken ...


	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>Repetitieve bewegingen: niet continu</p> <p>De werkhoudingen: comfortabel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechte rug: geen flexie- of torsiebewegingen • Hoofd recht: geen flexie, extensie of rotatie • Ontspannen schouders: niet opgetrokken • De armen langs het lichaam: niet zijwaarts of geheven • Normale positionering van de handen/polsen: niet gebogen • De beide voeten op de grond of op een voetsteun • Niet geknield of gehurkt • Anders kniebeschermers, kussens, schuimrubber... beschikbaar • Ongunstige houdingen worden niet frequent aangenomen <p>De werkhoogte: (tafels, burelen, werkbladen,...) kunnen in een ideale positie geplaatst worden.</p> <p>Het zittend of rechtstaand/zittend werken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij voorkeur • Kwaliteitsstoelen: stabiel en comfortabel • Steun voor de voorarmen, op het werkoppervlak of in de hoogte verstelbare armleuning • Voldoende vrije beenruimte onder het werkoppervlak <p>Bij rechtstaand werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen hinder tijdens de bewegingen • Comfortabele steun voor de dijen en/of de armen op oppervlakten, ingesteld op een goede hoogte <p>De hulpmiddelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trapje... beschikbaar bij het werken in de hoogte • Stabiel, duurzaam, gemakkelijk en veilig te gebruiken (vallen) 	
	<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>




8. KRACHTINSPANNINGEN EN GOEDERENBEHANDELING (voorwerpen en kinderen)	Wie kan wat <u>concreet</u> doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>De bewegingen en krachtingspanningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niet bruusk of belangrijk • Zonder snelle verplaatsingen of repetitieve bewegingen • Geen torsie van de polsen <p>De lasten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licht en uitgebalanceerd (vloeistof, grootte van lasten) - Comfortabel vast te grijpen: goede handvatten, geen snijdende randen, niet glad, niet te koud noch te warm... - Op goede hoogte: opnemen en wegzetten op hoogte van broeksriem - Zonder rotatie of inclinatie van de romp - Slechts over korte afstanden te dragen <p>Het dragen van kinderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zonder torsie van de romp • Medewerking van de kinderen <p>Mechanische hulpmiddelen: aangepast</p> <ul style="list-style-type: none"> • Takels, rolwagens die geduwd kunnen worden, eerder dan trekken voor zware en/of onstabiele lasten • Drijfriemen, transportbanden,... voor frequente transporten • Goede kwaliteit, goed geplaatst, eenvoudig en snel in gebruik <p>De opleiding: opleiding manueel hanteren van lasten, aangepast aan de werkpost</p> <p>De vermoeidheid: aanvaardbaar op het einde van de werkdag</p>	
Meer in detail te bestuderen aspecten	  


9. VERLICHTING	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>In de lokalen en voor het uitvoeren van het werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeenschappelijke ruimte, verzorgingsruimte, kamers, voldoende maar niet te overvloedig • Mogelijkheid de verlichting te dimmen zodat men zich op een veilige manier kan verplaatsen zonder de kinderen wakker te maken <p>Daglicht en het buitenzicht: bevredigend</p> <p>Geen schaduwinval op het werk</p> <p>Geen weerkaatsing of verblinding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op de tafels, op metalen of glazen oppervlakken, plastic bladen, ramen, beeldschermen... • Zeker niet door de zon; ramen voorzien van gordijnen, lamellen of zonnewering • Niet rechtstreeks in lichtbronnen kijken <p>Geijkmatige verlichting van</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkzones en doorgangen (trappen...) <p>De verlichtingsarmaturen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proper, regelmatig gereinigd • Defecte lampen of TL-buizen worden zo snel als mogelijk vervangen 	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	

10. LAWAAI	Te bespreken	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
	<p>Op verschillende momenten van de dag: ontvangst van de kinderen, middagmaal, speeltijd, slapen...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen hinder of afleiding (verkeer, telefoons, airconditioning, fotokopieerapparaten, gesprekken...) <p>Ligging van de geluidsbronnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zo ver mogelijk verwijderd van het personeel <p>Communicatiemiddelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Houden rekening met het omgevingslawaai <p>De machines of lawaaiërige installaties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goed onderhouden, omkapseld <p>De gaten, gleuven en openingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • In de scheidingswanden tussen lokalen, ramen en aan de onderkant van deuren <p>Mogelijkheid om buitenactiviteiten te plannen</p> <ul style="list-style-type: none"> • zodat de kinderen zich kunnen uitleven en het lawaai vermindert 	
		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> ☹️ 😐 😊 </div>
		Meer in detail te bestuderen aspecten




11. LUCHTHYGIENE Chemische (vaste of vloeibare stoffen, gassen) en biologische (bacteriën, virussen, lichaamsvochten) risico's	Wie kan wat <u>concreet</u> doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chemische producten • Een up-to-date inventaris van de producten is beschikbaar • Beschikbare documentatie betreffende de aanwezige risico's • Aangepaste receptiënten en goed geëtiketteerd • Beperkte voorraad in een aangepaste, afgezonderde en aangeduide ruimte • Goed gebruik: opleiding, product aangepast aan het werk • Veilig gebruik (handschoenen, aangepaste maskers, ... beschikbaar) <p>Gebruiksaanwijzing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij het verschonen van de kinderen, bij het opkuisen van braaksel, bij beten of bij het ontsmetten van wonden • Duidelijk en gerespecteerd <p>De chemische en biologische afval:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op een gecontroleerde manier verwijderd volgens gekende procedures in aangepaste receptiënten (afvallemmers) <p>De lavabo's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goed gelegen en in goede staat <p>De vaccinaties: hepatitis A, rubella...in orde</p> <p>De hygiëne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt niet gegeten op de werkplaats • Geen schimmels of zwammen (vochtigheid) <p>De luchtverversing: is voldoende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frisse lucht, aangenaam en geurloos <p>De rokers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De rokerszone is goed gelegen en voldoende verlucht 	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	
	


12. THERMISCHE OMGEVINGSFACTOREN

	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>De temperatuur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Niet te warm, noch te koud, geen temperatuurschommelingen <p>De vochtigheid: niet te droog, noch te vochtig</p> <p>De luchtverplaatsingen: geen tocht door de vensters en deuren</p> <p>De warmte, koude en vochtigheidsbronnen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zijn verwijderd: water, damp, machines, zonnestralen,... <p>De werkkledij:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comfortabel: overal, laboschoort,... <p>De beschermkledij:</p> <ul style="list-style-type: none">• Beschikbaar indien nodig (isolerend, waterafstotend, anti-straling,...)• Kwaliteit, aangepast en comfortabel <p>De frisdranken: beschikbaar bij extreme warmte of koude</p> <p>Inkom</p> <ul style="list-style-type: none">• Beperkte afkoeling t.g.v. het brengen en aftalen van de kinderen	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	

13. AUTONOMIE EN INDIVIDUELE VERANTWOORDELIJKHEDEN	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>De opdrachten en verwachtingen: geen tegenstrijdigheden</p> <p>De graad van eigen initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ieder kan zijn werkwijze aanpassen, zonder het werk van de groep te verstoren <p>De autonomie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ieder kan zijn werkpost voor een korte periode verlaten (toilet, drinken,...), zonder het werk van de groep te verstoren <p>De vrijheid van communicatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ieder kan contact nemen met de interne (onderhoud, aankoop, kwaliteit,...) of externe diensten indien hij dit nodig acht <p>Het aandachtsniveau: middelmatig, afhankelijk van</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ernst van de te nemen acties • De onvoorziene aard van de gebeurtenissen <p>De beslissingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal mogelijke keuzes is beperkt • Informatie is beschikbaar • Zijn makkelijk te nemen • De noodzakelijke reactiesnelheid is normaal <p>De verantwoordelijkheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ieder kent zijn verantwoordelijkheid en aanvaardt ze • Niet te zwaar, noch te licht <p>De fouten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ieder corrigeert zijn eventuele fouten <p>De relatie met de ouders</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflicten, bedreiging, agressie, te laat komen... • De opvoeders leiden de directe contacten 	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	




14. INHOUD VAN HET WERK

	Wie kan wat <u>concreet</u> doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>De werkinteresse: boeiend en afwisselend</p> <ul style="list-style-type: none">• Onthaal, afwas, tafel dekken, toezicht bij de maaltijd, spelen, lezen, in bed stoppen,... <p>De bekwaamheden:</p> <ul style="list-style-type: none">• Het werk van de werknemer is in overeenstemming met zijn functie en professionele bekwaamheid• Men heeft de mogelijkheid om zijn bekwaamheden te benutten en te ontwikkelen <p>Informatie en vorming:</p> <ul style="list-style-type: none">• Voor iedereen (jongere werknemers, interim, oudere werknemers)• Aangepast aan het uit te voeren werk• M.b.t. de procedures, de risico's en de preventie• Bij aanwerving en periodiek herhaald <p>De emotionele last: niet te zwaar</p> <ul style="list-style-type: none">• Dramatische vergissingen, omgeving (ziekenhuizen)...	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	  

15. TIJDSDRUK	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>Het uurrooster en werkschema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voldoende op voorhand gekend • Flexibel binnen afgelijnde marges <p>De autonomie van de groep: men organiseert zelf</p> <ul style="list-style-type: none"> • De uurroosters en het verlof • De verdeling van de taken, de pauzes, rotaties • De overuren • Extra werk of op de laatste minuut <p>De onderbrekingen tijdens het werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weinig onvoorzien <p>De pauzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequent en kort • Georganiseerd in functie van de werkbelasting, slechte werkhoudingen, repetitief karakter, mentale inspanning 	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	

16. ARBEIDSVERHOUDINGEN TUSSEN WERKNEMERS EN HIËRARCHISCHE LIJN

	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>De communicatie tijdens het werk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Steeds mogelijk, zowel over werk- als niet werkgebonden onderwerpen te praten <p>De verdeling van het werk: correct verdeeld</p> <ul style="list-style-type: none">• Ieder kent exact zijn taken en zijn rol <p>De onderlinge hulp van de werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none">• voor werkgebonden problemen <p>Het overleg op het werk: regelmatig</p> <ul style="list-style-type: none">• Tussen het personeel, de diensten en de hiërarchische lijn• Om het werk te bepalen, te plannen en te verdelen• Om problemen op te lossen <p>De hiërarchische lijn: gekend, gewaardeerd en gerespecteerd</p> <p>De samenwerking met de hiërarchische lijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Goede onderlinge verstandhouding, samenwerking en werksfeer• Geen gespannen relaties of belangenconflicten...• Ondersteuning in geval van werkproblemen of persoonlijke moeilijkheden <p>Adviezen en kritieken van de werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aangemoedigd, aanhoord en worden voldoende in rekening genomen• Problemen worden vermeld <p>De evaluaties:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ieder weet hoe zijn werk geëvalueerd wordt• Wanneer en hoe hij gecontroleerd is• Men kent de criteria en de consequenties• Ieder is geïnformeerd over de resultaten van zijn evaluatie• Het werk van iedereen wordt voldoende geapprecieerd	
<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>	<p>  </p>

17. PSYCHOSOCIALE OMGEVING	Wie kan wat concreet doen en wanneer?
<p>Te bespreken</p> <p>De promoties: mogelijk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volgens objectieve en duidelijke criteria • Door ieder gekend en goedgekeurd • Op basis van evaluaties en in functie van de prestaties <p>De discriminatie: geen enkele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Noch in functie van de leeftijd, geslacht of herkomst • Noch bij aanwerving, noch bij promotie <p>De tewerkstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabiel • Vertrouwen in de integriteit en de toekomst van het bedrijf • De problemen van vervangingen bij afwezigheid en correcte behandeling van interimers worden opgevolgd <p>De lonen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In overeenstemming met de competentie en het gerealiseerde werk <p>De ondernemingsraad en het CPBW: bevestigend</p> <p>De psychosociale problemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontevredenheid, stress, pestertijen, persoonlijke problemen, ... • Structuren en procedures van behandeling bestaan en worden gebruikt • Informatie werd gegeven • Preventieve maatregelen zijn genomen <p>De werksfeer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laat een persoonlijke en professionele ontwikkeling toe • Zijn verenigbaar met een normaal privé leven (familie,...) • De werknemers zijn globaal gezien tevreden 	<p>Meer in detail te bestuderen aspecten</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;">    </div>	

EINDSYNTHESE:

Breng hier de algemene beoordeling van de rubrieken aan,
Door het vakje **groen** 😊, **geel** 😐 of **rood** ☹ te kleuren.

Arbeidssituatie			
1. Lokalen en werkzones	😊	😐	☹
2. Organisatie van het werk	😊	😐	☹
3. Arbeidsongevallen	😊	😐	☹
4. Elektrische risico's en brandgevaar	😊	😐	☹
5. Bedieningsmiddelen en signalen	😊	😐	☹
6. Materiaal, handgereedschap, en machines	😊	😐	☹
7. Werkhoudingen	😊	😐	☹
8. Krachtinspanningen en goederenbehandeling	😊	😐	☹
9. Verlichting	😊	😐	☹
10. Lawaai	😊	😐	☹
11. Luchthygiëne	😊	😐	☹
12. Thermische omgevingsfactoren	😊	😐	☹
13. Autonomie en individuele verantwoordelijkheden	😊	😐	☹
14. Inhoud van het werk	😊	😐	☹
15. Tijdsdruk	😊	😐	☹
16. Arbeidsverhoudingen tussen werknemers en hiërarchische lijn	😊	😐	☹
17. Psychosociale omgeving	😊	😐	☹



FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

www.werk.belgie.be