



# Gids voor de leerkracht

**IN KLASVERBAND BEKIJKEN**

## Inleiding

Deze e-learning is ontwikkeld door Preventie en Interim, de centrale preventiedienst voor de uitzendsector. Het is de bedoeling om studenten die als «jobstudent» willen werken, bewust te maken over veiligheid op de werkplek.

Het aantal en de ernst van ongevallen in deze categorie werknemers zijn de afgelopen jaren toegenomen.

Bovendien zijn er nog teveel jobstudenten die zonder contract werken. Naar schatting werkt één op de vier studenten jonger dan 18 jaar zonder arbeidsovereenkomst.

1 op 4 studenten jonger dan 18 jaar werkt zonder arbeidsovereenkomst.

## Doelpubliek

Deze e-learning is voor alle studenten, alhoewel specifieke bepalingen in de uitzendsector worden besproken. De uitzendsector biedt werk aan 220.000 studenten per jaar.

De driehoeksrelatie die eigen is aan het uitzendcontract heeft echter bepaalde eigenaardigheden die je als jobstudent moet kennen.

De uitzendbranche stelt jaarlijks 220.000 studenten (17% van alle uitzendkrachten) aan het werk.

Het uitzendbureau is de juridische werkgever (werft aan, sluit het contract, beloont en verzekert de student tegen arbeidsongevallen), terwijl de gebruiker die de student in dienst neemt, volgens de wet op het welzijn op het werk, de feitelijke werkgever is.

De gebruiker heeft gezag over de student tijdens zijn taken. Dienovereenkomstig is hij tijdens de uitzendopdracht verantwoordelijk voor zijn veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk.

## Doelstellingen

Het doel van deze e-learning is om op een leuke en interactieve manier essentiële informatie te verstrekken over verschillende onderwerpen die te maken hebben met veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

Het is zo ontworpen dat het zelfstandig door de jongeren of collectief in de klas kan worden gebruikt.

## Inhoud van deze gids

Deze korte gids laat leerkrachten kennismaken met de e-learning en presenteert de mogelijkheden om de e-learning te gebruiken in klasverband. De gids bevat:

- ▶ een uitleg van het begrip e-learning
- ▶ een diagram van zijn ontvouwing
- ▶ een beschrijving van de onderwerpen die in elke reeks worden behandeld
- ▶ een presentatie van aanvullende educatieve documenten die beschikbaar zijn op het platform

## Het concept

Een presentator (geanimeerd personage) vertelt het verhaal van Marie (17 jaar) die besluit een vakantiejob te zoeken om wat zakgeld te verdienen. De leerling volgt het pad van Marie.



Doorheen het verhaal van Marie worden verschillende thema's kort besproken:

- ▶ Het belang van de arbeidsovereenkomst (garanties)
- ▶ De werkpostfiche
- ▶ Stiptheid
- ▶ De weg naar het werk
- ▶ De onthaalverplichting in het bedrijf en de inhoud van het onthaal
- ▶ Activiteiten verboden voor jobstudenten
- ▶ Het belang van hygiëne (horeca)
- ▶ Naleving van veiligheidsinstructies en ieders verantwoordelijkheid voor veiligheid
- ▶ Het ongeval op het werk
- ▶ Pesten op het werk

Naarmate het verhaal zich ontvouwt, wordt de student (bij verschillende gelegenheden) uitgenodigd om te kiezen wat Marie beslist te doen.

De schermen die een keuze bieden, stellen de student in staat om bij het verhaal te worden betrokken en zijn aandacht te trekken.

Ongeacht de keuzes die de student maakt, blijft de achtergrondinformatie dezelfde.

De verteller vat de belangrijkste informatie (te onthouden) aan het einde van het verhaal samen.

WERKEN ALS JOBSTUDENT? GROOT GELIJK! MAAR... FR NL

EEN JOB ZOEKEN EERSTE DAG TWEDE DAG QUIZ

Maak je keuze

KEN JE DE RISICO'S VAN 'T VAK?

Pi Home

De presentator verbergen

MARIE ZOEKT EEN JOB...

VIA EEN UITZENDBUREAU VIA INTERNET OF VIA VRIENDEN EN FAMILIE

Voortgang Terug

## Het verhaal en de karakters

Marie (17 jaar) zal haar eerste werkervaring opdoen als jobstudent. De student volgt haar in deze levenservaring. Hier zijn de karakters die de student in dit verhaal zal ontmoeten, in volgorde van hun verschijning.

### Marie, de jobstudent

Marie heeft net haar secundair onderwijs afgerond. Begin volgend schooljaar vervolgt ze haar studie en gaat ze verhuizen naar een kot. Ze droomt ervan haar kot in te richten met meubeltjes die ze mooi vindt. Ze zou graag in de zomer een studentjob vinden. Maar ze weet niet zeker hoe ze het moet aanpakken.



Een uitzendbureau inschakelen? Vrienden of familie vragen? Als ze een pizzabezorger tegenkomt, denkt ze dat werken in een restaurant goed bij haar past.

*Marie (17 jaar) is verlegen, heeft nog nooit gewerkt en denkt dat een job in een restaurant een goede eerste werkervaring is.*

### Mario, de pizzabezorger

Mario, de pizzabezorger, werkt voor Mama Pizza, een grote restaurantketen.

Mama Pizza is op zoek naar jobstudenten. Marie solliciteert voor 2 beschikbare functies: keukenhulp en serveerster.



*Mario werkt voor Mama Pizza. Hij is een beetje een klusjesman. Maar bovenal is hij flirterig ... misschien een beetje te veel.*



## Jan, de uitzendconsulent

Jan, de uitzendconsulent onthaalt Marie. Hij legt de inhoud van de arbeidsovereenkomst uit, en legt haar uit wat Mama Pizza op de werkpostfiche heeft ingevuld en waarom ze naar de arbeidsarts moet voordat ze aan haar opdracht bij Mama Pizza kan beginnen.

*Jan laat als uitzendconsulent Marie het contract tekenen. Hij moet haar informeren over de arbeidsduur, het salaris en de inhoud van de werkpostfiche toelichten.*



## Jennifer, de zaalverantwoordelijke

Bij Mama Pizza wordt Marie onthaald door Jennifer, de zaalverantwoordelijke. Ze is lid van de hiërarchische lijn en verantwoordelijk voor het onthaal van nieuwe werknemers in het bedrijf. Ze is ook verantwoordelijk voor het opleiden en begeleiden van Marie tijdens de eerste dagen.



Ze wil dat alles goed gaat voor iedereen. Dus als Marie iets roekeloos met de transpallet doet en Mario wordt afgeleid, roept ze iedereen tot de orde. Maar ze blijft attent en beschikbaar.

*Jennifer is de zaalverantwoordelijke. Ze heeft het erg druk met het personeel. Maar ze luistert en mist niets.*

## Sofie, die andere jobstudent

Sofie is een andere jobstudent aangeworven door Mama Pizza. Marie en Sofie beginnen allebei op dezelfde dag te werken. Sofie is niet echt vriendelijk tegen Marie. Ze is ervan overtuigd dat ze alles beter kan. Marie houdt niet van de houding van Sofie, maar durft ze het Jennifer te vertellen?

Ondanks de slechte invloed van Sofie op Marie is het Sofie die iets verkeerd zal doen en haar vingertop afsnijden in een poging Marie te bewijzen dat zij beter met de vleessnijmachine overweg kan dan zij.

*In tegenstelling tot Marie, die een beetje verlegen is, is Sofie een zelfverzekerde jonge vrouw. Ze is spottend en Marie voelt zich een beetje gepest door haar collega.*

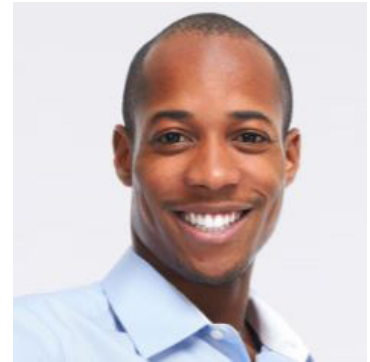


## Alex, de preventieadviseur

Tijdens het onthaal stelt Jennifer ook Alex voor aan Sofie en Marie. Alex is de preventieadviseur van het bedrijf.

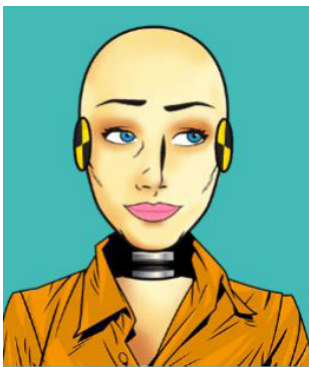
Bij toeval betrapt hij Marie bij een gevaarlijk manoeuvre met de vleessnijmachine. Méér nog, ze heeft haar halsketting niet in haar kastje gelaten terwijl ze in de keuken werkt. Ze gaat een klein standje krijgen.

*Alex, de preventieadviseur, heeft overal ogen en laat geen gelegenheid voorbijgaan om met zijn collega's over veiligheid te praten. Marie realiseert zich dit snel.*



## Pia, de «crash-test» dummy

Om Pia's vragen te beantwoorden, de crash-test dummy aan het eind van de cursus, moet de student zéér goed opgelet hebben bij Marie's verhaal en het lesje begrepen hebben..



*Pia stelt altijd vragen met een glimlach. Maar haar vragen bevatten soms een valstrik. Haar uitleg is goud waard.*



GROOT GELIJK! MAAR...

EEN JOB ZOEKEN > EERSTE DAG > TWEEDE DAG > QUIZ

Maak je keuze

**KEN JE DE RISICO'S VAN'T VAK?**

Home

De presentator verbergen

**Vraag 1**

Je solliciteert voor je ideale studentenjob en men vraagt je om al één dag op proef te werken. Als dat goed lukt zul je een contract krijgen. Wat doe je?

Je aanvaardt dit. Het is je droomjob.

Je aanvaardt niet om zonder contract het werk te beginnen, zelfs als iemand anders dan de job krijgt.

CONTROLEER

Een job zoeken

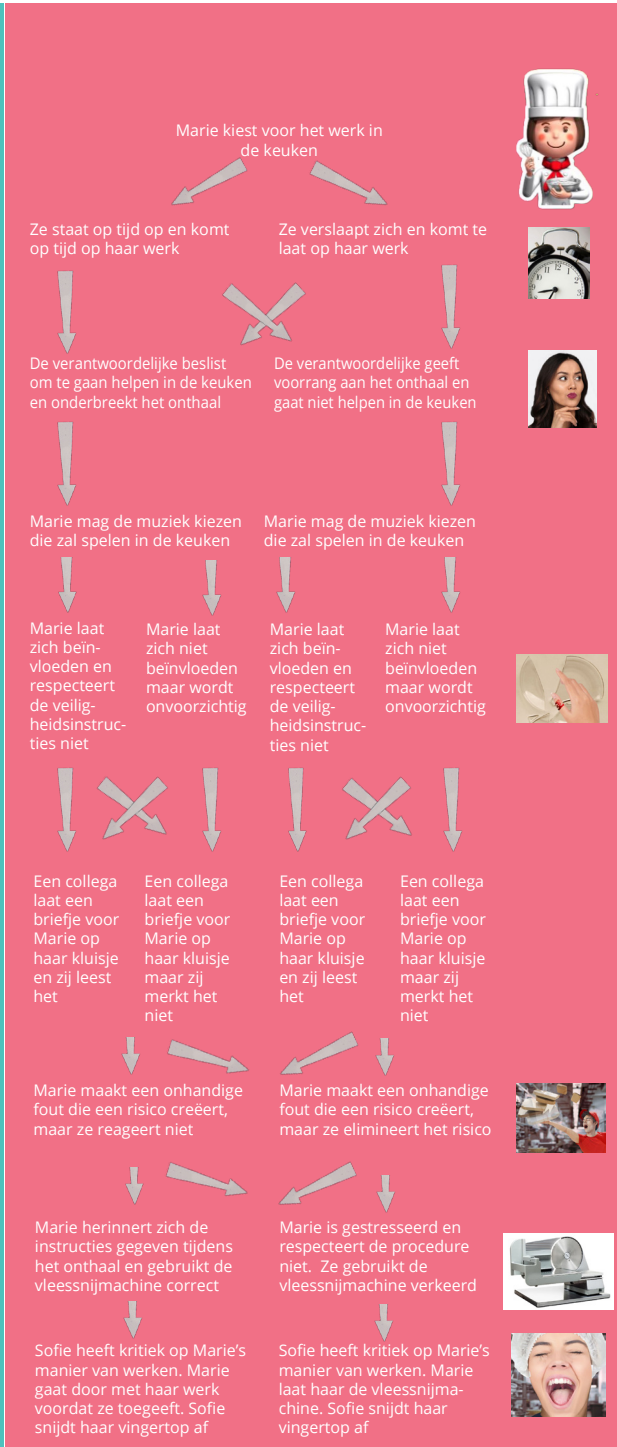
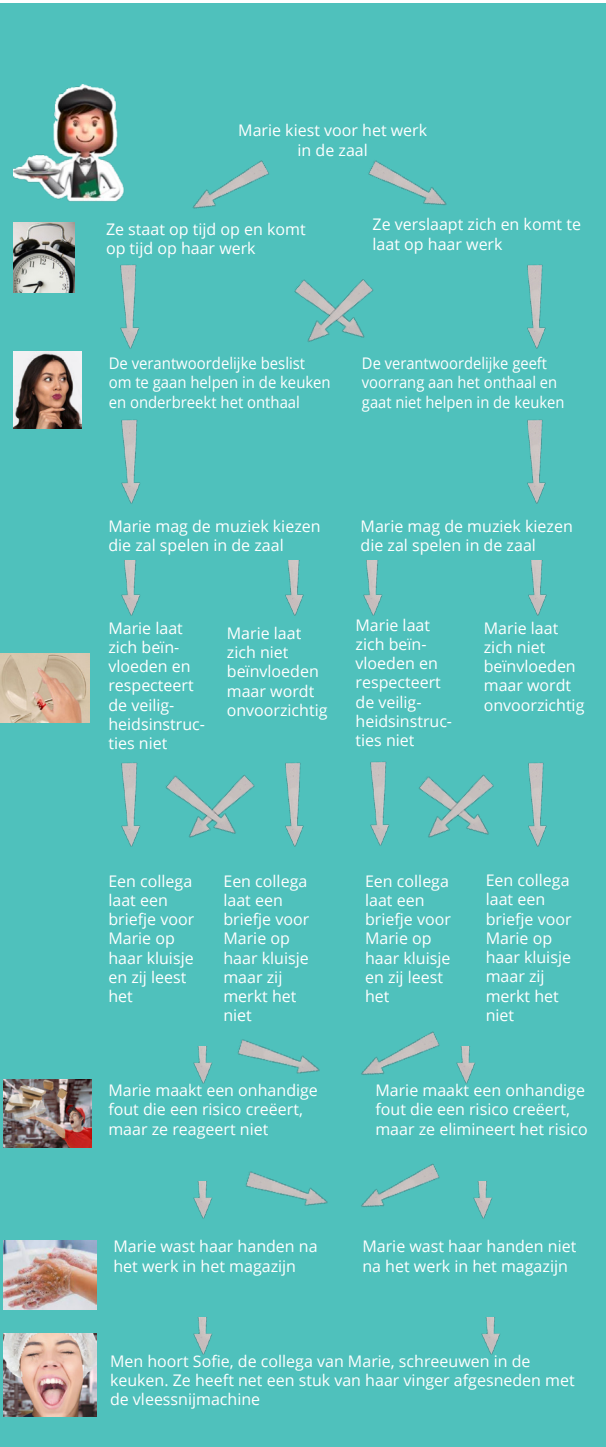
Via uitzendbureau

Via familie of vrienden

Marie ondervraagt de bezorger niet

Marie ondervraagt de bezorger

- Nooit zonder contract werken (garanties)
- Voordelen van een uitzendcontract
- Marie solliciteert voor 2 jobs die haar passen



- De werkpostfiche en haar inhoud
- Het belang van punctueel te zijn
- Voorzichtigheid op de weg naar het werk
- Het belang van het onthaal en opleiding
- Verboden werken voor jobstudenten
- Peter en meter in het bedrijf
- Naleving van veiligheidsinstructies
- Slechte invloeden/druk op het werk
- Pesten op het werk, de vertrouwenspersoon
- Licht ongeval en eerste hulp
- Het bijna-ongeval
- Verantwoordelijk zijn voor zijn veiligheid en die van anderen
- Veiligheidsinstructies voor machines
- Sieraden dragen is verboden in keuken
- Snel werken en risico's nemen
- Het ernstige ongeval - het melden aan het uitzendbureau

Wat moet men onthouden van dit verhaal?

# Ontdek de thema's in 5 vragen en antwoorden

## 1. De werkpostfiche

### 🗨️ Wat is een werkpostfiche?

Het is een document dat de werkpost of functie beschrijft. De werkpostfiche geeft details over:

- ▶ de kwalificatie-eisen van de uitzendkracht
- ▶ de gebruikte arbeidsmiddelen
- ▶ de uit te voeren taken
- ▶ de te geven instructies en geplande opleiding
- ▶ de ter beschikking gestelde werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen
- ▶ gezondheidsrisico's op de werkplek, verplichte vaccinaties, informatie over bescherming van het moederschap

### 🗨️ Wie stelt de werkpostfiche op?

De gebruiker, d.w.z. het bedrijf waar de uitzendkracht zal werken. Dit is gebaseerd op een risicoanalyse van de werkpost.

### 🗨️ Wie geeft de werkpostfiche door aan de uitzendkracht?

Het uitzendbureau. Het gebruikt de informatie die op deze fiche staat ook om de juiste kandidaat te selecteren. De fiche vermeldt ondermeer de kwalificatie-eisen en specifieke beroepsvoorwaarden (bv. het bezit van een rijbewijs). De fiche geeft ook aan of studentenwerk door de gebruiker is toegelaten.

### 🗨️ Is er altijd een werkpostfiche?

Nee, de fiche is alleen verplicht als er een gezondheidsrisico is. In dat geval moet de arbeidsarts eerst nagaan of de kandidaat medisch geschikt is. Medisch geschikt betekent dat de betrokkene geen gezondheidstoestand heeft die zou verergeren als hij of zij aan een gevaar zou worden blootgesteld of als zijn of haar gezondheidstoestand in het werk een risico voor anderen zou vormen (bv. autorijden als men epileptisch is). Sommige gebruikers maken een werkpostfiche voor alle functies. De gebruiker verstrekt alle informatie over de job en geeft aan of er al dan niet een gezondheidsonderzoek vereist is.

### 🗨️ Wat is het doel van de werkpostfiche?

De werkpostfiche maakt een uitwisseling van informatie mogelijk tussen de gebruiker, het uitzendbureau, de uitzendkracht en de arbeidsarts.

- ▶ de gebruiker deelt het profiel en de vereisten van de job mee
- ▶ het uitzendbureau gebruikt de informatie om het juiste profiel te vinden
- ▶ de uitzendkracht krijgt informatie over zijn toekomstige job
- ▶ de arbeidsarts weet aan welke gezondheidsrisico's de uitzendkracht is blootgesteld en welke medische onderzoeken hij/zij moet verrichten



## 2. Het onthaal

### ☞ Waaruit bestaat het onthaal?

Dit is een procedure waarbij alle informatie over het bedrijf, zijn activiteiten en de werkpost wordt doorgegeven aan nieuwe werknemers.

De informatie betreft voornamelijk:

- ▶ De organisatie van het bedrijf en zijn activiteiten
- ▶ Gesprekspartners in het bedrijf zoals de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon, de werknemersvertegenwoordigers, ...
- ▶ De uit te voeren taken
- ▶ De methoden die worden gebruikt om de kwaliteit en kwantiteit van het uitgevoerde werk te controleren
- ▶ Veiligheidsregels die in het bedrijf en op de werkplek moeten worden nageleefd
- ▶ Gevaarlijke gebieden en toegangsverboden
- ▶ Toegang tot de sociale voorzieningen van het bedrijf (kleedkamers, eetzaal, toiletten, ...)

Bij het onthaal moet de nieuwe werknemer worden getraind in het juiste gebruik van:

- ▶ Arbeidsmiddelen (gereedschappen, apparatuur, machines, enz.)
- ▶ Persoonlijke beschermingsmiddelen (correct dragen, bewaren, onderhoud, enz.)
- ▶ Werkkleding (correct dragen, opbergen, schoonmaken, ...)

### ☞ Is de onthaalprocedure altijd verplicht?

Ja, elke nieuwe werknemer in een bedrijf moet onthaald worden en dus ook uitzendkrachten. De enige uitzondering is wanneer dezelfde uitzendkracht binnen een periode van minder dan 6 maanden in dezelfde functie in dienst is. Op voorwaarde dat er tussen de twee opdrachten niets is veranderd, noch de taken, noch de werkprocessen.

### ☞ Wie organiseert het onthaal?

Het uitzendbureau informeert de uitzendkracht over de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst (salaris, rooster, enz.) en geeft toelichting bij de gegevens die op de werkpostfiche staan. De gebruiker moet alle praktische informatie verstrekken die nodig is om veilig te werken.

### ☞ Wanneer vindt het onthaal plaats?

Bij de gebruiker moet het onthaal gebeuren voordat men aan het werk begint, de eerste dag dus, maar soms komt het voor dat niet alle informatie in één keer wordt verstrekt. Bijkomende informatie of bepaalde opleidingen kunnen gegeven worden in de dagen die volgen. Het gaat erom dat de uitzendkracht tijdig over de nodige informatie beschikt om zijn werkzaamheden in de beste veiligheids- en gezondheidsomstandigheden uit te voeren.

### ☞ Moet men documenten ondertekenen bij het onthaal?

Ja, de verantwoordelijke van het onthaal van het bedrijf moet een document ondertekenen en bewaren waarin hij bevestigt dat het onthaal is gebeurd. Soms, maar het is niet verplicht, vraagt hij de uitzendkracht om het ook te ondertekenen.

### 3. Het gezondheidsonderzoek bij de arbeidsarts (voorafgaande gezondheidsonderzoek)

#### ☞ Wanneer is een voorafgaand gezondheidsonderzoek vereist?

Wanneer uit de risicoanalyse van de gebruiker op de werkpost blijkt dat er een risico voor de gezondheid bestaat.

Wat de wetgeving inzake welzijn op het werk betreft, is het begrip gezondheidsrisico specifiek. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het gezondheidsrisico en het risico op een ongeval. Een ongeval wordt gedefiniëerd als een plotselinge gebeurtenis die een letsel veroorzaakt. Een gezondheidsrisico is de kans dat frequente en min of meer langdurige blootstelling aan een gevaar ziekte veroorzaakt. De bronnen van risico zijn bijvoorbeeld:

- ▶ bepaalde chemische producten (allergie, vergiftiging, astma, kanker, ...),
- ▶ repetitieve bewegingen, trillingen (musculoskeletale aandoeningen),
- ▶ schimmels en parasieten (mycosen, dermatitis, aandoeningen van de luchtwegen, ...),
- ▶ lasrook, houtstof (luchtwegenaandoeningen, kanker, enz.)
- ▶ nachtwerk (spijsverteringsstoornissen, slapeloosheid, ...)
- ▶ lawaai (doofheid)
- ▶ stress en psychosociale risico's (angst, depressie, burn-out)
- ▶ ....

#### ☞ Waarvoor een voorafgaand gezondheidsonderzoek?

Het voorafgaand gezondheidsonderzoek wordt gebruikt om te controleren of de uitzendkracht geen medische contra-indicaties heeft voor blootstelling aan een risico voor zijn gezondheid, een risico dat zijn reeds bestaande gezondheidssituatie kan verslechteren, bijvoorbeeld een rugprobleem wanneer de werkpost het dragen van lasten vereist.

#### ☞ Wanneer wordt dit bezoek aan de arbeidsarts georganiseerd?

In principe vooraleer men begint te werken. In de praktijk, echter, wordt het onderzoek vanwege de beschikbaarheid van de arbeidsarts soms binnen een redelijke termijn na aanvang van het contract georganiseerd. Bovendien wordt voor jonge werknemers in de praktijk het lichamenlijk onderzoek vervangen door een medische vragenlijst die aan de arts wordt gegeven. Deze praktijk is echter niet voorzien in de regelgeving.

#### ☞ Welke gegevens verstrekt de arbeidsarts aan de werkgever?

De arbeidsarts geeft alleen aan of de uitzendkracht medisch geschikt, tijdelijk of definitief ongeschikt is met betrekking tot de overwogen risico's (staat vermeld op de werkpostfiche).

#### ☞ Hoe lang is de medische geschiktheid geldig?

In het algemeen is het attest van geschiktheid 1 jaar geldig voor het (de) risico('s) erop vermeld.

## 4. Persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding

### Wie stelt de persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding ter beschikking?

De gebruiker stelt persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding ter beschikking aan de uitzendkracht. Soms voorziet het commerciële contract tussen het uitzendbureau en zijn klant dat het uitzendbureau het materiaal voorziet. De gebruiker blijft echter eindverantwoordelijke voor het materiaal dat door de uitzendkracht wordt gebruikt. Dit dient overeen te komen met het in het bedrijf gehanteerde (materiaal type en kwaliteit).

### Wat is het verschil tussen een persoonlijk beschermingsmiddel en een werkkleding?

Persoonlijke beschermingsmiddelen zijn bedoeld om de drager te beschermen tegen één of meer risico's (bril, helm, schoenen, enz.). Werkkleding is bedoeld om vervuiling van de kleding (schort) of verontreiniging van de omgeving (haarnetje, handschoenen, chirurgisch masker, enz.) te voorkomen. Kleding kan ook een beschermingsmiddel zijn. Dit is het geval bij thermische kleding die beschermt tegen kou, regen, hitte of die het mogelijk maakt om beter zichtbaar te zijn in een slecht verlichte omgeving (fluorescerend vest).

### Wat is het verschil met een arbeidsmiddel?

Arbeidsmiddelen zijn alle machines, apparaten, gereedschappen en installaties die op de werkplek worden gebruikt; kortom alles wat een klus mogelijk maakt.

### Mag er een waarborg gevraagd worden voor persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding?

Nee, persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding moeten gratis ter beschikking worden gesteld. Het gebeurt nochtans soms dat het uitzendbureau de betaling van een «waarborg» vereist. Deze praktijk wordt betwist maar gebeurt af en toe.

### Welke soorten persoonlijke beschermingsmiddelen zijn er?

Er zijn veel soorten persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM). Ze worden meestal ingedeeld volgens het lichaamsdeel dat ze beschermen, maar ook volgens het soort risico en de ernst van de resulterende schade.

#### Deel van het lichaam:

- ▶ hoofd
- ▶ ogen
- ▶ oren
- ▶ gezicht
- ▶ lichaam (hele, armen, benen)
- ▶ voeten
- ▶ handen

#### Risico's:

- ▶ mechanische (schuren, beknelling, snijwonden,..)
- ▶ elektrische
- ▶ thermische (hitte, koude)
- ▶ chemische
- ▶ biologische
- ▶ fysische (stralingen, trillingen, lawaai,...)
- ▶ val

#### Categorie van risico:

- ▶ 1: laag
- ▶ 2: gemiddeld
- ▶ 3: hoog

## 5. Het arbeidsongeval

### 🗨️ Hoe is een uitzendkracht verzekerd tegen arbeidsongevallen?

Het is het uitzendbureau dat de uitzendkracht verzekert tegen arbeidsongevallen, omdat het diens wettelijke werkgever (partij bij de arbeidsovereenkomst) is.

### 🗨️ Wanneer is er sprake van een arbeidsongeval?

Men spreekt van een arbeidsongeval als er zich tijdens de werkuren een ongeval voordoet door het werk en er sprake is van een letsel. Deze voorwaarden moeten naast elkaar bestaan. Zo kan een ongeval tijdens de lunchpauze niet als een arbeidsongeval worden beschouwd omdat het buiten de werkelijke werkuren plaatsvindt. Het is de verzekeraar die beoordeelt of volgens de gegevens op de arbeidsongevallenaangifte de voorwaarden aanwezig zijn om van een arbeidsongeval te kunnen spreken. Men spreekt van een ongeval op weg naar het werk, wanneer het ongeval plaatsvindt op de gewoonlijke weg van huis naar werk en vice versa.

### 🗨️ Wanneer moet men een ongeval melden bij het uitzendbureau?

Alle arbeidsongevallen moeten worden gemeld aan het uitzendbureau. Men moet kunnen omschrijven wanneer, waar en hoe het ongeval is gebeurd, het soort letsel dat men heeft opgelopen (dit moet worden vastgesteld door een arts) en of er getuigen zijn van het ongeval. Als het ongeval ernstig is, wordt er een onderzoek ingesteld en wordt er een omstandig verslag opgesteld door de gebruiker.

Het uitzendbureau meldt het ongeval echter pas aan zijn verzekeraar als de tussenkomst van een arts noodzakelijk is. Wanneer het letsel licht is (men spreekt van een licht ongeval), dient het ongeval alleen te worden geregistreerd in het EHBO-register van de gebruiker. Dit levert de nodige bewijzen en ongevalsinformatie op om aangifte te doen, voor het geval het letsel verergert en tussenkomst van een arts later vereist is.

### 🗨️ Zijn jobstudenten frequente slachtoffers van arbeidsongevallen?

De statistieken tonen aan dat er jaarlijks tussen de 500 en 600 ongevallen gebeuren onder jobstudenten-uitzendkrachten. Daaronder zijn ongeveer 40 ongevallen waarvan de gevolgen levenslang zijn. Het aantal en de frequentie van ongevallen neemt bij deze categorie uitzendkrachten toe, terwijl het bij de zogenaamde «gewone» uitzendkrachten afneemt.

### 🗨️ Welke soorten ongevallen gebeuren het vaakst?

Onder de jobstudenten zijn de meest voorkomende ongevallen:

- ▶ Snijden met vleessnijmachines
- ▶ Vastlopen en pletten bij gebruik van mechanische arbeidsmiddelen
- ▶ Aanrijdingen door een heftruck
- ▶ Val van hoogte
- ▶ Vastlopen en pletten met een transpallet

## 6. Verboden taken voor jobstudenten

### ☞ Mag een jobstudent ieder werk doen?

Nee, er is specifieke wetgeving die de jobstudenten beschermt tegen echt heel gevaarlijk werk. Maar veel activiteiten zijn toegelaten zolang de gebruiker de nodige specifieke preventieve maatregelen neemt.

### ☞ Welke activiteiten zijn verboden voor jobstudenten?

Er is een open lijst van ongeoorloofde activiteiten in de regelgeving. Het belangrijkste om te onthouden is dat het een jobstudent verboden is om:

- ▶ een vorkheftruck te besturen (in alle gevallen, zonder uitzondering)
- ▶ te werken met chemicaliën geclassificeerd als kankerverwekkend of zeer giftig, ontvlambaar of explosief; te werken in autopsiekamers, slachtkamers voor dieren, ruimtes waar explosiegevaar bestaat
- ▶ te werken aan de sloop van gebouwen
- ▶ te werken met gevaarlijke arbeidsmiddelen zoals persen, schiethamers, cirkelzagen, ... voor het aandrijven van bouwmachines of het heffen van lasten (graafaadcombinaties, graafmachines, bovenloopkranen, enz.)
- ▶ graafwerkzaamheden op een diepte van meer dan 2 m uit te voeren
- ▶ kapwerkzaamheden uit te voeren
- ▶ enig werk uit te voeren dat de fysieke of psychologische capaciteiten van de jongere te boven gaat

### ☞ In welke gevallen kunnen we eventueel afwijken van de regel?

Onder bepaalde strikte voorwaarden is het mogelijk om toegelaten te worden aan een verboden activiteit. De voorwaarden zijn :

- ▶ ouder dan 18 jaar zijn;
- ▶ de richting van de studies komt overeen met de betreffende activiteit;
- ▶ de gebruiker heeft de risico's geanalyseerd, het advies ingewonnen van zijn preventieadviseur en werknemersvertegenwoordigers, heeft de nodige preventieve maatregelen genomen en de toepassing ervan gecontroleerd;
- ▶ de jobstudent moet altijd onder toezicht van een ervaren collega werken;
- ▶ de jobstudent slaagt voor een voorlopig gezondheidsonderzoek en dat er dus een werkpostfiche bestaat.

### ☞ Hoe weet men of een activiteit toegelaten is of niet?

Het uitzendbureau zorgt er in beginsel voor dat de voorgenomen activiteiten niet in strijd zijn met het verbod. De gebruiker dient op de werkpostfiche te hebben ingevuld dat hij het werk van de student op de betreffende functie toelaat.

### ☞ Wat als, eenmaal aan het werk, wordt gevraagd een activiteit uit te voeren die verboden lijkt?

Bij twijfel kan men best contact opnemen met het uitzendbureau. Het heeft de kennis om te weten wat mag of niet. Het kan ook ingrijpen bij haar klant als een activiteit echt een probleem stelt.

## 7. Verboden of niet?

### De heftruck?

**Verboden.** Het besturen van een vorkheftruck is ten strengste verboden voor jobstudenten. Er is geen uitzondering. De heftruck is niet, in tegenstelling tot de tranpallet, alleen een lasttransportmachine. Het is ook een hefuitrusting. Het besturen van alle gemotoriseerde lastheftoestellen is strikt verboden voor jobstudenten: goederenliften, stapelaars, kranen, rolbruggen, graafmachines, hoogwerkers, verhuizersliften, enz.

### Werken op hoogte?

**Niet verboden.** Werken op hoogte is in principe niet verboden. Hoewel het een jobstudent verboden is om een hefplatform te bedienen, is het hem niet verboden om op een hoogte te werken. Het is echter redelijk om de vraag te stellen onder welke omstandigheden op hoogte wordt gewerkt en of alle preventieve maatregelen zijn genomen. Meestal zal het uitzendbureau er samen met de student voor zorgen dat hij of zij niet vatbaar is voor bijvoorbeeld hoogtevrees.

### De vleessnijmachine?

**Niet verboden.** Hoewel dit een gevaarlijke machine is, is er geen formeel verbod. Helaas gebeuren er veel ongelukken met dit soort machine. Opleiding over de veilige werking van de vleessnijmachine die in het bedrijf wordt gebruikt (er zijn veel modellen: handmatig, halfautomatisch, automatisch) is essentieel.

### Een veiligheidsfunctie?

**Niet verboden.** Een veiligheidsfunctie is een werkpost waarvan de activiteit een gevaar vormt voor de werknemer maar ook voor de andere werknemers die in de werkomgeving aanwezig zijn, bijvoorbeeld het besturen van een wagen die het team van tuinmannen op de bouwplaats vervoert. Een dergelijke werkpost is in principe niet verboden voor jobstudenten. Het is echter raadzaam om je af te vragen in hoeverre dit type functie voldoet aan het profiel van een jongere (niveau van maturiteit, onervarenheid, opleiding, ...).

### Werken met ethylether?

**Verboden.** Ethylether is een oplosmiddel dat in het laboratorium wordt gebruikt. Het veiligheidsinformatieblad geeft aan dat het een vloeistof van gevarencategorie 1 is (het kookpunt is lager dan 35 °) en bevat in het bijzonder de gevarenaanduiding H224 (brandbare vloeistof). De producten die in deze categorie vallen, staan echter op de niet-limitatieve lijst van activiteiten die verboden zijn voor jobstudenten (zie bijlagen). Anderzijds zou het mogelijk zijn om onder bepaalde voorwaarden van het verbod af te wijken, bijvoorbeeld indien de student minstens 18 jaar oud is en hij met name scheikunde studeert of een opleiding tot laboratoriumtechnicus volgt (zie punt 6. verboden taken voor jobstudenten).

## 8. Chemische producten en etikettering

### Welke informatie staat op een etiket van een chemische stof?



- ▶ De naam van de stof of het mengsel
- ▶ Gevarenpictogrammen
- ▶ Een signaalwoord
- ▶ Gevarenaanduidingen («H-zinnen»)
- ▶ De meest relevante veiligheidsaanbevelingen («P-zinnen»)
- ▶ Informatie over de fabrikant, productregistratienummer, soms de chemische formule.

### Welke pictogrammen staan op een etiket van een chemische stof?

Er bestaan 9 pictogrammen



### Wat is een veiligheidsinformatieblad?

Het veiligheidsinformatieblad is een verplicht document dat is opgesteld door de fabrikant van een gevaarlijk product. Het moet op zijn verzoek aan kopers worden verstrekt. Het blad bevat meer gedetailleerde informatie dan het etiket. Het moet 16 secties bevatten:

- ▶ 1. identificatie van het product en van de persoon die het op de markt heeft gebracht
- ▶ 2. de gevaren
- ▶ 3. informatie over de samenstelling
- ▶ 4. beschrijving van eerste hulp
- ▶ 5. brandbestrijdingsmaatregelen
- ▶ 6. maatregelen in geval van onbedoeld vrijkomen
- ▶ 7. voorzorgsmaatregelen voor opslag, gebruik en hantering
- ▶ 8. procedures ter beheersing van de blootstelling van werknemers en de nodige PBM
- ▶ 9. fysisch-chemische eigenschappen
- ▶ 10. stabiliteit, gevaarlijke reacties
- ▶ 11. informatie over toxiciteit
- ▶ 12. informatie over milieueffecten
- ▶ 13. methoden voor afvalverwijdering
- ▶ 14. de informatie op het etiket
- ▶ 15. vervoerswijzen (gevaren en advies)
- ▶ 16. andere nuttige informatie, bijv. gebruiksaanwijzingen en eventuele beperkingen, de datum waarop de fiche is opgesteld, ...

## 🗣️ Hoe weet je of een product kan worden gebruikt door een jobstudent?

De regelgeving geeft een niet-limitatieve lijst van categorieën en “H-zinnen” gevarenaanduidingen. Het gebruik van producten waarvan het etiket deze gegevens bevat is in principe verboden.

Dit zijn bijvoorbeeld de volgende vermeldingen:

- ▶ Acute toxiciteit, categorie 1, 2 of 3: H300, H301, H310, H311, H330, H331
- ▶ Ontvlambare vloeistoffen, categorie 1 of 2: H224, H225
- ▶ Specifieke doelorgaantoxiciteit: H370, H371, H372, H373
- ▶ Kankerverwekkend, categorie 1A, 1B of 2: H350, H350i, H351

## 🗣️ Waar moet je op letten bij het gebruik van chemicaliën?

Vooraleer je een onbekende chemische stof gebruikt, kan je jezelf het beste een aantal vragen stellen en informatie inwinnen. De chemicaliën kunnen overgevoeligheid van de huid, een allergische reactie of zelfs een chemische verbranding, vergiftiging of zelfs brand veroorzaken. Je moet aandachtig zijn:

- ▶ **voor de ontvangen werkinstructies:** Kan ik het product gebruiken?, Hoe?
- ▶ **voor de container:** Is dit de originele container? Is het goed geëtiketteerd?
- ▶ **voor het etiket:** Welke veiligheidsinformatie staat op het etiket?  
Hoe te gebruiken: Waar is het product voor? Wat zijn de instructies in de gebruiksaanwijzing van de fabrikant (hoeveelheid, methode, enz.)?
- ▶ **PBM te gebruiken:** zijn de aanwezige PBM geschikt en compleet? (type handschoenen, bril, eventueel masker, ...)
- ▶ **Naar de bewaarwijze:** waar en hoe moet ik het product bewaren? (type container, gereserveerde ruimte, geventileerde ruimte, incompatibiliteit met andere producten, retentie in geval van accidenteel morsen, enz.)



## 9. Transpalleten

### ☞ Mag een jobstudent een elektrische transpallet gebruiken?

Ja, maar er zijn strikte voorwaarden voor elektrische transpalleten, afhankelijk van het type machine.

Meelooptranspalleten kunnen worden bestuurd door jobstudenten vanaf 16 jaar, meerrijtranspalleten vanaf 18 jaar. Maar de gebruiker van de jobstudenten moet ook aan een aantal voorwaarden voldoen:

- ▶ de jongeren trainen op het toestel dat ze gaan gebruiken
- ▶ ervoor zorgen dat het gebruikte model transpallet een bepaalde snelheid niet overschrijdt (6 km / u voor meelooptranspallet, 16 km / u voor meerrijtranspallet) en dat het niet is uitgerust met een toestel om de lading te stapelen (het optillen van de vorken tot een hoogte die groter is dan nodig voor het verplaatsen van de last)
- ▶ het advies inwinnen van de preventieadviseur en werknemersvertegenwoordigers
- ▶ preventieve maatregelen nemen en hun effectiviteit bewaken
- ▶ zorgen voor de supervisie van de jobstudent door een ervaren werknemer

### ☞ Wie mag een manuele transpallet besturen?

Elke jobstudent, ongeacht de leeftijd. Een opleiding is echter essentieel. Deze machines zijn verre van ongevaarlijk, vooral gezien de last die zij dragen (sommige modellen kunnen een last van 800 kg dragen) en zijn de materiële oorzaak van talrijke ongevallen (botsingen, verplettering, vastlopen, enz.).

### ☞ Wat zijn de belangrijkste risico's?

- ▶ Vastlopen en beknelling van een lichaamsdeel (tussen de last en een obstakel)
- ▶ Omkering van de belasting (bijvoorbeeld op de voet)
- ▶ Vallen en uitglijden (hellende grond, aangetaste grond, ...)
- ▶ Handverwondingen door knippen tussen handvat en extern obstakel
- ▶ Letsel aan de voeten door verplettering door de wielen
- ▶ Aanrijding met voetganger
- ▶ Aanrijding tussen voertuigen
- ▶ Verschuiving van goederen bij een aanrijding
- ▶ Inklappen bij overbelasting (op een loopplank, een vrachtwagenlaadklep, ...)

### ☞ Is het besturen van een transpallet een zogenaamde «veiligheidsfunctie»?

Een veiligheidsfunctie is een werkpost die niet alleen risico's met zich meebrengt voor de werknemer zelf, maar ook voor de mensen in zijn omgeving, zoals het besturen van een gemotoriseerd voertuig in een werkruimte die wordt bezocht door andere voertuigen of werknemers. Het is daarom mogelijk, afhankelijk van de werkomstandigheden, dat het besturen van een elektrische transpallet als een veiligheidsfunctie wordt beschouwd.

### ☞ Moet ik een voorafgaand gezondheidsonderzoek ondergaan om met een elektrische transpallet te mogen rijden?

Als het besturen van een elektrische transpallet een «veiligheidsfunctie» is in het bedrijf, moet de gebruiker een werkpostfiche invullen en moet de jobstudent een voorafgaand gezondheidsonderzoek ondergaan (zie punt 3. Voorafgaand gezondheidsonderzoek).

## 10. Psychosociale risico's

### ☞ Wat verstaan we onder psychosociaal risico?

Psychosociale risico's vinden hun oorsprong in werksituaties die stress veroorzaken, in conflicten, verbaal beledigend gedrag (verwijten, bedreigingen, pesten of seksuele intimidatie, ...) of fysiek (geduwd worden, slaan, ...). Ze hebben gevolgen voor de fysieke en mentale gezondheid van een werknemer.

### ☞ Wanneer spreken we van "pesten op het werk"?

In de regelgeving over welzijn op het werk, morele en seksuele intimidatie en geweld op het werk wordt een onderscheid gemaakt.

Geweld wordt gekenmerkt door situaties waarin een werknemer wordt bedreigd of psychisch (beledigingen, bedreigingen) of fysiek (klappen, slagen, enz.) wordt bedreigd of aangevallen zonder dat de situatie zich hoeft te herhalen. Het is het misbruik van geweld, de agressiviteit die de gewelddadige aard van de situatie bepaalt.

Er is sprake van morele intimidatie wanneer de werknemer herhaaldelijk misbruik ondergaat (woorden, gebaren, beslissingen, ...), die een effect hebben op het fysieke of mentale van een persoon of die zijn waardigheid aantast. Deze beledigende gedragingen kunnen bewust gericht zijn op het destabiliseren van de persoon of, eenvoudigweg, dit effect veroorzaken.

Het kan bijvoorbeeld zijn:

- ▶ te veel of te weinig werk leveren
- ▶ overmatige of onterechte kritiek op het verrichte werk
- ▶ over-controlerend werk
- ▶ ongeschikte taken toewijzen aan het vaardigheidsniveau
- ▶ onnodige of absurde taken geven
- ▶ discrimineren (op schema's, vakanties, opleiding, werkdruk, ...) of werkchanteren
- ▶ werkmateriaal verwijderen, informatie verbergen, werk saboteren, werk bekritisieren in het bijzijn van derden
- ▶ ...

Seksuele intimidatie verwijst naar herhaald gedrag dat te maken heeft met seksualiteit. Dit kunnen woorden zijn (avances maken, opmerkingen van seksuele aard, ..), gebaren (obscene gebaren, aanraken, enz.). Ernstige druk, zelfs als deze niet wordt herhaald, kan worden beschouwd als intimidatie, bijvoorbeeld het dwingen van een seksuele handeling om je baan te behouden.

## Met wie kunnen we praten als jobstudent bij een gebruiker?

Idealiter is de eerste contactpersoon de lijnverantwoordelijke, zolang deze onbevreesd en in volledige transparantie aangesproken kan worden.

Anderzijds zijn er andere mogelijkheden. Het belangrijkste is om te kunnen uiten wat er mis is. Zonder dialoog kan er geen oplossing worden gevonden voor de ondervonden moeilijkheid. We kunnen bijvoorbeeld vertrouwen in:

- ▶ een collega die te vertrouwen is en die de mensen en de cultuur goed kent.
- ▶ de vertrouwenspersoon: als er een vertrouwenspersoon voor het bedrijf is aangewezen, is dit ongetwijfeld de ideale contactpersoon. De persoon die u vertrouwt, is opgeleid om te luisteren en kent het bedrijf goed. Idealiter kan hij de uitzendkracht begeleiden en indien nodig optreden als bemiddelaar. De aanwijzing ervan is echter niet verplicht.
- ▶ de preventieadviseur psychosociale aspecten: die moet er zijn voor elk bedrijf. Op enkele uitzonderingen na is dit iemand buiten de werkomgeving. Hij is aangewezen om te luisteren en officieel in te grijpen bij psychosociale problemen in het bedrijf. Zijn tussenkomst is formeel of informeel, afhankelijk van de door de betrokken werknemer gekozen optie en beantwoordt aan welomschreven interne procedures. Hun contactgegevens moeten aan de uitzendkrachten worden meegedeeld. Mocht dit niet het geval zijn geweest, dan kan een collega alsnog de informatie verstrekken. Deze informatie staat in het arbeidsreglement.

## Wat is de rol van het uitzendbureau in geval van pesten op het werk?

Op dit gebied is de rol van het bureau beperkt. Risicopreventie op het werk is de verantwoordelijkheid van de gebruiker. Bij een probleem kan het uitzendbureau echter altijd goed adviseren. Als het een goede relatie heeft met de klant, kent het mensen in huis waar het de uitzendkracht naartoe kan verwijzen voor hulp.

## Kan ik hulp vinden buiten de werkplek?

Er zijn verenigingen die jongeren die moeilijkheden ondervinden kunnen informeren en begeleiden. Hun reikwijdte is echter beperkt tot informatie en begeleiding. Een lijst is beschikbaar op de site [www.ikbenjobstudent.be](http://www.ikbenjobstudent.be).

# Didactische hulpmiddelen en beschikbare informatie

## 1. Circulaire betreffende de reglementering «Jonge werknemers» met de niet-limitatieve lijst van werkzaamheden verboden voor jobstudenten

Een samenvatting van de geldende wetgeving om een snel overzicht van de kwestie te krijgen.

## 2. Extra leuke oefeningen en quizzen

Om de verworven kennis te toetsen en met de leerlingen spelenderwijs verder te gaan in de kennis over onderwerpen zoals:

- ▶ persoonlijke beschermingsmiddelen
- ▶ gevarenpictogrammen
- ▶ risico's in bepaalde werksituaties (zoek de fout)
- ▶ de gouden regels in een reeks functies

## 3. Informatiefiches en documenten

Het materiaal bevat o.a.:

- ▶ een fiche over het onthaal
- ▶ een checklist «onthaal» voor de uitzendkracht
- ▶ een onthaal brochure met informatie over veiligheid op het werk
- ▶ een fiche over vaccinatie
- ▶ een fiche over veiligheidssignalisatie

## 4. Links naar andere nuttige e-learnings

De links geven toegang tot twee online e-learnings op de algemene Preventie en Interim-website.

Deze zijn:

- ▶ de «persoonlijke beschermingsmiddelen» e-learning
- ▶ de «transpallet» e-learning

**Verdere informatie kunt u terug vinden op:**

[www.ikbenjobstuden.be](http://www.ikbenjobstuden.be) en [www.p-i.be](http://www.p-i.be)