**Risico-inventarisatie & - evaluatie van restaurant ’t Kombof**

****

  
In opdracht van Hogeschool in Holland  
Opdrachtgever: Mvr. K. The

Uitgevoerd bij Café Restaurant ’t Kombof

Uitgevoerd door: Fleur van de Streek & Danique Deen   
Opleiding: Sport & Bewegen (Lifestyle en Gezondheid)  
Datum:

RI&E

**Risico-inventarisatie & - evaluatie van restaurant ’t Kombof**



Sport & Bewegen

Opdrachtgever:

Docent: K. The

Fleur van de Streek  
Danique Deen

Move Your Work klas A

Datum:

**Voorwoord**

Dit is het RI&E voor Restaurant ’t Kombof. Na het doen van de RI&E, de interviews, literatuuronderzoek en het schrijven van het plan van aanpak, hebben wij de informatie gevonden die geleid heeft tot dit rapport.

Het doen van dit onderzoek en het maken van deze RI&E is een goed leerproces geweest voor ons beide. We willen bij deze dan ook de eigenaren en leidinggevenden Jan en Marianne Aafjes hartelijk danken voor de mogelijkheid die zij ons hebben geboden om binnen hun bedrijf het RI&E uit te voeren. Ook willen we de werknemers hartelijk danken voor hun medewerking. We vonden het fijn dat zij ook erg geïnteresseerd waren in ons onderzoek.   
Als laatste bedanken wij Kiem The voor de ondersteunen tijdens het project.   
  
Wij hopen dat deze RI&E en plan van aanpak voldoen aan de verwachtingen. En willen u bedanken voor het lezen.

Met vriendelijk groet,  
  
Fleur van de Streek & Danique Deen

**Inhoudsopgave blz.**

1. Methode
2. Restaurant ’t Kombof
3. Risico-inventarisatie & evaluatie   
   3.1, Onderbouwing keuze RI&E  
   3.2, Resultaten helder beschreven  
   3.3, Resultaten gekoppeld aan normen  
   3.4, Uitwerking interviews   
   3.5, Conclusies  
   3.6, De goede punten naar voren gekomen uit het RI&E
4. Nadere analyse voor de bestaande hoge risico’s met de   
   correcte meetmethode
5. Plan van aanpak
6. Planning
7. Prioriteiten
8. Literatuurlijst
9. Bijlagen  
   1. De interviews  
   2. De interviews met antwoorden   
   3. RI&E instrument

**1, Methode**   
  
Research  
Voorafgaand aan het schrijven van het plan van aanpak om de risico’s binnen het restaurant aan te pakken, is er een risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Uit deze RI&E zijn alle risico factoren binnen het restaurant naar voren gekomen.   
Het RI&E is tot stand gekomen door 2 bezoeken aan ’t restaurant. Veel onderdelen van de vragenlijst konden op deze manier worden ingevuld. De overige vragen zijn samen met de eigenaren beantwoord.   
Naast deze RI&E zijn er 3 interviews afgenomen onder een aantal werknemers van het restaurant. De functies van deze werknemers waren; afwas, bediening en kok. Naar aanleiding van deze interviews is naar voren gekomen wat de werknemers als knelpunten zien in het bedrijf. Daarnaast zijn er knelpunten naar voren gekomen die niet uit de RI&E konden worden afgeleid.   
Als laatste is tijdens werktijd het geluidsniveau een aantal keren opgenomen. Dit onderdeel stond niet in de RI&E. Omdat gehoorschade wel een groot risico is in de horeca, is dit naast het RI&E nog onderzocht.   
  
Populatie   
De populatie waar het RI&E voor wordt uitgevoerd en een plan van aanpak voor wordt gemaakt, zijn de werknemers van ’t restaurant ’t Kombof. Om de knelpunten van deze werknemers te peilen zijn er, zoals hierboven ook beschreven, interviews afgenomen onder 3 werknemers met verschillende functies.   
Een van de projectleden is zelf werkzaam in dit restaurant. Omdat zij de contactgegevens van alle werknemers heeft konden de interviews worden opgestuurd, zodat de werknemers deze in hun eigen tijd konden invullen. Wanneer een antwoord niet duidelijk was, is deze werknemer persoonlijk aangesproken voor een verduidelijking. De vragenlijsten zijn terug te vinden in bijlage 1.   
  
Daarnaast hebben de eigenaren ook baat bij het RI&E. Wanneer de naar voren gekomen knelpunten worden opgelost zullen werknemers beter hun werkzaamheden kunnen uitvoeren, is de veiligheid beter, wordt de sfeer binnen het bedrijf beter en voelen de werknemers zich prettig en belangrijk. Dit alles kan in de toekomst leiden tot minder ziekte en ongevallen, en hiermee dus tot een lager verzuim. Daarnaast zullen de werknemers meer plezier hebben in hun werk, en dit ook uitstralen. Dit zorgt voor een prettige sfeer, en zal meer klanten aantrekken. Dit alles heeft vervolgens weer invloed op de productiviteit en het financiële plaatje van het restaurant.   
  
Meetinstrumenten   
Voor het verkrijgen van de juiste en voldoende knelpunten in het bedrijf is er gebruik gemaakt van een RI&E speciaal voor de horecabranche. Dit RI&E is ontwikkeld in het kader van het arboconvenant werkdruk horeca. Bij het voldoen aan deze RI&E wordt er voldaan aan de arboverplichting, wat betreft het hebben van een Risico-inventarisatie & -evaluatie. De volgende onderwerpen zijn erin opgenomen: arbozorg, werk- en rusttijden, agressie, geweld en werkdruk, bedrijfshulpverlening en brand veiligheid, algemene voorzieningen, opslag, bediening, voedselbereiding en afwassen, hotel en receptie / kantoor / beeldschermwerkplekken.  
Vervolgens is het RI&E digitaal ingevoerd op [www.rie.nl](http://www.rie.nl). Vervolgens zijn de knelpunten naar voren gekomen met een bijbehorend plan van aanpak. Dit digitale plan van aanpak is voor een groot deel gebruikt. Daarnaast is voor het plan van aanpak gebruik gemaakt van de arbocatalogus voor de horeca. Deze is door de werkgevers- en werknemersorganisaties van de horeca samengesteld. Hieruit is informatie gehaald over de verschillende onderwerpen om als restaurant te kunnen voldoen aan de wettelijke eisen.   
Als laatste, wat al eerder benoemd is, is er gebruik gemaakt van een dB meter. Op deze manier is op een aantal tijdstippen tijdens werktijd het geluidniveau opgemeten. Dit geluidsniveau kon vervolgens gekoppeld worden aan de wettelijke normen.   
  
Verwerken van resultaten   
Na het volledig invullen van het RI&E, is deze digitaal ingevuld op [www.rie.nl](http://www.rie.nl). De knelpunten zijn hierbij naar voren gekomen met een bijbehorend plan van aanpak. De punten uit dit plan van aanpak zijn gebruikt bij het schrijven van het plan van aanpak voor het restaurant. Daarnaast zijn alle knelpunten gekoppeld aan de normen uit de arbowet/arbobeleid, en is ook dit meegenomen bij het schrijven van het plan van aanpak. De overige knelpunten die uit de interviews naar voren zijn gekomen zijn ook gekoppeld aan de wettelijke normen en vervolgens meegenomen in het plan van aanpak.   
Voor het schrijven van oplossingen voor de knelpunten is gebruik gemaakt van de arbocatalogus voor de horeca, zoals hierboven uitgelegd.   
Bij het koppelen aan de wettelijke normen zijn alleen de risico punten meegenomen. De goede punten van het bedrijf, voortkomend uit het RI&E, worden in een aparte paragraaf vermeld, namelijk paragraaf 3,6. Dit omdat het voor het bedrijf ook belangrijk is om te weten wat zij wel al goed doen.

**2, Restaurant ’t Kombof**

Het bedrijf  
't Kombof is een café-restaurant met een terras aan het water. 's Winters en op koude herfstdagen wordt binnen de openhaard dagelijks opgestookt.

Omstreeks 1800, na het graven van de Markervaart is het eiland de Woude ontstaan.  
Om de werklui van een natje en droogje te voorzien werd op het eiland een café neergezet. In de tussenliggende jaren is dat café uitgegroeid tot wat het nu is.

Het restaurant heeft zo'n 70 zitplaatsen en het terras heeft 90 zitplaatsen. Dan is er ook nog Café Bakboord; een gezellige bruine kroeg. Er zijn twee eigen aanlegsteigers voor passanten en een jachthaven met zo'n 35 ligplaatsen.

De keuken is een combinatie van de Franse met Hollandse keuken. Ook worden er streek gerechten geserveerd. Vier keer per jaar wordt de kaart veranderd en er is elke dag een ander 3 gangen keuze menu. Naast dineren kunnen er in het restaurant en café ook feesten worden gegeven. ’t Kombof verzorgt ook een catering afgestemd naar wens van de klant.

Werknemers  
Het bedrijf is eigendom van Jan en Marianne Aafjes, beide ook werkzaam in het bedrijf. Jan is het vaste gezicht achter de bar en Marianne is leidinggevende, werkt in de bediening en af en toe in de keuken. Dan zijn er 2 koks in vaste dienst, zij zijn verantwoordelijk voor de keuken en de inkoop van voedsel. Dan zijn er nog 11 werknemers met een 0-uren contract. 8 daarvan zijn werkzaam in de bediening, en 3 zijn er werkzaam in de spoelkeuken als afwashulp.

ziekteverzuim  
Het verzuim van het personeel in vaste dienst wordt bijgehouden. Er zijn maar 2 mensen in vaste dienst en dit is het keukenpersoneel, het ziekteverzuim is nihil. De parttimers werken met een 0-uren contract, dit betekend dat wanneer zij ziek zijn, ze ook niet uitbetaald krijgen. Het ziekte verzuim van de parttimers wordt daarom niet bijgehouden.

Arbobeleid:  
Het bestaande arbobeleid bestaat uit een ziekteverzuimbeleid en er is een BHV’er aanwezig. Verder wordt er veel gedaan aan de veiligheid in de keuken. Het keuken personeel draagt veiligheidsschoenen en er zijn gedragsregels op gehangen voor iedereen die de keuken betreed.

Bron: (Kombof, z.d.)

**3, Risico-inventarisatie & evaluatie   
  
3.1, Onderbouwing keuze RI&E**De RI&E die is gebruikt bij ’t Kombof komt van [www.rie.nl](http://www.rie.nl). Op deze site zijn de RI&E’s van alle verschillende branches terug te vinden. De branche waar de gebruikte RI&E van ’t Kombof uit komt is die van: horeca, recreatie, sport, toerisme. En de Branche vereniging is de Koninklijke Horeca Nederland.   
Het digitale Risico-Inventarisatie en –Evaluatie is ontwikkeld in het kader van het arboconvenant werkdruk horeca. Deze zegt dat goede arbeidsomstandigheden een belangrijke rol spelen bij het terugdringen van werkdruk en daarmee bij het verminderen van het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid in de horeca. Aan het arboconvenant nemen deel:  
- Het Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid.  
- Koninklijk Horeca Nederland.  
- FNV Horecabond.  
- CNV Horeca.  
- Het Bedrijfschap voor Horeca en catering.   
(RI&E steunpunt, z.d.)   
  
Met deze RI&E wordt voldaan aan de arboverplichting, wat betreft het hebben van een Risico-inventarisatie & -evaluatie. Dit was een belangrijk punt voor het kiezen van deze RI&E.   
De volgende onderwerpen zijn in het RI&E opgenomen:  
- Arbozorg  
- Werk- en rusttijden  
- Agressie  
- Geweld en werkdruk  
- Bedrijfshulpverlening en brand veiligheid  
- Algemene voorzieningen  
- Opslag  
- Bediening  
- Voedselbereiding en afwassen  
- Hotel en receptie  
- Kantoor  
- Beeldschermwerkplekken   
  
Daarnaast is er op deze site ook een Arbocatalogus beschikbaar voor deze branche, die door Inspectie SZW is goedgekeurd. In deze Arbocatalogus is terug te lezen welke oplossingen de branche beschrijft om de risico’s in een horeca bedrijf te voorkomen of te beperken, en hoe bedrijven op verschillende manieren aan de wettelijke eisen van de Arbowet kunnen voldoen. Deze catalogus is door de werkgevers- en werknemersorganisatie binnen de horeca opgesteld. Deze kan gebruikt worden voor het beschrijven van oplossingen voor de gevonden knelpunten bij ’t Kombof. (Arbocatalogus horeca, z.d.)

**3.2, Resultaten helder beschreven**  
Uit het RI&E instrument voor de horeca zijn de volgende punten naar voren gekomen als een risico factoren: **-** 1.2.2 Nieuwe medewerkers (ook uitzendkrachten en stagiaires) ontvangen een instructie over veiligheid in het werk:  
Nieuwe medewerkers ontvangen geen instructie.   
  
- 1.2.3 Er wordt voldoende aandacht besteed aan de veiligheid van jeugdigen (jonger dan 18 jaar):  
Met name in de zomer, wordt er regelmatig langer dan 9 uur achter elkaar gewerkt. Ook wordt er regelmatig op zaterdag en zondag gewerkt bij drukte. Verder is er in de zomer niet altijd tijd voor pauze, soms kan er alleen tussendoor even iets gegeten worden.

-1.3.1 Medewerkers ontvangen voorlichting en instructie over het (veilig) uitvoeren van hun werk:  
Medewerkers ontvangen geen voorlichting en instructie over het uitvoeren van hun werk. Zij moeten meteen in de praktijk werken.   
  
-1.3.6 Er is minstens 1 maal per 2 maanden werkoverleg waarbij Arbo-zaken aan de orde komen:  
Er is nooit werkoverleg met alle werknemers waarbij Arbo-zaken aan de orde komen.

-1.3.8 De medewerkers zijn op de hoogte van de mogelijkheid gebruik te maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst:  
Medewerkers zijn hier niet van op de hoogte.   
  
-1.3.9 De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld een PAGO (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek) te ondergaan:  
Bedrijf wist niet van het bestaan af, en wordt daarom niet aangeboden.   
  
-1.3.10 (Nieuwe) medewerkers die nachtdiensten gaan draaien (na 24.00 uur doorwerken of voor 6.00 uur beginnen) krijgen een medisch onderzoek aangeboden:  
Bedrijf weet niks van deze norm af, en wordt daarom niet aangeboden.   
  
-2.1.1 Het dienstrooster is minimaal 2 weken van tevoren bekend:  
Vaste werknemers weten hun dienstrooster wel al tijdig. Voor de parttimers is het rooster niet 2 weken van te voren bekend.   
  
-2.1.3 Medewerkers zijn regelmatig vrij op zon- en feestdagen. Zorg dat medewerkers een vrij ingeroosterde zondag ook daadwerkelijk vrij hebben:  
De meeste vast medewerkers werken het hele weekend en op bijna alle feestdagen. Onder de parttimers wordt er wel veel afgewisseld.   
  
-2.2.1 Er zijn medewerkers die geregeld meer dan 12 uur op een dag werken:  
Soms werken de medewerkers in de zomerperiode langer dan 12 uur. Als het dan erg druk is hebben ze ook weinig pauze gehad.  
  
-2.2.2 Medewerkers werken maximaal 12 uur per dag:  
Met name in de zomer worden er veel lange dagen van 12 uur per dag gemaakt. Met uitzondering wordt er langer gewerkt dan 12 uur per dag.   
  
-2.2.6 Het werk wordt na hooguit 5,5 uur afgewisseld met minimaal 30 minuten pauze (jeugdigen na 4,5 uur):  
Er wordt niet afgewisseld in werkzaamheden na 5,5 uur. Iedereen heeft zijn eigen functie en houdt deze de gehele dag. Ook zijn er geen vast geplande pauzes. Wanneer hier tijd voor is mogen de werknemers om de beurt even pauze nemen. Is hier geen tijd voor dan moeten zij tussen hun werkzaamheden door even iets eten.   
  
-2.2.7 De afwijkende regels wat betreft arbeidstijden voor jongeren onder 18 jaar worden toegepast:  
Deze regels worden niet aangepast qua werktijden en qua pauzes. In de zomer wordt soms langer gewerkt dan 12 uur en pauzes zijn niet gegarandeerd.   
  
-3.1.1 Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over wat te doen bij een incident:  
Er zijn geen duidelijk afspraken wat de werknemers moeten doen bij een incidenten als; ongevallen, agressie, seksuele intimidatie etc.  
  
-3.1.2 De huis- en gedragsregels zijn zichtbaar opgehangen voor de gasten en de medewerkers:  
Er zijn geen huis- en gedragsregels opgehangen voor de gasten en de medewerkers in het restaurant.   
  
-3.1.4 Indien uw bedrijf een café, discotheek of fastfoodbedrijf is, is de 'Veiligheidsscan Horeca' uitgevoerd. **N.V.T.**:  
Er is geen Veiligheidsscan Horeca uitgevoerd in het café van het restaurant.

-4.1.1 Er is een actueel Bedrijfshulpverleningsplan (bedrijfsnoodplan) aanwezig:  
Er is geen actueel Bedrijfshulpverleningsplan aanwezig.  
  
-4.1.5 Alle medewerkers zijn mondeling geïnstrueerd over wat zij moeten doen bij brand of een ongeval:  
Geen van de medewerkers zijn geïnstrueerd over wat zij moeten doen bij brand of bij een ongeval.   
  
-4.1.6 Het BHV-plan en de inzet van de BHV'ers wordt jaarlijks geoefend in het eigen bedrijf:  
Het BHV-plan en de inzet van de BHV’ers wordt niet jaarlijks geoefend in het bedrijf. Wel is voor iedereen duidelijk wie de BHV’ers zijn.   
  
-4.3.1 Bij de inrichting en versiering van het pand wordt brandveilig materiaal gebruikt:  
Al het meubilair en de vloer zijn van hout, wat dus niet brandveilig is. Wel wordt de kerstboom ieder jaar ingesprayed en is de versiering voorzien van een goed keurmerk voor brandveiligheid.   
  
  
-5.1.3 Oneffenheden en hoogteverschillen in de vloeren (afstapjes) zijn duidelijk zichtbaar en veilig beloopbaar:  
In de zomer moeten werknemers een vrij lange afstand naar het terras afleggen. Tijdens deze weg moeten zij 2 opstapjes op en een weg oversteken, er moet dus altijd goed worden uitgekeken.   
  
-5.1.4 In de looproutes zijn oneffenheden in de vloer (zoals trappen en drempels) zoveel mogelijk weggewerkt:  
Er zijn een aantal drempels/opstapjes in de vloer die tot nu toe nog niet zijn weggewerkt, dit is op de weg van de keuken naar het terras.  
  
-5.2.2 Er zijn kleedruimtes aanwezig voor medewerkers die zich om moeten kleden:  
Er zijn geen kleedruimtes voor de medewerkers aanwezig.   
  
-5.2.3 Voor de medewerkers is een van gasten gescheiden toilet met wastafel aanwezig:  
De medewerkers gebruiken hetzelfde toilet als de gasten.   
  
-5.4.6 De EHBO-trommel en pleistersets worden regelmatig onderhouden en gekeurd:  
De EHBO-trommel en pleistersets worden niet 4 keer per jaar onderhouden en gekeurd.  
  
-5.4.7 Het sluitingsmechanisme van deuren in brandwerende scheidingen wordt regelmatig onderhouden en gekeurd:  
Het sluitingsmechanisme van deuren in brandwerende scheidingen wordt niet 1 keer per jaar onderhouden en gekeurd.   
  
-5.4.18 De vrije beschikbaarheid van blusmiddelen wordt dagelijks geïnspecteerd:  
De beschikbaarheid van blusmiddelen wordt niet dagelijks geïnspecteerd.   
  
-5.4.19 De werking van de noodverlichting wordt dagelijks geïnspecteerd:  
De werking van de noodverlichting wordt niet dagelijks geïnspecteerd.   
  
-5.4.20 Dagelijks wordt geïnspecteerd of de vluchtwegen en nooduitgangen vrij toegankelijk zijn:  
Er wordt niet dagelijks geïnspecteerd of de vluchtwegen en nooduitgangen vrij toegankelijk zijn.   
  
-5.4.21 Dagelijks wordt geïnspecteerd of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt:  
Er wordt niet dagelijks geïnspecteerd of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt.   
  
-5.4.24 Defecten aan apparatuur of installaties worden direct gerepareerd:  
Niet altijd worden defecten aan apparatuur of installaties direct gerepareerd. Dit hangt erg af van de beschikbaarheid van monteurs.  
  
-5.4.25 Bij schoonmaak en onderhoud aan apparatuur en installatie wordt altijd de stroom eraf gehaald:  
Bij het schoonmaken wordt niet altijd alle stroom eraf gehaald.   
  
-5.4.26 Er is een onderhoudsboek aanwezig waarin alle onderhoudswerkzaamheden en reparaties worden bijgehouden:  
Er is geen onderhoudsboek aanwezig in het restaurant.   
  
-5.5.1 Er is een register van gevaarlijke stoffen aanwezig:  
Er is geen register van gevaarlijke stoffen aanwezig.   
  
-5.5.2 Van ieder product benoemd in het register is een veiligheidsinformatieblad aanwezig:  
Er zijn geen veiligheidsinformatiebladen van alle gevaarlijke stoffen aanwezig.   
  
-5.5.5 Bij jeugdigen (jonger dan 18 jaar) die schoonmaakwerk verrichten, is altijd direct toezicht aanwezig:  
Er is niet direct toezicht aanwezig bij jeugdigen die schoonmaakwerk verrichten. Dit geldt met name voor de afwassers. Als de keuken dicht is en de afwasser is nog bezig dan is hier geen toezicht op.  
  
-5.5.9 De werkzaamheden in de huishouding worden, indien mogelijk, afgewisseld en de medewerkers kunnen na hooguit 2 uur minimaal 10 minuten zitten”:  
Werkzaamheden worden niet afgewisseld, iedereen houdt gedurende de gehele dag zijn of haar eigen taken. Ook is niet gegarandeerd dat de werknemers na iedere 2 uur 10 minuten kunnen zitten. Op drukke dagen wordt er zo 12 uur achter elkaar gewerkt met maar 20 minuten pauze over de hele dag.   
  
-6.1.5 Er is meer dan 1 meter bewegingsruimte aanwezig tussen de stellingen en dergelijke:  
In het magazijn van het restaurant is niet meer dan 1 meter bewegingsruimte aanwezig tussen de verschillende stellingen.   
  
-7.1.1 De loopafstanden zijn in de bediening zo kort mogelijk:  
De loopafstanden in de bediening zijn vrij lang. Met name in de zomer omdat het terras zich aan de andere kant van de weg bevindt. Er moet zo’n 30 meter van binnen tot het terras worden afgelegd.  
  
-7.1.2 De loop- en bewegingsruimte is zo breed dat medewerkers niet steeds hoeven uit te wijken voor gasten:  
De paden in het restaurant zijn niet minimaal 60 cm, maar kleiner.   
  
-7.1.4 Het losse meubilair is licht in gewicht en het wordt zo min mogelijk verplaatst:  
2 tafels in het restaurant zijn boven de 50 kg (wat je met z’n 2e mag tillen). Deze moeten een aantal keer in de week verplaats worden bij het ontvangen van grote groepen en voor de wekelijkse daghap.   
  
-7.1.5 De opstelling van tafels en bereikbaarheid van zitplaatsen is zodanig dat ver voorover buigen bij het uitserveren wordt voorkomen:  
Soms bij drukte zijn niet alle zitplaatsen van gasten makkelijk te bereiken bij uitserveren. De bediening moet dan ver voor over buigen bij het uitserveren.   
  
-7.1.8 De medewerkers in de bediening wisselen het staan en lopen in elk geval iedere 2 uur af met andere werkzaamheden of 10 minuten pauze:  
De medewerkers in de bediening wisselen niet hun werkzaamheden af, iedereen houdt de gehele werktijd zijn of haar taken. Ook is het niet gegarandeerd dat iedere medewerker om de 2 uur 10 minuten zit pauze heeft. Dit is niet mogelijk bij grote drukte.   
-7.2.1 Warme, rokerige of benauwde ruimtes worden zoveel mogelijk voorkomen:  
Wanneer er een feest binnen wordt gegeven kunnen warme en benauwde ruimtes niet worden voorkomen voor werknemers. Omdat er bij drukte amper tijd is voor pauze bevinden zij zich gedurende de hele avond is deze warme en benauwde ruimtes.  
  
-7.2.2 Er kan tochtvrij gewerkt worden.  
(is alleen buiten, kan dus niet worden voorkomen):  
Omdat er buiten een terras heeft de bediening geregeld te maken met tocht wanneer er wind staat.   
  
-7.2.3 In ruimtes waar sprake is van luide muziek worden medewerkers beschermd tegen de schadelijke invloeden hiervan:  
Er worden geen oordopjes aangeboden door het bedrijf bij een geluidsniveau van boven de 80 dB.   
  
-7.3.5 Voor kapot glaswerk is een speciale afvalbak aanwezig:  
Er is geen speciale afvalbak voor glaswerk aanwezig, lege flessen worden wel in een doos gezet maar kapotte glazen worden vaak in de prullenbak gegooid.  
  
-8.1.1 De vloer is zo stroef dat uitglijden niet voorkomt:  
Wanneer het in de keuken wat nat op de vloer is of wanneer er is gedweild is deze erg glad. Werknemers moeten dan erg voorzichtig lopen om niet uit te glijden. -8.1.7 Volle pannen, bakken of afwaskorven die vaak opgetild worden zijn niet zwaarder dan 5 kg:  
Volle pannen, afwaskorven, kratjes met flesjes en borden zijn geregeld zwaar dan 5 kg. -8.1.9 Bij roeren en bij in- en uitruimen van afwaskorven moet de arm zelden helemaal worden gestrekt:  
De armen moeten iedere keer bij het pakken van de afwaskorf uit de vaatwasser helemaal gestrekt worden.   
  
-8.1.11 Bij werkzaamheden die op een vaste plaats gebeuren, kan gebruik worden gemaakt van een stasteun of stoel:  
Bij werkzaamheden op een vaste plaats is het voor de werknemers toegestaan om een kruk te pakken. Echter zijn er geen vaste stasteunen of stoelen aanwezig op deze werkplekken.  
  
-8.1.12 De medewerkers in de keuken wisselen regelmatig hun werkzaamheden af en kunnen na hooguit 2 uur minimaal 10 minuten zitten:  
Ook de medewerkers in de keuken wisselen niet hun werkzaamheden af. Zij staan gedurende de hele werktijd in de keuken. Bij drukte kan er niet om de 2 uur voor 10 minuten gezeten worden.   
  
-8.1.15 In de keuken is een oogdouche aanwezig:  
Er is in de keuken geen oogdouche aanwezig.   
  
-8.4.3 Hete delen van apparatuur die aangeraakt kunnen worden zijn voorzien van een waarschuwingssticker:  
Hete delen van apparatuur die aangeraakt kunnen worden zijn niet voorzien van een waarschuwingssticker.   
  
-8.4.10 Messen worden altijd veilig opgeborgen:  
Messen worden wel opgehangen aan een magneet strip, maar niet alle magneetstrippen hangen veilig en de messen worden niet standaard elke maand geslepen.

Deze risico factoren zijn meegenomen in het plan van aanpak. Hierin is per risicofactor beschreven de tijdsfasering, de verwachte resultaten, de verantwoordelijke en de kosten gerelateerd aan de maatregel voor het risico.Naast bovenstaande risico factoren zijn een 3-tal metingen gedaan op een drukke werk avond in het restaurant. Omdat dit punt niet terug te vinden was in het RI&E is deze er nog apart bijgevoegd.   
Het gemiddelde dat uit de 3 metingen naar voren is gekomen is een geluidsniveau van 80 dB. Wetenschappelijk is vastgesteld dat blootstelling aan niveaus van meer dan 80 dB gehoorschade kan veroorzaken. Vanaf dit niveau moet de werkgever dan ook maatregelen nemen om deze gehoorschade bij de werknemers te voorkomen. (Diehl, Koenders, & Suijkerbuijk, 2012)Als een equivalent geluidsniveau tijdens een werkzaamheid 80 dB of hoger is, moet de werkgever passende gehoorbeschermingsmiddelen ter beschikking stellen. De werknemers zijn vervolgens verplicht deze gehoorbescherming te dragen als het geluidniveau op de werkplek hoger is dan 85 dB. (Diehl, Koenders, & Suijkerbuijk, 2012)Aangezien het gemiddelde geluidsniveau rond de 80 dB ligt, is de werkgever van ’t Kombof wettelijk verplicht gehoorbescherming aan te bieden aan zijn werknemers.   
  
Bron RI&E: (RI&E steunpunt, z.d.)

**3.3, Resultaten gekoppeld aan normen  
1. Arbozorg**1.2 Bijzondere groepen medewerkers   
1.2.2 Nieuwe medewerkers (ook uitzendkrachten en stagiaires) ontvangen een instructie over veiligheid in het werk.   
**Norm**: Besteed in de instructie aandacht aan:   
 Goede werkhoudingen;   
 Werkverdeling en pauzes;   
 Verzuimprocedure;   
 Algemene veiligheidsregels;   
 Bedrijfshulpverleningsplan (BHV-plan);   
 Veilig werken met apparatuur;   
 Veilig werken met drukapparatuur   
 Veilig werken met gevaarlijke stoffen (etiketten lezen);

1.2.3 Er wordt voldoende aandacht besteed aan de veiligheid van jeugdigen (jonger dan 18 jaar). **Norm**: Voor werkende jongeren van 16 en 17 jaar gelden strengere regels dan voor oudere werknemers:   
• ze hebben recht op langere rustperioden   
• ze mogen niet 's nachts werken   
• ze mogen niet overwerken   
• ze mogen geen oproepdiensten verrichten, de zogenaamde consignatiediensten

Jongeren van 16 en 17 jaar Minimum rusttijden:   
- dagelijkse rust 12 uur   
- in elk geval tussen 22.00-6.00 uur of 23.00-7.00 uur   
- wekelijkse rust 36 uur per periode van 7x24 uur

Maximum arbeidstijden:   
- per dienst 9 uur   
- per week 45 uur   
- per vier weken 160 uur, gemiddeld 40 uur/week   
Zondagsarbeid ja   
Vrije zondagen per 13 weken= 4; zondag werken = zaterdag vrij

Pauze:   
- bij arbeid > 4,5 uur ½ uur aaneengesloten   
- bij arbeid > 8 uur 3/4 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten   
- bij collectief overleg bij arbeid > 4,5 uur ½ uur welke mag worden gesplitst in 2 maal 1 kwartier

1.3.1 Medewerkers ontvangen voorlichting en instructie over het (veilig) uitvoeren van hun werk. **Norm**: In algemene zin is het geven van voorlichting en onderricht als verplichting opgenomen in de Arbowet. Ook zijn de medewerkers verplicht mee te werken aan de gegeven voorlichting en het onderricht.  
Het bedrijf is verplicht om de werknemers goed voor te lichten over het werk en de daaraan verbonden veiligheids- en gezondheidsrisico’s, zowel algemeen als specifiek. In de voorlichting moet ook aandacht gegeven worden aan de maatregelen om risico’s te voorkomen of te beperken en aan de wijze waarop deskundige bijstand in het bedrijf is geregeld.

1.3.6 Er is minstens 1 maal per 2 maanden werkoverleg waarbij Arbo-zaken aan de orde komen. Het voeren van werkoverleg over de arbeidsomstandigheden in brede zin (buiten het dagelijks overleg over de gang van zaken) levert niet alleen zinvolle verbeterpunten en een goede werksfeer op, maar is ook verplicht.   
**Norm**: 1 x per 2 maanden werkoverleg met alle werknemers waarbij Arbo-zaken aan de orde komen.

1.3.8 De medewerkers zijn op de hoogte van de mogelijkheid gebruik te maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst.   
**Norm**: Het arbeidsomstandigheden spreekuur is een verplichting uit de Arbowet: een werkgever dient zijn werknemers in de gelegenheid te stellen het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken. Werknemers die vermoeden, dat zij gezondheidsklachten hebben die mogelijk verband houden met het werk kunnen dit spreekuur bezoeken. In principe mag de bedrijfsarts hierover het bedrijf niet informeren.

1.3.9 De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld een PAGO (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek) te ondergaan.   
**Norm**: Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan. Een werkgever is niet verplicht om een PAGO te laten uitvoeren bij alle werknemers maar moet hen slechts de mogelijkheid van een PAGO bieden. Wanneer een werkgever deze mogelijkheid niet biedt heeft de ondernemingsraad (OR) het recht de werkgever hierop te wijzen. De verplichte periodieke keuringen die werknemers in bepaalde branches moeten ondergaan, kunnen ook in het PAGO worden opgenomen. 

1.3.10 (Nieuwe) medewerkers die nachtdiensten gaan draaien (na 24.00 uur doorwerken of voor 6.00 uur beginnen) krijgen een medisch onderzoek aangeboden.   
**Norm**: het PMO moet altijd worden aangeboden aan specifieke werknemers i.v.m. extra risico (bv. werknemers die met gevaarlijke stoffen werken, werknemers die nachtdiensten draaien, etc.).  
De inhoud van het PMO moet passen bij de gevaren en risico’s die de arbeid voor de gezondheid van de medewerkers kan hebben. De resultaten komen bij de individuele werknemer terecht. Een groepsrapportage voor de werknemer is alleen mogelijk bij minimaal 20 deelnemers. En deelname is vrijwillig, en het aanbieden is wel verplicht.

**2. Personeelsplanning**   
2.1.1 Het dienstrooster is minimaal 2 weken van tevoren bekend.   
**Norm**: werknemers moet 2 weken van te voren weten dat ze die dag moeten werken. Uiterlijk vier dagen van tevoren moet de werknemer te horen krijgen op welke tijdstippen hij moet werken.   
2.1.3 Medewerkers zijn regelmatig vrij op zon- en feestdagen. Zorg dat medewerkers een vrij ingeroosterde zondag ook daadwerkelijk vrij hebben.   
**Norm:** Een werknemer heeft minstens 13 vrije zondagen per jaar. In een cao kan zijn afgesproken dat het aantal vrije zondagen minder dan 13 is, maar ook in dit geval moet de werknemer daar zelf mee instemmen.

2.2 Werk- en rusttijden   
2.2.1 Er zijn medewerkers die geregeld meer dan 12 uur op een dag werken.   
**Norm**: werknemers van 18 jaar en ouder mogen maximaal 12 uur per dienst werken en maximaal 60 uur per week. In een periode van 16 weken mag een werknemer gemiddeld niet meer dan 48 uur per week werken.

2.2.2 Medewerkers werken maximaal 12 uur per dag.   
**Norm:** zie bovenstaande norm.

2.2.6 Het werk wordt na hooguit 5,5 uur afgewisseld met minimaal 30 minuten pauze (jeugdigen na 4,5 uur).   
**Norm:** spreekt voor zich.

2.2.7 De afwijkende regels wat betreft arbeidstijden voor jongeren onder 18 jaar worden toegepast.   
**Norm:** Jongeren van 16 en 17 jaar Minimum rusttijden:   
- dagelijkse rust 12 uur   
- in elk geval tussen 22.00-6.00 uur of 23.00-7.00 uur   
- wekelijkse rust 36 uur per periode van 7x24 uur

Maximum arbeidstijden:   
- per dienst 9 uur   
- per week 45 uur   
- per vier weken 160 uur, gemiddeld 40 uur/week   
Zondagsarbeid ja   
Vrije zondagen per 13 weken= 4; zondag werken = zaterdag vrij

Pauze:   
- bij arbeid > 4,5 uur een ½ uur aaneengesloten pauze.  
- bij arbeid > 8 uur 3/4 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten   
- bij collectief overleg bij arbeid > 4,5 uur ½ uur welke mag worden gesplitst in 2 maal 1 kwartier

**3. Agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en werkdruk**3.1 Ongewenst gedrag van klanten/gasten of medewerkers 3.1.1 Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over wat te doen bij een incident.   
**Norm**: Werkgevers moeten volgens de Arbowet beleid voeren om agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en werkdruk te voorkómen. En niet pas achteraf! Deze onderwerpen worden in de Arbo-wet aangeduid als psychosociale arbeidsbelasting (PSA). In het arbobeleid moet ook aandacht worden besteed aan PSA. Duidelijke (vastgelegde) afspraken en bespreking van mogelijke problemen en ongewenste gebeurtenissen zorgen ervoor dat medewerkers zich gesteund voelen door het bedrijf. Het gaat hierbij niet alleen om bijvoorbeeld agressie en geweld van medewerkers onderling, maar ook om agressie en geweld van klanten/gasten naar het eigen personeel.

3.1.2 De huis- en gedragsregels zijn zichtbaar opgehangen voor de gasten en de medewerkers.   
**Norm**: Huis- en gedragsregels kunnen als ondergrens dienen voor wat getolereerd wordt in het bedrijf. Neem regels op over alcohol en drugs, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Handhaaf de regels consequent.

3.1.4 Indien uw bedrijf een café, discotheek of fastfoodbedrijf is, is de 'Veiligheidsscan Horeca' uitgevoerd. **N.V.T.**

**4. Bedrijfshulpverlening (BHV) en brandveiligheid**4.1 Bedrijfshulpverlening 4.1.1 Er is een actueel Bedrijfshulpverleningsplan (bedrijfsnoodplan) aanwezig.   
**Norm:** Voldoen de ontruimingsplattegronden aan de gestelde eisen en zijn deze actueel?   
• Zijn de externe hulpdiensten gekend in het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan?   
• Is er een evacuatieplaats aangeduid en is deze bekend bij de belanghebbenden (medewerkers, hulpdiensten, BHV-ers enz.)   
• Zijn de verantwoordelijkheden expliciet belegd en uitgedragen?   
• Zijn alle betrokkenen op de hoogte van het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan?   
• Zijn alle medewerkers en derden (bezoekers e.d.) op de hoogte van de relevantie informatie met betrekking tot het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan?   
• Wordt het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan regelmatig getoetst?   
• Is er een communicatieplan met betrekking tot de bedrijfshulpverlening en de daaraan verbonden activiteiten, oefeningen en evaluaties?   
• Worden er jaarlijks contactbijeenkomsten georganiseerd?  
Is onderhoud en inspecties van blusmiddelen contractueel geregeld?   
• Is er een ‘onafhankelijke’ controleur aangesteld voor de handhaving van de bedrijfshulpverleningsactiviteiten?   
• Vinden periodiek controles plaats op de naleving van afspraken, contracten inzake BHV-aspecten (blusmiddelen, EHBO- en BHV-materialen, opleidingen, beschikbaarheid roosters)   
• Is de Arbo-dienst over de opzet en uitwerking van de bedrijfshulpverlening geïnformeerd?   
• Is er een Arbo-jaarverslag en wordt hierin melding gemaakt van de BHV-activiteiten?   
• Is er een procedure voor ongevalmelding en -registratie?   
• Zijn de BHV-ers schriftelijk met een aanstellingsbrief aangesteld?

4.1.5 Alle medewerkers zijn mondeling geïnstrueerd over wat zij moeten doen bij brand of een ongeval.   
**Norm:** De Arbo-wet verplicht de werkgever om instructie- en/of voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren. De werknemers moeten deze bijeenkomsten bijwonen en op de hoogte zijn van het ontruimingsplan. Regelmatig oefenen op locatie is van belang.

4.1.6 Het BHV-plan en de inzet van de BHV'ers wordt jaarlijks geoefend in het eigen bedrijf.   
**Norm:** Het is van belang dat ontruimingsoefeningen op locatie, daar waar men daadwerkelijk werkt, gehouden worden. Laat bhv’ers periodiek een herhalingscursus volgen en zorg ervoor dat er regelmatig geoefend wordt

4.3 Brandpreventie en EHBO 4.3.1 Bij de inrichting en versiering van het pand wordt brandveilig materiaal gebruikt.  
**Norm**: Gebruik geen licht ontvlambare decoratiematerialen. Zorg voor gebruik van voldoende brandwerende bouwmaterialen. Vraag advies aan de brandweer.   
  
4.3.2 Er staat tegen het gebouw geen brandbaar materiaal opgeslagen (pallets, kratten, open afvalcontainers, terrasmeubilair).   
**Norm:** Probeer buitenopslag zoveel mogelijk in een afsluitbaar gebied te doen en niet tegen de gevel van het gebouw. Gebruik af te sluiten afvalcontainers.

**5. Algemene voorzieningen: gebouw, onderhoud, schoonmaak**5.1 Gebouw   
5.1.3 Oneffenheden en hoogteverschillen in de vloeren (afstapjes) zijn duidelijk zichtbaar en veilig beloopbaar.   
**Norm:** Het Arbo besluit vereist dat oneffenheden en hoogteverschillen duidelijk gemarkeerd zijn en van veiligheidsmateriaal zijn vervaardigd.

5.1.4 In de looproutes zijn oneffenheden in de vloer (zoals trappen en drempels) zoveel mogelijk weggewerkt.   
**Norm:** Het Arbobesluit vereist dat een vloer geen oneffenheden en hellingen heeft, stabiel is en stroef.    
  
5.2 Sanitair, kleedruimte en pauzeruimte   
5.2.2 Er zijn kleedruimtes aanwezig voor medewerkers die zich om moeten kleden.   
**Norm:** De werkgever moet zorgen voor een kleedruimte voor werknemers als zij speciale werkkleding dragen. Er moeten aparte ruimten beschikbaar zijn voor mannen en vrouwen. De kleedruimten moeten zo veel mogelijk in de buurt zijn van de plek waar de werknemers werken.

Een kleedruimte moet voldoen aan de volgende eisen:  
- De ruimte moet verwarmd zijn.  
- Er moet goede ventilatie aanwezig zijn.  
- In de kleedruimte moeten stoelen en/of banken staan.  
- Elke werknemer moet een eigen afsluitbare plek hebben om werkkleding te kunnen bewaren. Natte of vieze kleding moet op een afgesloten, geventileerde plaats bewaard worden.  
- De kleedruimte moet ruim genoeg zijn voor alle werknemers.

5.2.3 Voor de medewerkers is een van gasten gescheiden toilet met wastafel aanwezig.   
**Norm:** Bij meer dan 10 werknemers van verschillend geslacht, moet er een w.c . zijn per geslacht. En er moet een van de gasten gescheiden toilet met wastafel zijn.   
  
5.3 Verlichting/Daglicht   
5.3.13 Op plaatsen waar zonlicht recht in de ogen schijnt, is zonwering aanwezig.   
**Norm:** zoals jaloezieën, zonweringen, zonnescherm etc. Spreekt verder voor zich.

5.4 Onderhoud  
5.4.6 De EHBO-trommel en pleistersets worden regelmatig onderhouden en gekeurd.   
**Norm:** 4 keer per jaar moet de trommel op volledigheid worden gecontroleerd. Op <http://verbanddoosinhoud.nl/> kan worden terug gevonden wat er allemaal in een verbandtrommel moet zitten.   
  
5.4.7 Het sluitingsmechanisme van deuren in brandwerende scheidingen wordt regelmatig onderhouden en gekeurd.  
**Norm**: 1 keer per jaar moeten de scheidingen worden gekeurd en onderhouden.   
  
5.4.18 De vrije beschikbaarheid van blusmiddelen wordt dagelijks geïnspecteerd.  
**Norm**: spreekt voor zich.   
  
5.4.19 De werking van de noodverlichting wordt dagelijks geïnspecteerd.  
**Norm**: spreekt voor zich.   
  
5.4.20 Dagelijks wordt geïnspecteerd of de vluchtwegen en nooduitgangen vrij toegankelijk zijn.  
**Norm**: spreekt voor zich.   
  
5.4.21 Dagelijks wordt geïnspecteerd of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt.   
**Norm**: spreekt voor zich.   
  
5.4.24 Defecten aan apparatuur of installaties worden direct gerepareerd.   
**Norm**: spreekt voor zich.   
  
5.4.25 Bij schoonmaak en onderhoud aan apparatuur en installatie wordt altijd de stroom eraf gehaald.  
**Norm**: spreekt voor zich.  
  
5.4.26 Er is een onderhoudsboek aanwezig waarin alle onderhoudswerkzaamheden en reparaties worden bijgehouden.   
**Norm**: een onderhouds- en inspectielogboek moeten worden bijgehouden. Dit met welke apparatuur wanneer geïnspecteerd en onderhouden.

5.5 Schoonmaak   
5.5.1 Er is een register van gevaarlijke stoffen aanwezig.   
**Norm:** Alle producten met een oranje waarschuwingsvierkant op het etiket zijn gevaarlijke stoffen. Veel schoonmaakmiddelen zijn gevaarlijke stoffen. Denk aan afwasmiddel, ovenreiniger, grillreiniger, desinfectiemiddel, vloerreiniger, ontstopper en sanitairreiniger.  
De gegevens die verzameld moeten worden zijn:  
- Naam van de stof  
- Gevaareigenschappen van de stof   
- De afdeling, op welke plaats wordt de stof gebruikt  
- Hoeveelheid van de stof die gemiddeld in het bedrijf aanwezig is en frequentie  
- Relevante gevaarwaarden  
- Normen van toetsing  
- VIB verzamelen.

5.5.2 Van ieder product benoemd in het register is een veiligheidsinformatieblad aanwezig.  
**Norm:** een bedrijf moet van alle stoffen die een gevaarsymbool hebben, een veiligheidsinformatieblad hebben. In een veiligheidsinformatieblad zijn 16 rubrieken opgenomen. Deze moeten meegeleverd worden door de leverancier. Hierin staat onder andere informatie over de stoffen in het product en hoe je de risico’s daarvan zo klein mogelijk kunt houden. En wat je moet doen als er toch iets mis gaat.

5.5.5 Bij jeugdigen (jonger dan 18 jaar) die schoonmaakwerk verrichten, is altijd direct toezicht aanwezig.  
**Norm:** spreekt voor zich.  
  
5.5.9 De werkzaamheden in de huishouding worden, indien mogelijk, afgewisseld en de medewerkers kunnen na hooguit 2 uur minimaal 10 minuten zitten.  
**Norm:** Bij lichamelijk inspannend werk is het zinvol de werkzaamheden tijdig af te wisselen met een pauze of zittend werk. Afwisseling van de werkzaamheden varieert de lichamelijke belasting, waardoor medewerkers minder snel vermoeid raken en minder snel specifieke lichamelijke klachten oplopen.  
En na 2 uur staand werk te hebben verricht hebben werknemers recht op minimaal10 minuten zitpauze.

**6. Opslag: Magazijn/opslagkelder (tapinstallatie, goederenontvangst, koel- en vriescellen)**   
6.1 Het magazijn  
6.1.5 Er is meer dan 1 meter bewegingsruimte aanwezig tussen de stellingen en dergelijke.   
**Norm:** spreekt voor zich.

**7. Bediening: eetzaal, cafe, bar, danszaal, zaal**   
7.1 Lichamelijke belasting   
7.1.1 De loopafstanden zijn in de bediening zo kort mogelijk.   
**Norm:** De tafels moeten zo zijn opgesteld dat alle zitplaatsen goed bereikbaar zijn. Zo hoeven bedieningsmedewerkers niet ver voorover te buigen om uit te serveren. Ook moet er rekening gehouden worden dat de loop- en bewegingsruimte zo breed is dat medewerkers niet steeds hoeven uit te wijken voor gasten. En de loopafstanden moeten zo kort mogelijk worden gemaakt.   
  
7.1.2 De loop- en bewegingsruimte is zo breed dat medewerkers niet steeds hoeven uit te wijken voor gasten.  
**Norm**: looppaden zijn voldoende breed (minimaal 60 cm). Er worden niet teveel gasten per m2 ontvangen (de bezettingsgraad beheersen).

7.1.4 Het losse meubilair is licht in gewicht en het wordt zo min mogelijk verplaatst.  
**Norm**: handmatig tillen wordt zoveel mogelijk vermeden of beperkt, gebruik eventueel steekwagens. Het maximale gewicht dat door 1 persoon met de handen wordt getild bedraagt 25 kilogram. Als de bewegingsruimte dit toelaat bedraagt het maximale gewicht dat door 2 personen samen met de handen wordt getild 50 kilogram.   
Terras indien mogelijk niet dagelijks opbouwen en afbreken. En zaalgebruik zodanig plannen dat verplaatsen van meubilair minimaal is.

7.1.5 De opstelling van tafels en bereikbaarheid van zitplaatsen is zodanig dat ver voorover buigen bij het uitserveren wordt voorkomen.   
**Norm**: Gasten moeten betrokken worden bij het plaatsen van consumpties op tafel wanneer er te ver moeten worden voorover gebogen en bij het uitserveren. De medewerkers moeten zo dicht mogelijk bij de tafel staan bij het uitserveren. En bij de tafelbeschikking moet er rekening worden gehouden met de ruimte voor de bediening.

7.1.8 De medewerkers in de bediening wisselen het staan en lopen in elk geval iedere 2 uur af met andere werkzaamheden of 10 minuten pauze.   
**Norm:** spreekt voor zich.7.2 Klimaat en geluid7.2.1 Warme, rokerige of benauwde ruimtes worden zoveel mogelijk voorkomen.  
**Norm:** ruimtes moeten goed worden geventileerd met mechanische ventilatiesystemen, luchtroosters en afzuiging. Er moet een aparte rookruimte in het gebouw aanwezig zijn. Er moet een luchtreiniger zijn geïnstalleerd. De verwarming moet kunnen worden aangepast.

7.2.2 Er kan tochtvrij gewerkt worden.  
(is alleen buiten, kan dus niet worden voorkomen)  
**Norm:** n.v.t.

7.2.3 In ruimtes waar sprake is van luide muziek worden medewerkers beschermd tegen de schadelijke invloeden hiervan.  
**Norm**: Geluid moet gemeten worden door een Arbodienst. Een geluidsterktebegrenzer moet zijn aangesloten op de muziekinstallatie. Boxen moeten van de bar zijn afgericht. Medewerkers moeten van werkplaats worden verwisseld, hierdoor afwisseling van lawaaiige en rustige plaatsen. Gehoorbescherming moet ter beschikking worden gesteld. Er moet voorlichting worden verzorgd over lawaai. Boven 80 dB moet de werkgever gehoorbescherming aanbieden, en boven de 85 dB zijn werknemers verplicht deze te gebruiken.

7.3 Apparatuur   
7.3.5 Voor kapot glaswerk is een speciale afvalbak aanwezig.   
**Norm:** spreekt voor zich.

**8. Voedselbereiding en afwassen: keuken, frituur en spoelkeuken**8.1 Lichamelijke belasting8.1.1 De vloer is zo stroef dat uitglijden niet voorkomt. **Norm:** arbobesluit 3.11 vereist dat een vloer geen oneffenheden en hellingen heeft, stabiel is en stroef**.**8.1.7 Volle pannen, bakken of afwaskorven die vaak opgetild worden zijn niet zwaarder dan 5 kg. **Norm:** spreekt voor zich. 8.1.9 Bij roeren en bij in- en uitruimen van afwaskorven moet de arm zelden helemaal worden gestrekt.   
**Norm:** Als handelingen waarbij kracht gezet moet worden ver van het lichaam verricht worden, zijn deze extra belastend. Het aanbevolen maximumgewicht ligt op 25 kg of 23 kg. Maar als je vaak tilt of draagt, ligt het maximale tilgewicht veel lager. Tillen en dragen moet dicht tegen het lichaam aan gebeuren en op heuphoogte. Daarnaast zijn goede handvaten verplicht in de afwas. Het juiste aantal kg kan berekend worden met de NIOSH-formule.

8.1.11 Bij werkzaamheden die op een vaste plaats gebeuren, kan gebruik worden gemaakt van een stasteun of stoel.   
**Norm:** Staand werk mag maximaal 1 uur aaneengesloten te zijn en maximaal 4 uur per dag in totaal.  
  
8.1.12 De medewerkers in de keuken wisselen regelmatig hun werkzaamheden af en kunnen na hooguit 2 uur minimaal 10 minuten zitten.   
**Norm**: Bij langdurig staan, zoals in de keuken gebeurt, is het zinvol de werkzaamheden tijdig af te wisselen met een pauze of werk dat zittend kan worden gedaan. Snijden, hakken, roeren en afspoelen van groenten of van afwas zijn repeterende bewegingen. Langdurig dergelijke werkzaamheden uitvoeren leidt snel tot klachten. Als grenzen worden gehanteerd 1 uur aaneengesloten of 2 uur op een dag.  
Na 2 uur moet er minimaal 10 minuten gezeten kunnen worden.   
  
8.1.15 In de keuken is een oogdouche aanwezig.  
**Norm**: de oogdouche moet goed bereikbaar zijn. Moet zijn aangesloten op een waterleidingnet. De capaciteit bedraagt minimaal 80 liter per minuut. Hij is eenvoudig te bedienen. Zo nodig kunnen beide ogen lang gespoeld worden.

8.4 Apparatuur   
8.4.3 Hete delen van apparatuur die aangeraakt kunnen worden zijn voorzien van een waarschuwingssticker.   
**Norm:** aanwezigheid van goed isolerende handvaten bij warme apparatuur.

8.4.10 Messen worden altijd veilig opgeborgen.   
**Norm:** 1 keer per maand moeten alle mensen worden geslepen. En na gebruik moeten mensen altijd worden opgeborgen op de daar voor bestemde plek.

Bronnen: (Diehl, Koenders, & Suijkerbuijk, 2012), (RI&E steunpunt, z.d.), (Arbocatalogus horeca, z.d.), (Peereboom & Langen, 2008), (NCvB, z.d.), (Arboportaal, z.d.) en (Rijksoverheid, z.d.)

3.4, Uitwerking interviews

De opvallende negatieve punten uit de interviews worden hier beschreven. Per interview worden deze punten in kaart gebracht.   
  
Bediening en barkwerkzaamheden:  
- In de zomer worden er lange dagen gemaakt en is de bediening erg moe na het werk.  
- In de zomer is er op erg drukke dagen geen tijd voor een half uur pauze om de 5,5 uur., wel om even een broodje te eten maar niet om een tijdje te zitten, terwijl er dan wel lange dagen worden gemaakt.   
- Er is weinig variatie binnen het werk, het is alleen bedienen, vullen en drinken in schenken.   
- Er wordt veel in warme temperaturen gewerkt.  
- Er moeten grote afstanden worden gelopen in de bediening, dit zijn afstanden van zo’n 30 meter. Deze afstanden moeten ook zo’n 15 keer per uur gelopen worden.   
- Er moet veel gebukt worden. Dit met name bij het pakken en vullen van de flesjes.   
- Soms is het werk fysiek erg zwaar. Dit door het tillen van zware borden, kratten en er moet een lange tijd achter elkaar worden gestaan.  
- De bediening en barmedewerkers weten niet wat ze moeten doen bij een ontruiming.   
- De bediening en barmedewerkers horen vaak maar een paar dagen van te voren wanneer zij moeten werken.   
- Voorgekomen ongevallen: gestoken door een wesp en glas in een vinger.

Afwas:  
- Er is geen vertrouwenspersoon benoemd.  
- Er is niet altijd gelegenheid tot het nemen van pauze.  
- Soms moet er gewerkt worden in hoge temperaturen. Met name in de zomer in combinatie met een warme afwasmachine.  
- Af en toe is er sprake van werkdruk wanneer het druk is.   
- De afwassers weten niet wat zij moeten doen bij een ontruiming.

Kok/keuken:   
- Er is geen vertrouwenspersoon benoemd.   
- De keukenmedewerkers zijn erg moe na het hebben gewerkt.  
- Soms is er variatie binnen het werk, dus lang niet altijd.   
- Soms is er gelegenheid tot het nemen van pauze, maar vaak niet.  
- Soms kan er even gezeten worden tijdens het werken, maar vaak niet.   
- Vaak last van te hoge temperaturen tijdens het werk  
- Er moet veel gebukt worden   
- Ervaren regelmatig werkdruk.  
- Weten niet wat ze moeten doen wanneer zij ziek zijn.  
- Sommige werkzaamheden zijn fysiek erg belastend.  
- Weten niet wat ze moeten doen bij een ontruiming.  
- Komen vaak gevaarlijke situaties tegen tijdens werktijd, zoals gladde vloeren.

**3.5, Conclusies**

Uit het RI&E blijkt dat het geven van instructies en voorlichting op alle gebieden niet wordt gedaan binnen het bedrijf. Nieuwe medewerkers ontvangen geen voorlichting en instructie over het veiligheid in het werk, maar ook niet over hoe zij hun werk veilig kunnen uitvoeren.   
  
Het bedrijf is niet goed op de hoogte van de Arbowet het Arbobeleid en de Arboregeling. Dit blijkt uit:  
- Medewerkers zijn niet op de hoogte van het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst.  
- Er is nooit werkoverleg met alle werknemers waarbij Arbo-zaken aan de orde komen.  
- Het bedrijf weet niet van het bestaan van een PAGO (Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek) af.   
- Het bedrijf wist niet dat er een medisch onderzoek moet worden aangeboden aan medewerkers die na 24.00 werken.   
  
Op het gebied van werk- en rusttijden is het bedrijf ook niet op de hoogte van de normen. Jeugdigen (jonger dan 18 jaar) werken met name in de zomer geregeld meer dan 9 uur, werken vaak op zaterdag en zondag en hebben geen vaste pauzetijden.   
Het dienstrooster is voor de parttimers zelden 2 weken van tevoren bekend. Soms horen deze parttimers pas 1 of 2 dagen van te voren wel of niet moeten werken. Ook zijn de werknemers, en dan met name de fulltime werknemers, niet regelmatig vrij op zon- en feestdagen. De meeste vast medewerkers werken het hele weekend en op bijna alle feestdagen.   
De regel, niet langer dan 12 uur werken, wordt niet altijd toegepast. In de zomer komt het soms voor dat werknemers langer dan 12 uur werken. Ook wordt er niet na 5,5 uur afgewisseld qua werkzaamheden en wordt er na 5,5 uur minimaal 30 minuten pauze genomen.   
Ook is het niet gegarandeerd dat werknemers om de 2 uur een zitpauze hebben van 10 minuten.

Over agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie, brand en ongevallen zijn geen duidelijke afspraken gemaakt over wat de werknemers moeten doen in deze situaties. Ook zijn er geen huis- en gedragsregels in het bedrijf opgehangen voor de gasten en de werknemers in het restaurant. En verder is er nooit een veiligheidsscan Horeca uitgevoerd in het café.   
  
Op het gebied van bedrijfshulpverlening zijn er ook een aantal risico’s aanwezig. Wel is voor alle werknemers duidelijk wie de BHV’ers zijn, maar er is geen bedrijfshulpverleningsplan aanwezig. Ook weten niemand van de werknemers wat zij moeten doen bij brand of bij een ongeval. Afspraken op het gebied van BHV kunnen zo dus ook niet jaarlijks worden geoefend.   
Daarnaast is al het meubilair, de bar en de vloer van hout in het restaurant. Er is hiermee dus geen brandveilig materiaal gebruikt.   
  
Als er gekeken wordt naar de algemene voorzieningen binnen het bedrijf, als het gebouw, het onderhoud en de schoonmaak valt het volgende te zeggen:  
- Er zijn wat oneffenheden en hoogteverschillen in de vloeren die niet allemaal duidelijk zichtbaar zijn, en er zijn een aantal drempels in de vloer die tot nu toe nog niet zijn weggewerkt.   
- Er zijn geen kleedkamers aanwezig voor de werknemers, en de werknemers maken gebruik van hetzelfde toilet als de gasten.   
- Het sluitingsmechanisme van deuren in brandwerende scheidingen worden niet 1 keer per jaar onderhouden en gekeurd, en blusmiddelen, noodverlichting, en vrije toegankelijkheid van nooduitgangen worden niet dagelijks geïnspecteerd. En ook de EHBO-trommel wordt niet 4 keer per jaar gekeurd en onderhouden.   
- Defecten aan apparatuur worden niet altijd direct gerepareerd, bij het onderhoud aan apparatuur en installatie wordt de stroom er niet altijd afgehaald en voor deze reparaties en installaties is geen onderhoudsboek aanwezig.   
- Binnen de schoonmaak staan jeugdigen (jonger dan 18 jaar) niet altijd onder direct toezicht en ook worden de werkzaamheden niet gewisseld of er wordt na 2 uur een standaard pauze ingelast.   
  
Voor gevaarlijke stoffen zijn er geen register en veiligheidsinformatiebladen aanwezig.

Qua bewegingsruimte en loopafstanden voldoet het ’t Kombof ook niet aan de Arbowet. In het magazijn zijn de paden minder breed dan 1 meter en de paden in het restaurant zijn kleiner dan 60 cm als er soms veel mensen staan. Daarnaast zijn de loopafstanden in de bediening vrij lang, de loopafstand tot het terras buiten is zo’n 30 meter.

2 tafels in het restaurant die regelmatig versleept moeten worden zijn zwaarder dan 50 kilo. Daarnaast is soms de instelling bij drukte niet ideaal voor het uitserveren van de borden, waardoor er ver gereikt moet worden.

Tijdens feestjes kunnen warme en benauwde ruimtes niet voorkomen worden voor werknemers, al helemaal niet als er geen tijd is voor pauze. Ook worden werknemers niet beschermd voor luide muziek. Er wordt hun geen gehoorbescherming vanuit het bedrijf aangeboden.

Verder kan er buiten niet tochtvrij gewerkt worden wanneer er mensen op het terras zitten en het waait en de vloeren kunnen soms erg glad zijn, waardoor uitglijden een risico is.   
   
In de keuken en bij de bar is er geen speciale afvalbak voor glaswerk aanwezig, kapot glaswerk wordt vaak in de afvalbak gegooid.   
In de keuken en in de afwas worden er regelmatig pannen, bakken en afwaskorven getild die zwaarder zijn dan 5 kilo. En moeten regelmatig de armen ver worden gestrekt.   
Verder is er in de keuken geen oogdouche aanwezig, zijn hete delen die kunnen worden aangeraakt niet voorzien van een sticker en worden messen niet altijd veilig opgeborgen.   
  
Als laatste, is het bij vaste werkzaamheden wel mogelijk om een kruk of iets dergelijke te pakken. Maar er zijn geen vaste sta steunen of stoelen aanwezig binnen het bedrijf.   
  
Uit de interviews blijkt dat de werknemers met name last hebben van de fysieke belasting van de werkzaamheden. Dit met name door de grote afstanden die er gelopen moeten worden, het lange staan, het werken in warme temperaturen, weinig mogelijkheid tot zitten, vaak geen pauze, zwaar tillen en er moet veel gebukt worden in de bediening, de afwas en de keuken.   
Daarnaast komt er naar voren dat geen van de geïnterviewde werknemers weet wat hij of zij moet doen bij een calamiteit en de geïnterviewde kok weet niet wat hij moet doen wanneer hij ziek is.   
  
Verder wordt er aangegeven dat er geen vertrouwenspersoon binnen het bedrijf is, de parttimers pas een paar dagen van te voren weten wanneer zij wel of niet moeten werken, er in drukke periodes vaak sprake is van werkdruk en dat de werknemers vaak erg moe zijn na een werkdag.   
  
Deze risico factoren zijn meegenomen in het plan van aanpak. Hierin is per risicofactor beschreven de tijdsfasering, de verwachte resultaten, de verantwoordelijke en de kosten gerelateerd aan de maatregel voor het risico.

De grootste risico’s in het restaurant ’t Kombof worden gevonden in de fysieke belasting:  
- Lange afstanden lopen.  
- Zwaar tillen.  
- Lang achter elkaar staan.  
- Weinig mogelijkheden tot zitten.  
- Weinig tijd voor pauze.   
De overige knelpunten die uit het RI&E naar voren zijn gekomen kunnen vrij makkelijk met een bepaalde maatregel worden opgelost. Voor deze bovenstaande hoge risico’s is een nadere analyse uitgevoerd met de bijbehorende meetmethode en de wijze van uitvoering. Hier zijn vervolgens resultaten uit naar voren gekomen.

**3.6, De goede punten naar voren gekomen uit het RI&E**   
 **Op het gebied van Arbozorg:**\* Er zijn afspraken gemaakt over hoe, wanneer en bij wie, medewerkers zich ziek of hersteld moeten melden.  
\* Er zijn afspraken gemaakt over wie de zieke begeleidt en op welke manier.  
\* Het ziekteverzuim wordt geregistreerd.   
\* Er wordt bij het verdelen van het werk rekening gehouden met de bijzondere eigenschappen van jeugdigen (jonger dan 18 jaar), zwangere vrouwen en andere bijzondere medewerkers.  
\* Medewerkers werken veilig en volgens de instructies.   
\* Ongevallen, die hebben geleid tot een ziekteverzuim van meer dan drie werkdagen en ongevallen die gemeld moeten worden aan de Arbeidsinspectie, worden geregistreerd.  
\* De oorzaken van de ongevallen, die tot ziekteverzuim hebben geleid, worden onderzocht.  
\* Ernstige ongevallen worden meteen gemeld bij de Arbeidsinspectie.   
\* Het bedrijf heeft een contract met een gecertificeerde Arbodienst of andere gecertificeerde Arbo deskundigen.   
\* Veiligheid en gezondheid zijn vaste onderwerpen bij inkoop van apparatuur.  
\* Veiligheid en gezondheid zijn vaste onderwerpen bij nieuwbouw en renovatie.

**Op het gebied van personeelsplanning:   
\*** Medewerkers zijn zeker van hun vrije dagen.  
\* De werktijden van de medewerkers worden geregistreerd.   
\* Medewerkers die tussen 24.00 en 06.00 uur werken krijgen voldoende rust.  
\* Medewerkers werken gemiddeld maximaal 5 dagen per week.  
\* Overwerk wordt gecompenseerd als vrije tijd.   
  
**Op het gebied van agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en werkdruk:**  
\* Er wordt serieus aandacht besteed aan medewerkers die te maken hebben gehad met bedreiging, geweld, discriminatie, pesten of seksuele intimidatie door gasten.   
\* Er zijn afspraken gemaakt over ongewenste gedragingen van medewerkers onderling.  
\* Medewerkers moeten voor hun gevoel zelden teveel dingen doen in te korte tijd.  
\* Iedereen heeft een duidelijke taak waarbij men precies weet wat men wel en niet moet doen.   
\* De verantwoordelijkheden van medewerkers sluiten aan bij de kennis, inzicht en vaardigheden.  
\* Medewerkers kunnen het werk doen op een manier die zij zelf het prettigst vinden.   
\* Er is steeds op de juiste tijden voldoende en vakbekwaam personeel aanwezig.   
\* Iedere medewerker heeft mogelijkheden zich te ontwikkelen.   
\* Tijdens het werk is er voldoende onderlinge communicatie en overleg.   
\* De onderlinge samenwerking is goed.   
\* De medewerkers zijn tevreden over de manier van leidinggeven.  
\* Er wordt voldoende rekening gehouden met de mening van de medewerkers.

**Op het gebied van Bedrijfshulpverlening (BHV) en brandveiligheid:**  
\* Er is altijd minstens 1 bedrijfshulpverlener (BHV'er) in het bedrijf.   
\* Er zijn voldoende nooduitgangen en vluchtwegen aanwezig.   
\* De nooduitgangen en de vluchtwegen zijn altijd vrij.   
\* De deuren van de nooduitgangen gaan naar buiten toe open.   
\* De nooduitgangen zijn op eenvoudige wijze te openen.  
\* De vluchtwegen en de nooduitgangen zijn voorzien van goede, verlichte richtingsbordjes.  
\* De vluchtwegen, ruimtes waar gasten verblijven en de keuken, kelder en magazijn zijn voorzien van noodverlichting.  
\* Er zijn voldoende blusmiddelen in het bedrijf aanwezig en deze zijn van het juiste type.   
\* Alle blusmiddelen zijn altijd duidelijk zichtbaar en goed bereikbaar opgehangen.  
\* Er zijn brandmelders (rookmelders) in het pand aanwezig.   
\* De verbandtrommel is duidelijk zichtbaar en goed bereikbaar.   
\* Er wordt gebruik gemaakt van zelfdovende afvalbakken en metalen, afsluitbare asverzamelaars.

**Op het gebied van algemene voorzieningen: gebouw, onderhoud, schoonmaak:**

\* De elektrische installatie is aangelegd en onderhouden door een erkende installateur.

\* De elektrische voorzieningen in natte omstandigheden (buiten en in de keuken) zijn intact en beschermd tegen water.

\* De serveer, transport- en steekwagens rollen goed over de vloer.

\* De gebruikte ladders en trapjes zijn onbeschadigd en veilig.

\* De voorzieningen op het buitenterrein zijn veilig.

\* Bij pauzes wordt rekening gehouden met niet-rokers.

\* De medewerkers kunnen hun pauzes rustig zittend aan een tafel doorbrengen

\* De (spoel)keuken, de bars, de uitgiftebuffetten, de balie, het kantoor, het magazijn, de kelder, de keuken en het sanitair zijn goed verlicht.

\* In alle ruimtes, waar overdag meer dan 2 uur mensen werken, is daglicht aanwezig.

\* Er is zonwering aanwezig in het kantoor.  
\* Op plaatsen waar zonlicht recht in de ogen schijnt, is zonwering aanwezig.  
\* De blusmiddelen, de noodverlichting, de nooduitgangen, de brandmelders, de brandmeldinstallaties, de elektrische installatie, de verwarmingsinstallatie, de luchtbehandelingsinstallatie, het schoorsteenkanaal van de kachel of de haard, de koel- en vriesinstallaties, de afvoerkanalen van kook- en frituurplaatsen, de vetfilters in afvoerkanalen en de elektrische apparatuur worden regelmatig onderhouden en gekeurd.  
\* Dagelijks wordt geïnspecteerd of de vloeren schoon en droog zijn en of er defecten aan apparatuur zijn.   
\* Medewerkers gebruiken de persoonlijke beschermingsmiddelen (handschoenen, bril, etc.) die verplicht zijn.  
\* De medewerkers beschikken over goede schoenen.

\* De inrichting is zodanig dat iedere te reinigen plaats eenvoudig bereikt kan worden.

\* Er wordt gebruik gemaakt van een verrijdbare mopemmer.

\* Men kan rechtop staan bij stofzuigen, dweilen, trekken, vegen, ragen etc..

**Op het gebied van opslag: Magazijn/opslagkelder (tapinstallatie, goederenontvangst, koel- en vriescellen)  
\*** De magazijnstellingen zijn zo geplaatst dat zij niet kunnen omvallen.

\* De magazijnstellingen zijn berekend op het opgeslagen gewicht.

\* Deuren van koel- en/of vriesruimtes kunnen van binnenuit worden geopend.

\* Alle opslagruimtes zijn op de begane grond.

\* De opslagruimte is minimaal 2.05 meter hoog.

\* Er wordt op toegezien dat er geen lasten van meer dan 23 kg worden getild.  
\* De ruimte waar de kooldioxidecilinders (koolzuur) staan voldoen aan een van de eisen.  
\* De kooldioxidecilinders zijn vastgezet, zodat ze niet kunnen omvallen.  
\* Indien gewerkt wordt met een biertankreiniger, wordt gebruik en opslag nauwkeurig bijgehouden in het gevaarlijke stoffenregister.

\* De schoonmaak- en afwasmiddelen zijn opgeslagen in een aparte kast.

**Op het gebied van bediening: eetzaal, cafe, bar, danszaal, zaal:**

\* Dienbladen zijn in de bediening met 2 handen recht voor het lichaam te tillen.

\* De werkhoogte bij de bar, doorgeefluiken en uitgiftebuffetten ligt tussen 0.95 en 1.05 meter.

\* Achter of bij de bar is een kruk of andere zitmogelijkheid aanwezig voor de barmedewerker.   
\* De medewerkers beschikken over goede schoenen.  
\* Warme, rokerige of benauwde ruimtes worden zoveel mogelijk voorkomen.   
\* Alle apparatuur is voorzien van een CE-markering.  
\* Van alle apparatuur is een Nederlandstalige gebruiksaanwijzing aanwezig.  
\* De hete delen van de koffiemachine zijn afgeschermd of zijn voorzien van een waarschuwingsteken.  
\* Bij het gebruik van barbecues, fonduestellen, grillplaten, rechauds en dergelijke kan veilig worden gewerkt en gegeten.

**Op het gebied van voedselbereiding en afwassen: keuken, frituur en spoelkeuken:**

\* De medewerkers beschikken over goede schoenen.  
\* De loop- en bewegingsruimte tussen de werktafels en apparatuur is minimaal 1.20 meter breed.  
\* De werkruimte is overal minimaal 2.05 meter hoog.

\* De ‘werkhoogte’ is voor de medewerkers optimaal.   
\* Er is been- en voetruimte vrijgehouden onder werk- en spoeltafels.

\* Pannen, braadsledes, frituurmanden en dergelijke hebben goede handgrepen.

\* De keuken en opslagruimtes liggen dicht bij elkaar.  
\* In de keuken is een koolzuurblusser en sproeischuimblusser aanwezig.  
\* In de keuken is een blusdeken aanwezig.

\* Afwasmiddel wordt in de vorm van automatische dosering of blokjes toegepast.  
\* De dampen boven de afwasmachine worden bij gebruik van corrosieve afwasmiddelen direct afgezogen.

\* De grill wordt gereinigd met een staalborstel.  
\* In ruimten als de keuken waar het regelmatig erg warm is zijn maatregelen genomen om blootstelling te beperken.

\* Er kan tochtvrij gewerkt worden. (op het terras niet aan te ontkomen)

\* In de (spoel)keuken wordt hinderlijk geluid of lawaai door machines zoveel mogelijk voorkomen.  
\* Alle keukenapparatuur is voorzien van CE-markering.  
\* Van alle apparatuur is een gebruiksaanwijzing aanwezig.

\* Kook-, bak-, braad en frituurdampen (ook bij de steamer) worden direct afgezogen.

\* De frituurapparatuur is in orde.

\* De afzuiging is voorzien van vetfilters die wekelijks worden gereinigd.

\* De frituurapparatuur en de snijmachine worden veilig gebruikt.

\* Het roermechanisme van machines is afgeschermd.

4, Nadere analyse voor de bestaande hoge risico’s met de correcte meetmethode

|  |  |
| --- | --- |
| **Lange afstanden lopen in de bediening** | |
| Keuze focus analyse | Alle werknemers in de bediening geven aan het lopen van de lange afstanden fysiek erg zwaar te vinden en na een werk dag dan ook behoorlijk moe te zijn. Ook komt uit het RI&E naar voren dat de afstanden in de bediening niet zo kort mogelijk gemaakt zijn. |
| Meetmethode | Interview met de medewerkers van de bediening. |
| Uitvoering | Er is een bezoek gebracht aan het restaurant waar een interview is gehouden met een medewerker uit de bediening en er zijn verschillende gesprekken gevoerd. Uit het interview kwam naar voren dat de afstand die gelopen moet worden in de bediening rond de 25 a 30 meter ligt, en dat dit zo’n 15 keer per uur gelopen moet worden. |
| Resultaten | De afstand in de bediening ligt in de zomer rond de 25 a 30 meter, en dit wordt zo’n 15 keer per uur gelopen. Dit komt met name omdat het terras van het restaurant aan de overkant van de weg ligt en omdat het eten van binnenuit gehaald moet worden. |
| Resultaten gekoppeld aan normen | Voor deze afstand is geen norm opgenomen in de Arbo-wet. |
| Conclusie | Geconcludeerd kan worden dat de afstanden in de bediening in de zomer te lang zijn. En vooral bij de drukte van de zomer moeten deze afstanden vaak gelopen worden, dit wordt fysiek als erg belastend beschouwd. In het plan van aanpak is opgenomen dat er een doorgeefluik gemaakt moet worden zodat de medewerkers de borden vanuit buiten kunnen pakken, de afstand wordt hiermee verkleind. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Zwaar tillen (borden, afwaskorven)** | |
| Keuze focus analyse | Uit het RI&E komt naar voren dat er regelmatig volle pannen, bakken of afwaskorven getild moeten worden die zwaarder zijn dan 5 kg.  Daarnaast geeft de bediening aan veel borden tegelijkertijd te tillen door de grote loopafstand. Doordat er veel borden tegelijkertijd meegenomen worden wordt er daarnaast getild in een ongewenst tilhouding van de handen en polsen. |
| Meetmethode | Weegschaal , RI&E en interviews |
| Uitvoering | Er is een bezoek geweest aan het restaurant en er zijn interviews gehouden met werknemers met verschillende functies.  Daarnaast is er een weegschaal gebruikt om een volle afwaskorf en om de borden te wegen. |
| Resultaten | Uit het wegen kwam naar voren dat de volle afwaskorven veel zwaarder zijn dan 5 kg en er kunnen max. 3 borden per keer getild worden. |
| Resultaten gekoppeld aan normen | -Volle pannen, bakken of afwaskorven die vaak opgetild worden zijn niet zwaarder dan 5 kg.  - Er mag niet zwaarder getild worden dan 23 kg alleen, en niet zwaarder dan 50 kg met z’n 2e. |
| Conclusie | Geconcludeerd kan worden dat er regelmatig door de afwassers en door de bediening te zwaar getild wordt. Er moeten afspraken worden gemaakt over hoe vol een afwaskorf mag zijn en dat er max. 3 borden tegelijkertijd getild mogen worden door de bediening. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Lang achter elkaar staan** | |
| Keuze focus analyse | Uit het RI&E en de interviews komt naar voren dat er in de zomer veel drukke dagen zijn, het komt dan ook vaak voor dat er dagen van 12 uur worden gemaakt. Waarin weinig mogelijkheden zijn om te pauzeren. Deze werknemers staan dan gedurende 12 uur achter elkaar. |
| Meetmethode | Interviews en RI&E. |
| Uitvoering | Er is een bezoek geweest aan het restaurant waar een interview geweest is met een medewerker uit de bediening, de afwas en een kok. Uit het interview kwam naar voren dat er in de drukke zomer periode bijna geen tijd is voor pauze, en dat er snel 12 uur op een dag gewerkt wordt. Dit betekend dus dat er bijna 12 uur op een dag wordt gestaan.  Ook het RI&E die samen met de eigenaar is ingevuld geeft aan dat er langer gestaan wordt door de werknemers dan wettelijk is toegestaan. |
| Resultaten | Uit de interviews en het RI&E kwam naar voren dat er langer dan 1 uur achter elkaar en langer dan 4 uur per dag gestaan wordt door de medewerkers. Met name in de drukke zomer periode is er geen tijd voor een zit pauze en wordt en vaak zo’n 12 uur achter elkaar gestaan. |
| Resultaten gekoppeld aan normen | - De medewerkers in de bediening wisselen het staan en lopen in elk geval iedere 2 uur af met andere werkzaamheden of 10 minuten zitten.  - Er mag 1 uur achter elkaar worden gestaan en in totaal 4 uur op een dag. |
| Conclusie | Geconcludeerd kan worden dat de werknemers met name in de zomer periode te lang achter elkaar staan. Met als resultaat een grote fysieke belastbaarheid.  In de horeca zal je het dan wel niet redden om maar 1 uur achter elkaar te staan. Maar er zou wel om de 2 uur een korte zit pauze ingelast kunnen worden, waarin de werknemers elkaar afwisselen. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Geen gegarandeerde pauze** | |
| Keuze focus analyse | In de winter is er altijd wel tijd voor pauze. In de zomer echter niet. Wanneer er even tijd is wordt er om de beurt even gepauzeerd. Dit is echter niet altijd mogelijk en hiermee zijn pauzes dus niet gegarandeerd. Dit komt naar voren uit het RI&E en de interviews als een groot risico. |
| Meetmethode | Interviews en RI&E |
| Uitvoering | Er zijn interviews gehouden met het personeel en daar kwam uit dat er in de zomer niet altijd tijd is voor genoeg pauze. Dit kwam ook naar voren uit het RI&E. Een oplossing zou een pauze rooster zijn en pauzes garanderen. |
| Resultaten | Uit de interviews en het RI&E kwam naar voren dat er niet altijd genoeg pauzes worden gehouden door het personeel. Met name in de zomer periode is er soms weinig tijd voor het nemen van pauze.. |
| Resultaten gekoppeld aan normen | - De medewerkers in de bediening wisselen het staan en lopen in elk geval iedere 2 uur af met andere werkzaamheden of 10 minuten pauze.  - Het werk wordt na hooguit 5,5 uur afgewisseld met minimaal 30 minuten pauze (jeugdigen na 4,5 uur). |
| Conclusie | Geconcludeerd kan worden dat de werknemers met name in de zomer periode niet om de 5,5 uur een half uur kunnen pauzerem met als resultaat een grote fysieke belastbaarheid. |

|  |  |
| --- | --- |
| **BHV-plan** | |
| Keuze focus analyse | Tot heden is er geen BHV-plan aanwezig binnen het bedrijf. Dit komt uit het RI&E naar voren als een groot risico. Daarnaast weet geen van de ondervraagde werknemers weet wat hij of zij moet doen in geval van een calamiteit. |
| Meetmethode | RI&E en interviews |
| Uitvoering | Er is een bezoek gebracht aan het bedrijf en daar zijn medewerkers geïnterviewd. Ook kwam er uit het RI&E naar voren dat er geen BHV-plan aanwezig is of geoefend wordt. |
| Resultaten | Medewerkers weten niet wat zij moeten doen met een calamiteit, dit kan op het moment dat er een calamiteit is zorgen voor veel stress en paniek. |
| Resultaten gekoppeld aan normen | In BHV-plan samenstellen maar daarin de volgende punten: Voldoen de ontruimingsplattegronden aan de gestelde eisen en zijn deze actueel?  • Zijn de externe hulpdiensten gekend in het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan?  • Is er een evacuatieplaats aangeduid en is deze bekend bij de belanghebbenden (medewerkers, hulpdiensten, BHV-ers enz.)  • Zijn de verantwoordelijkheden expliciet belegd en uitgedragen?  • Zijn alle betrokkenen op de hoogte van het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan?  • Zijn alle medewerkers en derden (bezoekers e.d.) op de hoogte van de relevantie informatie met betrekking tot het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan?  • Wordt het bedrijfsnoodplan/ bedrijfshulpverleningsplan regelmatig getoetst?  • Is er een communicatieplan met betrekking tot de bedrijfshulpverlening en de daaraan verbonden activiteiten, oefeningen en evaluaties?  • Worden er jaarlijks contactbijeenkomsten georganiseerd? Is onderhoud en inspecties van blusmiddelen contractueel geregeld?  • Is er een ‘onafhankelijke’ controleur aangesteld voor de handhaving van de bedrijfshulpverleningsactiviteiten?  • Vinden periodiek controles plaats op de naleving van afspraken, contracten inzake BHV-aspecten (blusmiddelen, EHBO- en BHV-materialen, opleidingen, beschikbaarheid roosters)  • Is de Arbo-dienst over de opzet en uitwerking van de bedrijfshulpverlening geïnformeerd?  • Is er een Arbo-jaarverslag en wordt hierin melding gemaakt van de BHV-activiteiten?  • Is er een procedure voor ongevalmelding en -registratie?  • Zijn de BHV-ers schriftelijk met een aanstellingsbrief aangesteld?  - De Arbo-wet verplicht de werkgever om instructie- en/of voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren. De werknemers moeten deze bijeenkomsten bijwonen en op de hoogte zijn van het ontruimingsplan.  - Het is van belang dat ontruimingsoefeningen op locatie, daar waar men daadwerkelijk werkt, gehouden worden. Laat bhv’ers periodiek een herhalingscursus volgen en zorg ervoor dat er regelmatig geoefend wordt. |
| Conclusie | Geconcludeerd kan worden dat werknemers met een calamiteit niet weten wat zij moeten doen wat paniek kan veroorzaken. Hiervoor moet een BHV-plan worden opgesteld. |

**5, Plan van aanpak**

**1 Arbozorg**

#### 1.2 Bijzondere groepen medewerkers

##### ***1.2.2 Nieuwe medewerkers (ook uitzendkrachten en stagiairs) ontvangen een instructie over veiligheid in het werk.***

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Nieuwe medewerkers (ook uitzendkrachten en stagiairs) ontvangen een instructie over veiligheid in het werk** | |
| Maatregel | Medewerkers informeren over hun plicht tot veilig werkgedrag volgens de Arbowet. Inhoud van de instructie is te vinden in de norm. Zie resultaten gekoppeld aan normen hoofdstuk 1.2.2 |
| tijdsfasering | Elke nieuwe werknemer krijgt vanaf heden instructie over de veiligheid van het werk. |
| Verwachte resultaat | Inzicht van nieuwe werknemers over hoe het werk veilig uitgevoerd moet worden. |
| verantwoordelijke | leidinggevende |
| kosten | Uurlonen van werknemers en leidinggevende. |

*1.2.3 Er wordt voldoende aandacht besteed aan de veiligheid van jeugdigen (jonger dan 18 jaar).*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er wordt voldoende aandacht besteed aan de veiligheid van jeugdigen (jonger dan 18 jaar).** | |
| Maatregel | Jeugdigen laten werken overeenkomstig de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit & nbsp, en de Horeca CAO. |
| tijdsfasering | Invoering vanaf het nieuwe zomerseizoen (15-05-2014). Dan beginnen de drukke tijden en is het nemen van pauze soms niet mogelijk. |
| Verwachte resultaat | Een goede planning, afspraken maken over samenwerking waardoor andere werknemers wat taken kunnen overnemen van de jeugdigen die pauzeren, en dus kunnen pauzeren. |
| verantwoordelijke | leidinggevende |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die werknemers hierin moet instrueren en aansturen. |

#### 1.3 Basisafspraken over arbozorg

*1.3.1 Medewerkers ontvangen voorlichting en instructie over het (veilig) uitvoeren van hun werk.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Medewerkers ontvangen voorlichting en instructie over het (veilig) uitvoeren van hun werk.** | |
| Maatregel | Ten minste 1 maal per jaar voorlichting verzorgen over risico’s in het werk, bijvoorbeeld gekoppeld aan werkoverleg. Mogelijke onderwerpen :lichamelijke belasting, waaronder tillen en bukken, machineveiligheid en lawaai |
| tijdsfasering | Invoering vanaf het eerst volgende werkoverleg (januari) |
| Verwachte resultaat | Inzicht van werknemers in het risico van het werk en hoe ze het werk zo veilig mogelijk kunnen uitvoeren. |
| verantwoordelijke | leidinggevende |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die zich hierin moet verdiepen, werknemers hierin moet instrueren en aansturen. |

*1.3.6 Er is minstens 1 maal per 2 maanden werkoverleg, waarbij Arbo-zaken aan de orde komen.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er is minstens 1 maal per 2 maanden werkoverleg, waarbij Arbo-zaken aan de orde komen.** | |
| Maatregel | Per jaar een planning maken voor het werkoverleg. Deze zou 6 keer per jaar moeten plaatsvinden. Tijdens het werkoverleg kan bijvoorbeeld de samenwerking besproken worden en de voorgang van de gekozen maatregelen van het RI&E. |
| tijdsfasering | Invoering vanaf het nieuwe jaar(01-01-2014). Er moet om de 2 maanden een overleg gepland worden. |
| Verwachte resultaat | Een betere samenwerking doordat iedereen tijdens het overleg zijn ervaringen/frustraties en ideeën kan delen met de andere werknemers. Hier kunnen de leidinggevende en werknemers iets mee doen. Hierdoor kan de samenwerking en werksfeer verbeteren. Door punten van het RI&E te bespreken en uit te voeren worden de werkomstandigheden ook beter. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende en werknemers |
| kosten | Uurloon van leidinggevende en werknemers |

*1.3.8 De medewerkers zijn op de hoogte van de mogelijkheid gebruik te maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De medewerkers zijn op de hoogte van de mogelijkheid gebruik te maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst.** | |
| Maatregel | Medewerkers informeren over de mogelijkheid het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst te bezoeken (bijvoorbeeld aanvullend op de verzuim-procedure). |
| tijdsfasering | Invoering vanaf het eerst volgende werkoverleg dat wordt gepland vanaf het nieuwe jaar. |
| Verwachte resultaat | Werknemers zijn op de hoogte van de mogelijkheid gebruik te maken van het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Uurloon van leidinggevende |

*1.3.9 De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld een PAGO (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek) te ondergaan.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld een PAGO (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek) te ondergaan.** | |
| Maatregel | PAGO om de vier jaar aanbieden aan de medewerkers. Aanbieden is verplicht, deelname is vrijwillig. |
| tijdsfasering | Invoering vanaf het eerst volgende werkoverleg in het nieuwe jaar. In dit werkoverleg zal de RI&E besproken worden en zullen de werknemers op de hoogte gebracht worden. |
| Verwachte resultaat | Medewerkers weten wat een Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) inhoud en weten dat ze hier gebruik van kunnen maken en hoe ze hier gebruik van kunnen maken. |
| verantwoordelijke | leidinggevende |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die werknemers hiervan op de hoogte moet brengen. Ook moet de leidinggevende zich laten informeren over wat een PAGO inhoud. |

#### 2 Werk- en rust tijden 2.1 Dienstroosters

*2.1.1 Het dienstrooster is minimaal 2 weken van tevoren bekend.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Het dienstrooster is minimaal 2 weken van tevoren bekend.** | |
| Maatregel | Dienstroosters minstens 2 weken van tevoren bekend maken. |
| tijdsfasering | Invoering vanaf het nieuwe jaar (01-01-2014). |
| Verwachte resultaat | Medewerkers weten 2 weken van te worden wanneer ze moeten werken. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/planner |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die ook de werknemers inplant. |

*2.1.3 Medewerkers zijn regelmatig vrij op zon- en feestdagen.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Medewerkers zijn regelmatig vrij op zon- en feestdagen.** | |
| Maatregel | Minimaal 2 vrije zondagen per 6 weken inroosteren voor vaste medewerkers. |
| tijdsfasering | Vanaf het nieuwe jaar (01-01-2014) |
| Verwachte resultaat | Medewerkers die een vast contract hebben en te veel zondagen en feestdagen werken 2 vrije zondagen per 6 weken geven. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/planner |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die ook de werknemers inplant. |

*2.2.1 Er zijn medewerkers die geregeld meer dan 12 uur op een dag werken.*

Op deze vraag is nee geantwoord dus het risico is laag.

|  |  |
| --- | --- |
| **Medewerkers zijn regelmatig vrij op zon- en feestdagen.** | |
| Maatregel | Een medewerker nooit meer dan 12 uur op een dag laten werken (een jeugdige werknemer nooit meer dan 9 uur). |
| tijdsfasering | Vanaf ingang van het zomerseizoen (15-05-2014). |
| Verwachte resultaat | Medewerkers maken geen te lange dagen meer. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/planner |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die ook de werknemers inplant. |

*2.2.6 Het werk wordt na hooguit 5,5 uur afgewisseld met minimaal 30 minuten pauze (jeugdigen na 4,5 uur).*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Het werk wordt na hooguit 5,5 uur afgewisseld met minimaal 30 minuten pauze (jeugdigen na 4,5 uur).** | |
| Maatregel | Pauzeregeling opstellen en strak naleven (in ieder geval 30 minuten pauze na hooguit 5,5 uur werk en 4,5 uur voor jeugdige werknemers) |
| tijdsfasering | Vanaf ingang van het zomerseizoen (15-05-2014). |
| Verwachte resultaat | Medewerkers hebben genoeg pauzes en momenten om te zitten. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/planner |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die ook de werknemers inplant. |

*2.2.7 De afwijkende regels wat betreft arbeidstijden voor jongeren onder 18 jaar worden toegepast.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| *De afwijkende regels wat betreft arbeidstijden voor jongeren onder 18 jaar worden toegepast.* | |
| Maatregel | Jeugdigen niet te veel laten werken.  Dus medewerkers onder de 18 jaar werken niet langer dan 9 uur per dag. |
| tijdsfasering | Vanaf ingang van het zomerseizoen (15-05-2014). |
| Verwachte resultaat | Jeugdige medewerkers maken geen te lange dagen meer. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/planner |
| kosten | Uurloon van leidinggevende die ook de werknemers inplant. |

### 3 Agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en werkdruk

#### 3.1 Ongewenst gedrag van klanten/gasten of medewerkers

*3.1.1 Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over wat te doen bij een incident.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over wat te doen bij een incident.*** | |
| Maatregel | Afspraken maken met de medewerkers over wat te doen bij agressie of andere incidenten. Hier een plan van aanpak over maken tijdens het tweede werkoverleg |
| tijdsfasering | Vanaf het tweede werkoverleg (medio maart) |
| Verwachte resultaat | Plan van aanpak over wat te doen bij een incident. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/planner en werknemers. Samen maken ze tijdens het werkoverleg het plan van aanpak. De leidinggevende moet er voor zorgen dat iedereen op de hoogte is van het plan. |
| kosten | Uurloon van leidinggevende en werknemers die bij het tweede werkoverleg aanwezig zijn. |

*3.1.2 De huis- en gedragsregels zijn opgehangen voor de gasten en de medewerkers.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De huis- en gedragsregels zijn opgehangen voor de gasten en de medewerkers.** | |
| Maatregel | Huis- en gedragsregels opstellen en ophangen bij de ingang (in ieder geval regels m.b.t. alcohol- en drugsgebruik). |
| tijdsfasering | Vanaf het tweede werkoverleg (medio maart) |
| Verwachte resultaat | Opgestelde huis en gedragsregels voor medewerkers en gasten. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende en werknemers. Samen maken ze tijdens het werkoverleg de regels. De leidinggevende moet er voor zorgen dat iedereen op de hoogte is van het plan. |
| kosten | Uurloon van leidinggevende en werknemers die bij het tweede werkoverleg aanwezig zijn. |

*3.1.4 Indien uw bedrijf een cafe, discotheek of fastfoodbedrijf is, is de 'Veiligheidsscan Horeca' uitgevoerd.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Indien uw bedrijf een cafe, discotheek of fastfoodbedrijf is, is de 'Veiligheidsscan Horeca' uitgevoerd.** | |
| Maatregel | Veiligheidsscan Horeca aanvragen bij de plaatselijke politie (gratis). |
| tijdsfasering | Vanaf het tweede werkoverleg (medio maart) |
| Verwachte resultaat | Een uitgevoerde veiligheidsscan. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende. |
| kosten | - |

### 4 Bedrijfshulpverlening (BHV) en brandveiligheid

*4.1.1 Er is een actueel Bedrijfshulpverleningsplan (bedrijfsnoodplan) aanwezig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er is een actueel Bedrijfshulpverleningsplan (bedrijfsnoodplan) aanwezig.** | |
| Maatregel | Bedrijfshulpverleningsplan (BHV-plan) opstellen. De arbocatalogus geeft aanvullende informatie en tips t.a.v. BHV |
| tijdsfasering | Tijdens het tweede werkoverleg (medio maart) |
| Verwachte resultaat | Een actueel bedrijfshulpverleningsplan waar alle werknemers van op de hoogte zijn. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende en BHV’er |
| kosten | Uurloon van de BHV er leidinggevende |

*4.1.2 Er zijn instructiebordjes in het bedrijf aanwezig die aangeven wat te doen bij brand of een ongeval.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er zijn instructiebordjes in het bedrijf aanwezig die aangeven wat te doen bij brand of een ongeval.** | |
| Maatregel | Op strategische plaatsen in het bedrijf instructiebordjes ophangen over “Wat te doen bij brand of een ongeval’’ |
| tijdsfasering | Tijdens het derde werkoverleg medio juni |
| Verwachte resultaat | Instructiebordjes opgesteld door leidinggevende die zijn doorgesproken met de werknemers en opgehangen op strategische plaatsen. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende en BHV’er |
| kosten | Uurloon van de BHV er leidinggevende |

*4.1.5 Alle medewerkers zijn mondeling geïnstrueerd over wat zij moeten doen bij brand of een ongeval.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Alle medewerkers zijn mondeling geïnstrueerd over wat zij moeten doen bij brand of een ongeval.** | |
| Maatregel | Medewerkers regelmatig, bijvoorbeeld gekoppeld aan een werkoverleg, instrueren over wat te doen bij een incident, brand of ongeval. |
| tijdsfasering | Tijdens het derde werkoverleg medio juni |
| Verwachte resultaat | Geïnstrueerde medewerkers die weten wat te doen bij een brand of ongeval. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende en BHV’er |
| kosten | Uurloon van de BHV er leidinggevende |

*4.1.6 Het BHV-plan en de inzet van de BHV'ers wordt jaarlijks geoefend in het eigen bedrijf.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Het BHV-plan en de inzet van de BHV'ers wordt jaarlijks geoefend in het eigen bedrijf.** | |
| Maatregel | 2 maal per jaar een BHV-oefening houden. Er kunnen ook delen van het BHV-plan geoefend worden, bijvoorbeeld alleen levensreddend handelen of een ontruimingsoefening. |
| tijdsfasering | Vanaf 01-01-2014 worden er 2 data ingepland waarop het BHV plan geoefend wordt. |
| Verwachte resultaat | Geïnstrueerde medewerkers die weten wat te doen bij een brand of ongeval doordat zij dit 2 maal per jaar oefenen. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende en BHV’er |
| kosten | Uurloon van de BHV er leidinggevende |

*4.3.1 Bij de inrichting en versiering van het pand wordt brandveilig materiaal gebruikt.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Bij de inrichting en versiering van het pand wordt brandveilig materiaal gebruikt.** | |
| Maatregel | Brandveilig inrichtings- en versieringsmateriaal gebruiken. |
| tijdsfasering | Vanaf heden |
| Verwachte resultaat | Inrichting kan niet brandveilig zijn, het meubilair is van hout. Wel wordt er vanaf heden bij de inkoop van versiering gelet op brandveiligheid. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende en BHV’er |
| kosten | - |

### 5 Algemene voorzieningen: Gebouw, onderhoud, schoonmaak

#### 5.1 Het gebouw

*5.1.10 De voorzieningen op het buitenterrein zijn veilig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De voorzieningen op het buitenterrein zijn veilig.** | |
| Maatregel | Trottoir en terrassen egaliseren. |
| tijdsfasering | Als de dijk voor het restaurant verhoogd is (planning volgend jaar) zal vervolgens het terras geëgaliseerd worden. |
| Verwachte resultaat | Een geëgaliseerd terras waardoor er geen val en bijna val momenten ontstaan. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Het egaliseren of het opnieuw aanleggen van een terras gaat veel geld kosten, de precieze kosten hiervan zijn niet bekend. |

#### 5.2 Sanitair, kleedruimte en pauzeruimte

*5.2.2 Er zijn kleedruimtes aanwezig voor medewerkers die zich om moeten kleden.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er zijn kleedruimtes aanwezig voor medewerkers die zich om moeten kleden.** | |
| Maatregel | Kleedruimte inrichten wanneer op het werk omgekleed moet worden. |
| tijdsfasering | Tijdens het eerste werkoverleg zal er aan het personeel gevraagd worden of zij gebaat zijn bij een aparte kleedruimte, als dit zo is moet er voor 30-12-2014 een kleedruimte ingericht zijn. |
| Verwachte resultaat | Een ingerichte kleedruimte. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Er zou in een hoek een gordijn opgehangen kunnen worden. De kosten hiervan lopen tegen de €100,- |

*5.2.3 Voor de medewerkers is een van gasten gescheiden toilet met wastafel aanwezig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Voor de medewerkers is een van gasten gescheiden toilet met wastafel aanwezig.** | |
| Maatregel | Voor medewerkers een toilet gescheiden van gasten inrichten. |
| tijdsfasering | Tijdens het eerste werkoverleg zal er aan het personeel gevraagd worden of zij gebaat zijn bij een apart toilet, als dit zo is moet er voor 30-12-2014 een apart toilet voor de medewerkers gerealiseerd zijn. |
| Verwachte resultaat | Een toilet voor de werknemers. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Een nieuw toilet inrichten gaat veel geld kosten. Geschatte kosten zijn €3000,- |

#### 5.3 Verlichting / Daglicht

*5.3.13 Op plaatsen waar zonlicht recht in de ogen schijnt is zonwering aanwezig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Op plaatsen waar zonlicht recht in de ogen schijnt is zonwering aanwezig.** | |
| Maatregel | Voor buiten op het terras zonnebrillen aanbieden aan het personeel. |
| tijdsfasering | Vanaf de nieuwe zomer periode (15-05-2014) |
| Verwachte resultaat | Minder zonlicht recht in de ogen van de werknemers. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Kosten kunnen erg verschillend zijn. Er is een schatting van ongeveer €20,- per bril. |

#### 5.4 Onderhoud

*5.4.6 De EHBO-trommel, pleistersets worden regelmatig onderhouden en gekeurd (4 keer per jaar, zelf).*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De EHBO-trommel, pleistersets worden regelmatig onderhouden en gekeurd (4 keer per jaar, zelf).** | |
| Maatregel | 4 keer per jaar zelf de EHBO-trommel controleren |
| tijdsfasering | Vanaf het nieuwe jaar : 01-01-2014, 01-03-2014, 01-06-2014, 01-09-2014 |
| Verwachte resultaat | Een goedgekeurde en onderhouden EHBO-doos het hele jaar door. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende /BHV’er |
| kosten | €20,- per jaar |

*5.4.7 Het sluitingsmechanisme van deuren in brandwerende scheidingen wordt regelmatig onderhouden en gekeurd (1 keer per jaar).*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Het sluitingsmechanisme van deuren in brandwerende scheidingen wordt regelmatig onderhouden en gekeurd (1 keer per jaar).** | |
| Maatregel | 1 keer per jaar sluitingsmechanisme van de deuren onderhouden |
| tijdsfasering | Aan het begin van het jaar een datum plannen waarop de deuren moeten worden onderhouden. Het moet gebeurd zijn voor 30-12-2014 |
| Verwachte resultaat | Een goedgekeurde en onderhouden deuren die goed sluiten en opengaan. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende /BHV’er |
| kosten | onderhoudskosten |

*5.4.18 De speeltoestellen worden regelmatig onderhouden en gekeurd (1 keer per jaar inspectie/onderhoud).*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De speeltoestellen worden regelmatig onderhouden en gekeurd (1 keer per jaar inspectie/onderhoud).** | |
| Maatregel | 1 keer per jaar onderhoud en inspectie aan de speeltoestellen. |
| tijdsfasering | Aan het begin van het jaar een datum plannen waarop de speeltoestellen moeten worden onderhouden. Het moet gebeurd zijn voor 30-12-2014 |
| Verwachte resultaat | Een goedgekeurde en onderhouden speeltoestellen. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende /BHV’er |
| kosten | onderhoudskosten |

*5.4.19 De vrije beschikbaarheid van blusmiddelen wordt dagelijks geïnspecteerd.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De vrije beschikbaarheid van blusmiddelen wordt dagelijks geïnspecteerd.** | |
| Maatregel | Dagelijks de vrije beschikbaarheid van blusmiddelen inspecteren. |
| tijdsfasering | Vanaf 01-01-2014 elke werkdag degene die begint de vrije beschikbaarheid van blusmiddelen laten inspecteren. |
| Verwachte resultaat | Elke werkdag een geïnspecteerde vrije beschikbaarheid van blusmiddelen. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende /BHV’er/werknemer |
| kosten | Uurloon leidinggevende voor instrueren werknemer |

*5.4.20 De werking van de noodverlichting wordt dagelijks geïnspecteerd.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De werking van de noodverlichting wordt dagelijks geïnspecteerd.** | |
| Maatregel | Dagelijks de werking van noodverlichting inspecteren. |
| tijdsfasering | Vanaf 01-01-2014 elke werkdag degene die begint de noodverlichting laten controleren. |
| Verwachte resultaat | Elke werkdag is de noodverlichting geïnspecteerd. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende /BHV’er/werknemer |
| kosten | Uurloon leidinggevende voor instrueren werknemer |

*5.4.22 Dagelijks wordt geïnspecteerd of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Dagelijks wordt geïnspecteerd of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt.** | |
| Maatregel | Dagelijks inspecteren of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt. |
| tijdsfasering | Vanaf 01-01-2014 elke werkdag beginnen met te controleren of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt. |
| Verwachte resultaat | Elke werkdag is de gevel geïnspecteerd. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende /BHV’er/werknemer |
| kosten | Uurloon leidinggevende voor instrueren werknemer |

*5.4.25 Defecten aan apparatuur of installaties worden direct gerepareerd.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Defecten aan apparatuur of installaties worden direct gerepareerd.** | |
| Maatregel | Schades en defecten aan apparaten of installaties direct (laten) herstellen. |
| tijdsfasering | Vanaf 15-05-2014 afspraken hebben gemaakt met een bedrijf die defecten komen repareren. |
| Verwachte resultaat | Altijd als er iets de schade of defecten direct laten repareren. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende / |
| kosten | Schadekosten |

*5.4.26 Bij schoonmaak en onderhoud aan apparatuur en installaties wordt altijd de stroom eraf gehaald.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Bij schoonmaak en onderhoud aan apparatuur en installaties wordt altijd de stroom eraf gehaald.** | |
| Maatregel | Bij reiniging en onderhoud van elektrische apparatuur altijd de stekker eruit. |
| tijdsfasering | Vanaf het eerste werkoverleg (januari) |
| Verwachte resultaat | Alle werknemers zijn geïnstrueerd over het beleid dat er bij schoonmaak en onderhoud van elektrische apparatuur altijd de stekker uit het contact moet. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Uurloon leidinggevende en werknemers tijdens het werkoverleg. |

*5.4.27 Er is een onderhoudsboek (logboek) aanwezig, waarin alle onderhoudswerkzaamheden en reparaties worden bijgehouden.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er is een onderhoudsboek (logboek) aanwezig, waarin alle onderhoudswerkzaamheden en reparaties worden bijgehouden.** | |
| Maatregel | Onderhouds- en inspectielogboek bijhouden. |
| tijdsfasering | Vanaf het eerste werkoverleg (januari) |
| Verwachte resultaat | Alle werknemers zijn geïnstrueerd over het onderhoudsboek en weten wanneer ze iets in het logboek moeten bijhouden. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Uurloon leidinggevende en werknemers tijdens het werkoverleg. |

#### 5.5 Schoonmaak

*5.5.1 Er is een register van gevaarlijke stoffen aanwezig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er is een register van gevaarlijke stoffen aanwezig.** | |
| Maatregel | Register maken van de gevaarlijke stoffen die aanwezig zijn en hier de werknemers van op de hoogte brengen. |
| tijdsfasering | Vanaf het eerste werkoverleg (januari) |
| Verwachte resultaat | Alle werknemers zijn geïnstrueerd over de gevaarlijke stoffen en hoe ze hier mee moeten werken. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Uurloon leidinggevende en werknemers tijdens het werkoverleg. |

*5.5.2 Van ieder product benoemd in het register is een veiligheidsinformatieblad aanwezig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Van ieder product benoemd in het register is een veiligheidsinformatieblad aanwezig.** | |
| Maatregel | Het veiligheidsinformatieblad (VIB) beschikbaar houden bij de werkplek. |
| tijdsfasering | Vanaf het eerste werkoverleg (januari) |
| Verwachte resultaat | Alle werknemers zijn geïnstrueerd over de gevaarlijke stoffen en hoe ze hier veilig mee moeten werken. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Uurloon leidinggevende en werknemers tijdens het werkoverleg. |

*5.5.5 Bij jeugdigen (jonger dan 18 jaar) die schoonmaakwerk verrichten is altijd direct toezicht aanwezig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Bij jeugdigen (jonger dan 18 jaar) die schoonmaakwerk verrichten is altijd direct toezicht aanwezig.** | |
| Maatregel | Jeugdigen niet met gevaarlijke stoffen laten werken of alleen onder direct toezicht (continu samenwerken). |
| tijdsfasering | Vanaf 15-05-2014 |
| Verwachte resultaat | Jeugdige werknemers werken zonder toezicht niet met gevaarlijke stoffen. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Alternatieve schoonmaakmiddelen |

*5.5.9 De werkzaamheden in de huishouding worden, indien mogelijk, afgewisseld en de medewerkers kunnen na hooguit 2 uur minimaal 10 minuten zitten.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De werkzaamheden in de huishouding worden, indien mogelijk, afgewisseld en de medewerkers kunnen na hooguit 2 uur minimaal 10 minuten zitten.** | |
| Maatregel | Zitgelegenheid bieden waar meer dan 10 minuten aaneen gezeten kan worden. |
| tijdsfasering | Vanaf het derde werkoverleg (medio juni) |
| Verwachte resultaat | Werknemers die werkzaamheden in de huishouding verrichten, de gelegenheid kunnen bieden om na 2 uur minimaal 10 minuten te zitten. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | - |

### 6 Opslag: Magazijn / opslagkelder (tapinstallatie, goederenontvangst, koel- en vriescellen)

#### 6.1 Het magazijn 6.1.5 Er is meer dan 1 meter bewegingsruimte aanwezig tussen de stellingen en dergelijke.

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er is meer dan 1 meter bewegingsruimte aanwezig tussen de stellingen en dergelijke.** | |
| Maatregel | Minimaal 1 meter bewegingsruimte vrijhouden tussen stellingen, kasten en fustenopslag. |
| tijdsfasering | Binnen 2 jaar. einddatum 01-01-2016 |
| Verwachte resultaat | Genoeg bewegingsruimte tussen de stellingen waardoor er makkelijk voorwerpen gepakt kunnen worden. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten | Uurloon van degene die het uitvoert. |

### 7 Bediening: Eetzaal, café, bar, danszaal, zaal

#### 7.1 Lichamelijke belasting 7.1.1 De loopafstanden zijn in de bediening zo kort mogelijk.

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| ***De loopafstanden zijn in de bediening zo kort mogelijk.*** | |
| Maatregel | Werken met een doorgeefluik of balie tussen keuken en terras |
| tijdsfasering | Binnen 2 jaar. einddatum 01-01-2016 |
| Verwachte resultaat | Bediening hoeft minder ver te lopen van binnen naar buiten. Ook heeft de keuken meer daglicht en ziet te kok wat er buiten op het terras zit qua klanten. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten | Uurloon en materiaal van bouwvakker |

*7.1.2 De loop- en bewegingsruimte is zo breed dat medewerkers niet steeds hoeven uit te wijken voor gasten.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De loop- en bewegingsruimte is zo breed dat medewerkers niet steeds hoeven uit te wijken voor gasten.** | |
| Maatregel | Niet realistisch. |
| tijdsfasering | - |
| Verwachte resultaat | - |
| verantwoordelijke | - |
| kosten | - |

*7.1.4 Het losse meubilair is licht in gewicht en het wordt zo min mogelijk verplaatst.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Het losse meubilair is licht in gewicht en het wordt zo min mogelijk verplaatst.** | |
| Maatregel | Meubilair verrijden of slepen in plaats van tillen, dus wieltjes onder de tafels monteren. |
| tijdsfasering | Tussen 01-01-2014 en 01-01-2016 |
| Verwachte resultaat | Minder til lasten voor het bedienend personeel |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten | €100,- |

*7.1.5 De opstelling van tafels en bereikbaarheid van zitplaatsen is zodanig dat ver voorover buigen bij het uitserveren wordt voorkomen.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De opstelling van tafels en bereikbaarheid van zitplaatsen is zodanig dat ver voorover buigen bij het uitserveren wordt voorkomen.** | |
| Maatregel | Gasten betrekken bij het plaatsen van consumpties op tafel. |
| tijdsfasering | Vanaf het 1e werkoverleg in Januari |
| Verwachte resultaat | Bedienend personeel hoeft minder te buigen en uit te rijken wat rugklachten voorkomt |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar en werknemers |
| kosten | Uurloon werknemer en werkgevers tijdens werkbespreking. |

*7.1.8 De medewerkers in de bediening wisselen het staan en lopen in elk geval iedere 2 uur af met andere werkzaamheden of 10 minuten pauze.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De medewerkers in de bediening wisselen het staan en lopen in elk geval iedere 2 uur af met andere werkzaamheden of 10 minuten pauze.** | |
| Maatregel | Pauzes garanderen. |
| tijdsfasering | Vanaf het 2e werkoverleg (medio maart) |
| Verwachte resultaat | Bedienend personeel hoeft minder te buigen en uit te rijken wat rugklachten voorkomt |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar en werknemers |
| kosten | Uurloon werknemer en werkgevers tijdens werkbespreking. |

#### 7.2 Klimaat en geluid

*7.2.2 Er kan tochtvrij gewerkt worden.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Er kan tochtvrij gewerkt worden.** | |
| Maatregel | Body warmers voor personeel beschikbaar stellen (tocht komt alleen buiten op het terras voor en kan daar niet voorkomen worden) |
| tijdsfasering | Vanaf het 4e werkoverleg (medio augustus) |
| Verwachte resultaat | Bedienend personeel heeft geen last meer van tocht als ze buiten op het terras aan het werk zijn. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar en werknemers |
| kosten | €100,- |

*7.2.3 In ruimtes waar sprake is van luide muziek worden medewerkers beschermd tegen de schadelijke invloeden hiervan.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **In ruimtes waar sprake is van luide muziek worden medewerkers beschermd tegen de schadelijke invloeden hiervan.** | |
| Maatregel | Boxen van bar africhten, zodat rustige werkplekken worden gecreëerd.(ook voor gasten prettig). |
| tijdsfasering | Vanaf het 4e werkoverleg (medio augustus) |
| Verwachte resultaat | Bedienend- en barpersoneel heeft minder last van te luidde muziek. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten |  |

#### 7.3 Apparatuur 7.3.5 Voor kapot glaswerk is een speciale afvalbak aanwezig.

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Voor kapot glaswerk is een speciale afvalbak aanwezig.** | |
| Maatregel | Achter de bar een glasbak(ken) plaatsen. |
| tijdsfasering | Vanaf het 4e werkoverleg (medio augustus) |
| Verwachte resultaat | Bedienend- en barpersoneel lopen geen kans om gesneden te worden door glaswerk in de vuilnisbak. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten | €50,- |

### 8 Voedselbereiding en afwassen: Keuken, frituur en spoelkeuken

8.1 Lichamelijke belasting

*8.1.1 De vloer is zo stroef dat uitglijden niet voorkomt.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De vloer is zo stroef dat uitglijden niet voorkomt.** | |
| Maatregel | Vloer stroef maken (opruwen, antisliplaag). |
| tijdsfasering | Moet 30-12-2017 in orde zijn |
| Verwachte resultaat | Bedienend- en keukenpersoneel lopen geen kans meer op uitglijden. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten | Onbekend. |

*8.1.7 Volle pannen, bakken of afwaskorven die vaak opgetild worden zijn niet zwaarder dan 5 kg.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Volle pannen, bakken of afwaskorven die vaak opgetild worden zijn niet zwaarder dan 5 kg.** | |
| Maatregel | Kleinere pannen en bakken toepassen (of minder vol laden). |
| tijdsfasering | Vanaf het 1e werkoverleg (medio januari) |
| Verwachte resultaat | Geen overbelasting meer van de schouders en rug van het keukenpersoneel. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar en keukenpersoneel die het moet toepassen. |
| kosten | Uurloon werknemers en leidinggevende tijdens werkoverleg. |

*8.1.12 De medewerkers in de (spoel)keuken wisselen regelmatig hun werkzaamheden af en kunnen na hooguit 2 uur, minimaal 10 minuten zitten.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **De medewerkers in de (spoel)keuken wisselen regelmatig hun werkzaamheden af en kunnen na hooguit 2 uur, minimaal 10 minuten zitten.** | |
| Maatregel | Zitgelegenheid bieden waar 10 minuten gezeten kan worden. |
| tijdsfasering | Vanaf het 1e werkoverleg (medio januari) |
| Verwachte resultaat | Minder statische belasting van het keukenpersoneel. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar en keukenpersoneel die het moet toepassen. |
| kosten | Uurloon werknemers en leidinggevende tijdens werkoverleg. |

*8.1.15 In de keuken is een oogdouche aanwezig.*

Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **In de keuken is een oogdouche aanwezig.** | |
| Maatregel | Oogdouche op koud waterkraan monteren. |
| tijdsfasering | 01-01-2015 |
| Verwachte resultaat | Een oogdouche voor het keukenpersoneel mocht er een vervelende stof in de ogen komen, kunnen ze dat er meteen uitwassen. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten | Oogdouche en monteer kosten |

#### 8.4 Apparatuur

#### 8.4.3 Hete delen van apparatuur die aangeraakt kunnen worden zijn voorzien van een waarschuwingssticker.

#### Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Hete delen van apparatuur die aangeraakt kunnen worden zijn voorzien van een waarschuwingssticker.** | |
| Maatregel | Zorg voor de aanwezigheid van goede isolerende handvaten en Apparatuur gebruiken waarbij hete delen goed zijn afgeschermd. |
| tijdsfasering | 30-12-2014 |
| Verwachte resultaat | Verminderde kans op brandwonden door het aanraken van hete apparatuur. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar |
| kosten | onbekend |

#### 8.4.10 Messen worden altijd veilig opgeborgen. Op deze vraag is nee geantwoord.

|  |  |
| --- | --- |
| **Messen worden altijd veilig opgeborgen.** | |
| Maatregel | Belangrijk is dat messen goed geslepen zijn voor gebruik, minimaal 1x per maand. Anders is er kans op doorschieten en in de vingers snijden. 1 keer per maand standaard alle messen slijpen. Doe dit altijd op de eerste woensdag van de maand en houd dit bij in het onderhoudslogboek. |
| tijdsfasering | Vanaf 01-01-2014 |
| Verwachte resultaat | Verminderde kans op snij wonden bij het keukenpersoneel |
| verantwoordelijke | Leidinggevende/eigenaar en kok |
| kosten | Uurloon kok |

Risicofactoren n.a.v. interviews + meting geluid

|  |  |
| --- | --- |
| **Weinig variatie in het werk.** | |
| Maatregel | In de keuken spreken de koks met elkaar af dat er minimaal om het uur van werkzaamheden wordt afgewisseld. Om de 2 uur wisselen de bediening en de afwas met elkaar af. |
| tijdsfasering | Vanaf 03-01-2014 |
|  |  |
| Verwachte resultaat | Werknemers stralen meer plezier uit omdat de werkzaamheden gevarieerder zijn. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende voor inbreng/werknemers zelf voor het wisselen. |
| kosten | Uurloon voor eventueel inwerken. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Regelmatig bukken.** | |
| Maatregel | De werkzaamheden waarbij er gebukt moet worden onderling afwisselen. De werknemers een juist buk/til techniek aanleren. Spullen op een lage hoogte verplaatsen naar een hoogte boven de heupen van de werknemers. |
| tijdsfasering | Vanaf 02-15-2014 |
| Verwachte resultaat | Minder fysieke belastbaarheid voor de rug. Zo worden rugklachten en verzuim verkomen. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende voor inbreng/werknemers zelf voor het wisselen. |
| kosten | Kosten voor het aanleren van de juiste technieken door een deskundige. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Warme temperaturen** | |
| Maatregel | Koks verplichten boven de 25 graden Celsius met een natte doek op hun hoofd te werken. |
| tijdsfasering | Vanaf 05-15-2014 |
| Verwachte resultaat | Lager warmtegevoel. |
| Verantwoordelijke | Leidinggevende voor inbreng/koks zelf voor het opdoen. |
| kosten | Kosten voor inkoop doeken. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Benoemen vertrouwenspersoon** | |
| Maatregel | Benoemen van minstens 2 vertrouwenspersonen binnen het bedrijf. |
| tijdsfasering | Heden |
| Verwachte resultaat | Werknemers kunnen hun verhaal kwijt wanneer zij ergens mee zitten, waardoor de werksfeer verbeterd. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende voor het aanwijzen van de vertrouwenspersoon. |
| kosten | Kosten voor eventuele cursussen voor de vertrouwenspersonen. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Geluidsniveau rond de 80 dB** | |
| Maatregel | Aanschaf van gehoorbescherming voor het personeel. |
| tijdsfasering | Vanaf heden. |
| Verwachte resultaat | Voorkoming gehoorbeschadiging. |
| verantwoordelijke | Leidinggevende |
| kosten | Ongeveer €150,- per set. |

**6, Planning**

|  |  |
| --- | --- |
| Wanneer | Wat |
| Heden | 5.4.6 4 keer per jaar zelf de EHBO-trommel controleren |
| Heden | 1.2.2 Elke nieuwe werknemer krijgt vanaf heden instructie over de veiligheid van het werk. |
| Heden | 1.3.6 Elke 2 maanden moet er een werkoverleg gepland worden. |
| Heden | 2.1.1 Dienstroosters minstens 2 weken van tevoren bekend maken. |
| Heden | 2.1.3 Minimaal 2 vrije zondagen per 6 weken inroosteren voor vaste medewerkers. |
| Heden | 4.1.1 Bedrijfshulpverleningsplan (BHV-plan) opstellen. De arbocatalogus geeft aanvullende informatie en tips t.a.v. BHV |
| Heden | 4.1.6 ,2 maal per jaar een BHV-oefening houden. Er kunnen ook delen van het BHV-plan geoefend worden, bijvoorbeeld alleen levensreddend handelen of een ontruimingsoefening. 2 data plannen. |
| Heden | 4.3.1 Brandveilig inrichtings- en versieringsmateriaal gebruiken. |
| Heden | 5.4.19 Dagelijks de vrije beschikbaarheid van blusmiddelen inspecteren. |
| Heden | 5.4.20 Dagelijks de werking van noodverlichting inspecteren. |
| Heden | 5.4.22 Dagelijks inspecteren of er geen brandbare materialen tegen de gevels worden gebruikt. |
| Heden | 7.3.5 Achter de bar een glasbak(ken) plaatsen. |
| Heden | 8.4.10 Belangrijk is dat messen goed geslepen zijn voor gebruik, minimaal 1x per maand. Anders is er kans op doorschieten en in de vingers snijden. 1 keer per maand standaard alle messen slijpen. Doe dit altijd op de eerste woensdag van de maand en houd dit bij in het onderhoudslogboek. |
| Heden | 5.4.22 Schades en defecten aan apparaten of installaties direct (laten) herstellen. |
| Heden | Benoemen vertrouwenspersoon |
| Januari (1e werkoverleg) | 1.3.1 Ten minste 1 maal per jaar voorlichting verzorgen over risico’s in het werk, bijvoorbeeld gekoppeld aan werkoverleg. Mogelijke onderwerpen :lichamelijke belasting, waaronder tillen en bukken, machineveiligheid en lawaai |
| Januari (1e werkoverleg) | 1.3.8 Medewerkers informeren over de mogelijkheid het arbeidsomstandighedenspreekuur van de Arbodienst te bezoeken |
| Januari (1e werkoverleg) | 1.3.9 PAGO om de vier jaar aanbieden aan de medewerkers |
| Januari (1e werkoverleg) | 5.4.26 Bij reiniging en onderhoud van elektrische apparatuur altijd de stekker eruit. |
| Januari (1e werkoverleg) | 5.4.27 Onderhouds- en inspectielogboek bijhouden. |
| Januari (1e werkoverleg) | 5.5.1 Register maken van de gevaarlijke stoffen die aanwezig zijn en hier de werknemers van op de hoogte brengen. |
| Januari (1e werkoverleg) | 5.5.2 Het veiligheidsinformatieblad (VIB) beschikbaar houden bij de werkplek. |
| Januari (1e werkoverleg) | 7.1.5 Gasten betrekken bij het plaatsen van consumpties op tafel. |
| Januari (1e werkoverleg) | 8.1.7 Kleinere pannen en bakken toepassen (of minder vol laden). |
| 02-15-2014 | Verminderen frequentie bukken. |
| Maart (2e werkoverleg) | 3.3.1 Afspraken maken met de medewerkers over wat te doen bij agressie of andere incidenten. Hier een plan van aanpak over maken tijdens het tweede werkoverleg |
| Maart (2e werkoverleg) | 3.1.2 Huis- en gedragsregels opstellen en ophangen bij de ingang (in ieder geval regels m.b.t. alcohol- en drugsgebruik). |
| Maart (2e werkoverleg) | 3.1.4 Veiligheidsscan Horeca aanvragen bij de plaatselijke politie (gratis). |
| Maart (2e werkoverleg) | 7.1.8 Pauzes garanderen. |
| Maart (2e werkoverleg) | Meer variatie in werkzaamheden. |
| 15-04-2014 | 7.1.1 Werken met een doorgeefluik of balie tussen keuken en terras |
| 15-05-2014 | 1.2.3 jeugdigen pauzen garanderen |
| 15-05-2014 | 5.5.9 Zitgelegenheid bieden waar meer dan 10 minuten aaneen gezeten kan worden. |
| 15-05-2014 | 2.2.1 Een medewerker nooit meer dan 12 uur op een dag laten werken (een jeugdige werknemer nooit meer dan 9 uur). |
| 15-05-2014 | 2.2.6 Pauzeregeling opstellen en strak naleven (in ieder geval 30 minuten pauze na hooguit 5,5 uur werk en 4,5 uur voor jeugdige werknemers) |
| 15-05-2014 | 2.2.7 Jeugdigen niet te veel laten werken.  Dus medewerkers onder de 18 jaar werken niet langer dan 9 uur per dag. |
| 15-05-2014 | 5.3.13 Voor buiten op het terras zonnebrillen aanbieden aan het personeel. |
| 15-05-2014 | 7.2.2 Body warmers voor personeel beschikbaar stellen (tocht komt alleen buiten op het terras voor en kan daar niet voorkomen worden) |
| 15-05-2014 |  |
| 15-05-2014 | 5.5.5 Jeugdigen niet met gevaarlijke stoffen laten werken of alleen onder direct toezicht (continu samenwerken). |
| 15-05-2014 | Verminderen warme temperaturen. |
| Juni (3e werkoverleg) | 4.1.2 Op strategische plaatsen in het bedrijf instructiebordjes ophangen over “Wat te doen bij brand of een ongeval’’ |
| Juni (3e werkoverleg) | 4.1.5 Medewerkers regelmatig, bijvoorbeeld gekoppeld aan een werkoverleg, instrueren over wat te doen bij een incident, brand of ongeval. |
| Juni (3e werkoverleg) | Aanschaf gehoorbescherming. |
| 15-07-2014 | 7.1.4 Meubilair verrijden of slepen in plaats van tillen, dus wieltjes onder de tafels monteren. |
| Augustus (4e werkoverleg) | 7.2.3 Boxen van bar africhten, zodat rustige werkplekken worden gecreëerd.(ook voor gasten prettig). |
| 30-12-2014 (indien gewenst) | 5.2.2 Kleedruimte inrichten wanneer op het werk omgekleed moet worden. |
| 30-12-2014 (indien gewenst) | 5.2.3 Voor medewerkers een toilet gescheiden van gasten inrichten. |
| 30-12-2014 (moet gebeurd zijn) | 5.4.7 , 1 keer per jaar sluitingsmechanisme van de deuren onderhouden |
| 30-12-2014 (moet gebeurd zijn) | 5.4.18 , 1 keer per jaar onderhoud en inspectie aan de speeltoestellen. |
| 30-12-2014 | 8.4.3 Zorg voor de aanwezigheid van goede isolerende handvaten en Apparatuur gebruiken waarbij hete delen goed zijn afgeschermd. |
| 01-01-2015 | 8.1.15 Oogdouche op koud waterkraan monteren. |
| 30-12-2016 | 6.1.5 Minimaal 1 meter bewegingsruimte vrijhouden tussen stellingen, kasten en fustenopslag. |
| 30-12-2017 | 8.1.1 Vloer stroef maken (opruwen, antisliplaag). |
| Als de dijk is verhoogd. | 5.1.10 Trottoir en terrassen egaliseren. |

**7, Prioriteiten**  
De makkelijk oplosbare risico’s hebben voorrang boven de risico’s die een lange tijd in beslag zullen nemen. Voorbeelden van deze makkelijke risico’s zijn:  
- Het controleren van de EHBO-trommel.  
- Plannen van werkoverleg.  
- De dienstrooster minstens 2 weken van te voren bekend maken.  
- Het dagelijks inspecteren van noodverlichting, brandblussers en dergelijke.   
- Schades aan defecten aan apparaten of installaties direct laten herstellen.  
- Benoemen vertrouwenspersoon.  
Dit zijn een aantal voorbeelden van de risico’s die de prioriteit hebben in het plan van aanpak. Voor de overige prioriteiten wordt er verwezen naar de planning. De risico’s die in het ‘heden’ aangepakt zullen worden hebben de prioriteit.  
Het enige risico die in het heden aangepakt gaat worden, maar een langere tijd nodig zal hebben, is het opstellen van het BHV plan. Dit wordt gezien als een groot risico en moet snel worden opgepakt.   
  
Een aantal hoge knelpunten zijn alleen risico’s in de zomer periode wanneer het druk is. Voorbeelden hiervan zijn:  
- De grote loopafstanden in de bediening.  
- Geen gelegenheid tot zitten tussendoor.  
- Geen gelegenheid voor pauze bij drukte.  
- Een medewerker niet langer dan 12 uur op een dag laten werken.  
- Aanbieden van zonnebrillen en bodywarmers voor op het terras.   
De maatregelen voor deze risicofactoren worden tussen maart en mei getroffen, zodat deze risico’s zijn weggenomen voordat de drukte van de zomer begint.   
  
Als laatste worden de knelpunten aangepakt waarvan de maatregelen hoge kosten met zich mee brengt of een lange tijd nodig hebben. De eigenaren hebben nu langer de tijd om de juiste oplossingen met de laagste kosten zorgvuldig uit te zoeken. Ook is er voor sommige knelpunten een verbouwing nodig. Hier moeten vergunning voor worden aangevraagd, een bouw bedrijf voor worden gevonden, voor worden gespaard etc. Hier is een wat langere tijd voor nodig. Voorbeelden zijn:  
- De vloer stroef maken.  
- Oogdouche op koud waterkraan monteren.  
- Trottoir en terrassen egaliseren.   
- Kleedruimte inrichten.   
- Een toilet bouwen voor de werknemers apart van de gasten.   
Ook de aanschaf van gehoorbescherming zal een langere tijd nodig hebben. Deze bescherming moet voor iedere werknemer op maat gemaakt worden. Daarnaast is de gehoorbescherming erg prijzig en moet hiervoor gespaard worden.   
  
In bovenstaande planning is precies terug te zien welke risicofactoren er wanneer worden verbeterd. Hierin komen de prioriteiten duidelijk naar voren. Bij iedere risicofactor is de maand of de precieze datum aangegeven, en bij welk werkoverleg het risicopunt besproken wordt.

**Literatuurlijst**Arbocatalogus horeca. (z.d.). *Houd het gezond en blijf gastvrij*. Geraadpleegd op 16 december, 2013, van <http://www.arbocatalogus.net/horeca>

Arboportaal. (z.d.). *Alles over arbeidsomstandigheden*. Geraadpleegd op 16 december, 2013, van

<http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving>

Diehl, P.J., Koenders, H., Suijkerbuijk, A.C.M. (2012). *Preventiemedewerker* (5e druk). Alphen aan den rijn: Kluwer.

NCvB. (z.d.). Arboconvenanten (overzicht historie). Geraadpleegd op 16 december, 2013, van <http://www.beroepsziekten.nl/node/1247>

Peereboom, K.J., Langen, de, N.C.H. (2008). *Handboek fysieke belasting*. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Restaurant ’t Kombof. (z.d.). Welkom bij Restaurant ’t Kombof!!!. Geraadpleegd op 16 december, 2013, van <http://www.kombof.nl/index2.php>

RI&E steunpunt. (z.d.). *Het Europees Agentschap over de RI&E*. Geraadpleegd op 16 december, 2013, van [www.rie.nl](http://www.rie.nl)

Rijksoverheid. (z.d.). *Arbobeleid*. Geraadpleegd op 16 december, 2013, van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/arbobeleid>

**Bijlagen   
  
1. De interviews**

Kok:  
1, Wat vindt je van je werk?  
2, Ga je met plezier naar je werk?  
3, Hoe is de sfeer onder de collega’s?  
4, Voel je je thuis op je werk?  
5, Is er een vertrouwenspersoon aanwezig wanneer je ergens mee zit?  
6, Hoe vaak in de week werk je?  
7, Hoeveel uur achter elkaar werk je?  
8, Hoe voel je je nadat je gewerkt hebt meestal? (moe, nog wel energiek)  
9, Is er veel variatie binnen je werkzaamheden?   
10, Is er gelegenheid voor het nemen van een pauze?  
11, Kan er af en toe tijdens werktijd even gezeten worden?   
12, Heb je wel een last van te lage of te hoge temperaturen tijdens het werken?  
13, Worden er regelmatig repeterende bewegingen gemaakt? Zo ja, welke zijn dit?  
14, Moet er regelmatig meer dan 23 kg getild worden?   
15, Wordt er regelmatig gelopen of hebben de werkzaamheden meer een statisch karakter?  
16, Is de ruimte waarin je werkt groot genoeg om kleine afstanden te kunnen lopen?   
17, Moet er veel gebukt worden tijdens je werkzaamheden?   
18, Is de werkplek waaraan je werkt op de juiste hoogte voor jou? Zo nee, waarom niet?  
19, Ervaar je wel eens werkdruk? Zo ja, hoe vaak is dit en waarom?  
20, Wanneer je ziek bent weet je dan wat je moet doen?   
21, Zijn er werkzaamheden die fysiek erg belastend zijn? Zo ja, waarom?  
22, Weet je wat je moet doen bij een ontruiming?   
23, Weet je op tijd je rooster en kan er makkelijk vrij gevraagd worden?   
24, Heb je wel eens te maken met agressiviteit op de werkvloer? (collega’s onderling of agressiviteit van klanten)   
25, Zijn er veiligheidsmaatregelen getroffen bij het werken met gevaar? (schoenen, afscherming van messen, koksbroek etc.)  
26, Kom je vaak gevaarlijke situaties tegen tijdens werktijd? Zo ja, welke?   
27, Heb je wel eens een ongeval gehad op je werk? Zo ja, wat voor ongeval was dit en hoe kwam dat?  
  
Bediening en barkwerkzaamheden:   
1, Wat vindt je van je werk?  
2, Ga je met plezier naar je werk?  
3, Hoe is de sfeer onder de collega’s?  
4, Voel je je thuis op je werk?  
5, Is er een vertrouwenspersoon aanwezig wanneer je ergens mee zit?  
6, Hoe vaak in de week werk je?  
7, Hoeveel uur achter elkaar werk je?  
8, Hoe voel je je nadat je gewerkt hebt meestal? (moe, nog wel energiek)  
9, Is er gelegenheid voor het nemen van een pauze?  
10, Kan er af en toe tijdens werktijd even gezeten worden?  
11, Is er veel variatie binnen je werkzaamheden?   
12, Is de ruimte achter de bar groot genoeg om kleine afstanden te kunnen lopen?  
13, Heb je wel een last van te lage of te hoge temperaturen tijdens het werken?  
14, Worden er regelmatig repeterende bewegingen gemaakt? Zo ja, welke zijn dit?  
15, Moet er regelmatig meer dan 23 kg getild worden?   
16, Moeten er vaak lange afstanden gelopen worden? Zo ja, hoe groot zijn deze afstanden ongeveer en hoe vaak loop je deze ongeveer binnen een uur?  
17, Moet er veel gebukt worden tijdens je werkzaamheden?   
18, Is de werkplek waaraan je werkt op de juiste hoogte voor jou? Zo nee, waarom niet?  
19, Ervaar je wel eens werkdruk? Zo ja, hoe vaak is dit en waarom?  
20, Wanneer je ziek bent weet je dan wat je moet doen?   
21, Zijn er werkzaamheden die fysiek erg belastend zijn? Zo ja, waarom?  
22, Weet je wat je moet doen bij een ontruiming?   
23, Weet je op tijd je rooster en kan er makkelijk vrij gevraagd worden?  
24, Zijn er veiligheidsmaatregelen getroffen bij het werken met gevaar?   
25, Kom je vaak gevaarlijke situaties tegen tijdens werktijd? Zo ja, welke?   
26, Heb je wel eens een ongeval gehad op je werk? Zo ja, wat voor ongeval was dit en hoe kwam dat?  
  
Afwas:   
1, Wat vindt je van je werk?  
2, Ga je met plezier naar je werk?  
3, Hoe is de sfeer onder de collega’s?  
4, Voel je je thuis op je werk?  
5, Is er een vertrouwenspersoon aanwezig wanneer je ergens mee zit?  
6, Hoe vaak in de week werk je?  
7, Hoeveel uur achter elkaar werk je?  
8, Hoe voel je je nadat je gewerkt hebt meestal? (moe, nog wel energiek)  
9, Is er veel variatie binnen je werkzaamheden?   
10, Is er gelegenheid voor het nemen van een pauze?  
11, Kan er af en toe tijdens werktijd even gezeten worden?   
12, Heb je wel een last van te lage of te hoge temperaturen tijdens het werken?  
13, Worden er regelmatig repeterende bewegingen gemaakt? Zo ja, welke zijn dit?  
14, Moet er regelmatig meer dan 23 kg getild worden?   
15, Wordt er regelmatig gelopen of hebben de werkzaamheden meer een statisch karakter?  
16, Is de ruimte waarin je werkt groot genoeg om kleine afstanden te kunnen lopen?  
17, Moet er veel gebukt worden tijdens je werkzaamheden?   
18, Is de werkplek waaraan je werkt op de juiste hoogte voor jou? Zo nee, waarom niet?   
19, Ervaar je wel eens werkdruk? Zo ja, hoe vaak is dit en waarom?  
20, Wanneer je ziek bent weet je dan wat je moet doen?   
21, Zijn er werkzaamheden die fysiek erg belastend zijn? Zo ja, waarom?  
22, Weet je wat je moet doen bij een ontruiming?   
23, Weet je op tijd je rooster en kan er makkelijk vrij gevraagd worden?   
24, Heb je wel eens te maken met agressiviteit op de werkvloer? (collega’s onderling of agressiviteit van klanten)   
25, Zijn er veiligheidsmaatregelen getroffen bij het werken met gevaar?   
26, Kom je vaak gevaarlijke situaties tegen tijdens werktijd? Zo ja, welke?   
27, Heb je wel eens een ongeval gehad op je werk? Zo ja, wat voor ongeval was dit en hoe kwam dat?

**2. De interviews met de antwoorden**Kok/keuken:  
1, Wat vindt je van je werk?  
Leuk  
  
2, Ga je met plezier naar je werk?  
Ja  
  
3, Hoe is de sfeer onder de collega’s?  
goed  
  
4, Voel je je thuis op je werk?  
ja  
  
5, Is er een vertrouwenspersoon aanwezig wanneer je ergens mee zit?  
nee  
  
6, Hoe vaak in de week werk je?  
gemiddeld 5 keer per week  
  
7, Hoeveel uur achter elkaar werk je?  
verschillend  
  
8, Hoe voel je je nadat je gewerkt hebt meestal? (moe, nog wel energiek)  
moe  
  
9, Is er veel variatie binnen je werkzaamheden?   
soms  
  
10, Is er gelegenheid voor het nemen van een pauze?  
soms  
  
11, Kan er af en toe tijdens werktijd even gezeten worden?   
soms  
  
12, Heb je wel een last van te lage of te hoge temperaturen tijdens het werken?  
ja  
  
13, Worden er regelmatig repeterende bewegingen gemaakt? Zo ja, welke zijn dit?  
nee  
  
14, Moet er regelmatig meer dan 23 kg getild worden?   
nee  
  
15, Wordt er regelmatig gelopen of hebben de werkzaamheden meer een statisch karakter?  
ja  
  
16, Is de ruimte waarin je werkt groot genoeg om kleine afstanden te kunnen lopen?   
ja  
  
17, Moet er veel gebukt worden tijdens je werkzaamheden?   
ja  
18, Is de werkplek waaraan je werkt op de juiste hoogte voor jou? Zo nee, waarom niet?  
ja  
  
19, Ervaar je wel eens werkdruk? Zo ja, hoe vaak is dit en waarom?  
ja  
  
20, Wanneer je ziek bent weet je dan wat je moet doen?   
nee  
  
21, Zijn er werkzaamheden die fysiek erg belastend zijn? Zo ja, waarom?  
ja  
  
22, Weet je wat je moet doen bij een ontruiming?   
nee  
  
23, Weet je op tijd je rooster en kan er makkelijk vrij gevraagd worden?   
ja  
  
24, Heb je wel eens te maken met agressiviteit op de werkvloer? (collega’s onderling of agressiviteit van klanten)   
nee  
  
25, Zijn er veiligheidsmaatregelen getroffen bij het werken met gevaar? (schoenen, afscherming van messen, koksbroek etc.)  
ja  
  
26, Kom je vaak gevaarlijke situaties tegen tijdens werktijd? Zo ja, welke?   
ja, zoals gladden vloeren  
  
27, Heb je wel eens een ongeval gehad op je werk? Zo ja, wat voor ongeval was dit en hoe kwam dat?  
nee

Bediening en barkwerkzaamheden:   
1, Wat vindt je van je werk?  
Ik vind mijn werk erg leuk. Het is een gezellig bedrijf met een leuke werksfeer.

2, Ga je met plezier naar je werk?  
Ik ga vaak met plezier naar mijn werk. Natuurlijk heb ik niet altijd zin, maar over het algemeen vind ik het leuk.  
  
3, Hoe is de sfeer onder de collega’s?  
De sfeer is heel goed. Iedereen is aardig naar elkaar. Het leuke van t kombof is dat de meeste mensen die er werken ook echt vrienden zijn.

4, Voel je je thuis op je werk?  
Ik voel mij zeker thuis op mijn werk.

5, Is er een vertrouwenspersoon aanwezig wanneer je ergens mee zit?  
Als ik ergens mee zit dan kan ik naar mijn baas Marianne gaan.

6, Hoe vaak in de week werk je?  
Gemiddeld 1 a 2 keer per week  
  
7, Hoeveel uur achter elkaar werk je?  
Dat verschilt per dag. Soms maak ik dagen van 5 uur en soms van 11 uur.

8, Hoe voel je je nadat je gewerkt hebt meestal? (moe, nog wel energiek)  
Meestal ben ik wel moe als ik klaar ben met werken. Zeker in de zomer, als ik dagen van 13 uur maak, dan ben ik blij dat ik zit.  
  
9, Is er gelegenheid voor het nemen van een pauze?  
In de zomer is dat er eigenlijk nooit. Je kan wel soms s middags even snel 10 minuutjes een broodje eten, maar dat is het dan ook. In de winter is er meer tijd voor pauze. Maar het kan beter.  
  
10, Kan er af en toe tijdens werktijd even gezeten worden?  
In de zomer is dat er eigenlijk nooit. Je kan wel soms s middags even snel 10 minuutjes een broodje eten, maar dat is het dan ook. In de winter is er meer tijd voor pauze. Maar het kan beter.  
  
11, Is er veel variatie binnen je werkzaamheden?   
Vooral bedienen, bijvullen, achter de bar staan.  
  
12, Is de ruimte achter de bar groot genoeg om kleine afstanden te kunnen lopen?  
Ja  
  
13, Heb je wel een last van te lage of te hoge temperaturen tijdens het werken?  
Ja, soms is het erg warm. We hebben een heel gezellig haardvuur in t kombof, maar wanneer het binnen druk is kan het ook erg warm worden.   
  
14, Worden er regelmatig repeterende bewegingen gemaakt? Zo ja, welke zijn dit?  
Nee  
  
15, Moet er regelmatig meer dan 23 kg getild worden?   
Nee   
  
16, Moeten er vaak lange afstanden gelopen worden? Zo ja, hoe groot zijn deze afstanden ongeveer en hoe vaak loop je deze ongeveer binnen een uur?

Ja, zeker in de zomer. Dan moeten we vaak van de keuken naar het terras. Ik denk dat dit zo’n 20 a 25 meter is. En dat dan zeker wel 15 keer per uur ofzo.

17, Moet er veel gebukt worden tijdens je werkzaamheden?   
Ja  
  
18, Is de werkplek waaraan je werkt op de juiste hoogte voor jou? Zo nee, waarom niet?  
Ja  
  
19, Ervaar je wel eens werkdruk? Zo ja, hoe vaak is dit en waarom?  
Ja soms, als het heel druk is.  
  
20, Wanneer je ziek bent weet je dan wat je moet doen?   
Ja, een bericht naar Marianne sturen.  
  
21, Zijn er werkzaamheden die fysiek erg belastend zijn? Zo ja, waarom?  
Het tillen van borden is soms zwaar. Het tillen van kratten voor het bijvullen is soms zwaar. En gewoon het hele dag op je benen staan ook.  
  
22, Weet je wat je moet doen bij een ontruiming?   
Naar buiten rennen.

23, Weet je op tijd je rooster en kan er makkelijk vrij gevraagd worden?  
Nee, soms hoor ik een dag of een middag van te voren of ik wel of niet moet werken. Dit mag wel beter.  
  
24, Zijn er veiligheidsmaatregelen getroffen bij het werken met gevaar?   
Ja die zijn er wel.  
  
25, Kom je vaak gevaarlijke situaties tegen tijdens werktijd? Zo ja, welke?   
Niet dat ik zo kan zeggen.  
  
26, Heb je wel eens een ongeval gehad op je werk? Zo ja, wat voor ongeval was dit en hoe kwam dat?  
Ik ben een keer gestoken door een wesp. Heb een keer glas in me vinger gehad.

Afwas:   
1, Wat vindt je van je werk?  
Het is niet superleuk werk maar ik vind het niet heel erg om te doen.  
  
2, Ga je met plezier naar je werk?  
Ja, het is niet altijd heel leuk werk maar het is niet erg om te doen en ik kijk er niet tegen op.  
  
3, Hoe is de sfeer onder de collega’s?  
Er hangt een goede sfeer, alleen als het heel druk is, is er wel eens stress.  
  
4, Voel je je thuis op je werk?  
Ja, ik voel me wel thuis op me werk.  
  
5, Is er een vertrouwenspersoon aanwezig wanneer je ergens mee zit?  
Er is mij niet gezegd wie de vertrouwens persoon is, maar als ik ergens mee zit dan kan ik mijn verhaal wel bij mijn baas kwijt.  
  
6, Hoe vaak in de week werk je?  
Ik werk ongeveer 1 tot 2 middagen/avonden in de week.  
  
7, Hoeveel uur achter elkaar werk je?  
Gemiddeld werk ik denk ik per keer zo’n 6,5 uur. Het is altijd anders omdat het de ene keer drukker is dan de andere keer, soms werk ik dus langer en soms werk ik korter.  
  
8, Hoe voel je je nadat je gewerkt hebt meestal? (moe, nog wel energiek)  
Als het op een dag heel druk is geweest dan ben ik wel moe, maar op een normale dag heb ik na het werk nog wel energie.  
  
9, Is er veel variatie binnen je werkzaamheden?   
Op mijn werk doe ik dus de afwas. Vieze spullen worden neergezet, ik moet deze afspoelen en in rekken zetten, vervolgens gaan ze de afwasmachine in en dat duurt een halve minuut. Dan moet ik het afdrogen en op de plek terug zetten. Aan het einde moet ik mijn eigen werkplek schoonmaken en de vloer in de keuken schoonmaken. Als het rustig is ruim ik wel eens op of vouw ik de was op dus er zit wel een beetje variatie in mijn werk maar niet heel veel.  
10, Is er gelegenheid voor het nemen van een pauze?  
Als het rustig is heb ik veel rust en als het heel druk is heb ik minder rust, maar er is altijd wel even tijd voor pauze, het werk stapelt dan wel op maar dat is niet heel erg.  
  
11, Kan er af en toe tijdens werktijd even gezeten worden?   
Tijdens mijn pauze kan ik even zitten, maar mijn werkzaamheden kunnen niet zittend gedaan worden.  
  
12, Heb je wel een last van te lage of te hoge temperaturen tijdens het werken?  
Op een warme dag in de keuken, waar ook de oven de hele dag aanstaat en er pannen op het vuur staan kan het wel heel warm zijn.  
  
13, Worden er regelmatig repeterende bewegingen gemaakt? Zo ja, welke zijn dit?  
Ik moet wel elke keer het krat de vaatwasser in schuiven, de vaatwasser dichtdoen, weer open doen en dan het krat weer uit de machine schuiven, maar hier zit wel telkens wat tijd tussen.  
  
14, Moet er regelmatig meer dan 23 kg getild worden?   
Nee  
  
15, Wordt er regelmatig gelopen of hebben de werkzaamheden meer een statisch karakter?  
Ik moet wel veel lopen om telkens alle schone spullen weer terug op de plek te zetten.  
  
16, Is de ruimte waarin je werkt groot genoeg om kleine afstanden te kunnen lopen?  
Ja, als ik spullen in het magazijn moet zetten is dit zo’n 50 meter lopen. In de keuken zelf is dit ongeveer 15 meter.  
  
17, Moet er veel gebukt worden tijdens je werkzaamheden?   
Ik moet wel eens bukken maar dat is niet veel, alleen af en toe om iets te pakken wat op de grond staat zoals een grote pan.  
  
18, Is de werkplek waaraan je werkt op de juiste hoogte voor jou? Zo nee, waarom niet?   
Ja, ik kan overal goed bij.  
  
19, Ervaar je wel eens werkdruk? Zo ja, hoe vaak is dit en waarom?  
Heel soms als het heel druk is, dan stapelt de afwas zich snel op en dan moet ik hard werken om het bij te houden. Dit is ongeveer 10 keer per jaar.  
  
20, Wanneer je ziek bent weet je dan wat je moet doen?   
Dan moet ik mijn baas bellen om te zeggen dat ik ziek ben en niet kan werken. Ik moet dit zo vroeg mogelijk op de dag doen zodat ze dan misschien nog iemand anders kunnen regelen.  
  
21, Zijn er werkzaamheden die fysiek erg belastend zijn? Zo ja, waarom?  
Mijn werk is wel fysiek werk, maar het is niet heel erg zwaar, ik moet wel veel staan maar verder vind ik het niet zo belastend.  
  
22, Weet je wat je moet doen bij een ontruiming?   
Dan zou ik snel naar buiten gaan maar er is mij niet uitgelegd wat ik precies moet doen.  
  
23, Weet je op tijd je rooster en kan er makkelijk vrij gevraagd worden?   
Ik kan zelf aangeven op welke dagen in wil en kan werken dus dat is erg makkelijk.  
  
24, Heb je wel eens te maken met agressiviteit op de werkvloer? (collega’s onderling of agressiviteit  
nee

**3, RI&E instrument**

Zie losse bijlage.