



ARBO INFORMATIEBROCHURE

BROCHURE

ARBOBELEID IN DE GRAFIMEDIA

Uitgave van:
Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia (WAGG)
Auteur:
Dienstencentrum

INLEIDING

“Wat is de toegevoegde waarde van Arbobeleid?”, is een veel gestelde vraag. Het antwoord: het is goed voor het bedrijf.

Het hebben van een goed arbobeleid werkt mee aan het verlagen, of laag houden, van het arbeidsverzuim en het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers. Bedrijven die preventief bezig zijn met arbeidsomstandigheden en die een prettig werkklimaat nastreven, kunnen meestal al op voorhand de volgende problemen voorkomen:

1. onoplosbare **arbeidsconflicten**;
2. **demotivatie** en/of verloop van goede medewerkers;
3. problematische en langdurige **ziektegevallen**;
4. **arbeidsongevallen** met (ernstig) letsel of schade;
5. **(chronische) gezondheidsschade** van medewerkers op langere termijn door slechte arbeidsomstandigheden.

Arbowet, Arbeidsomstandigheden, Arbocatalogus Grafimedia en nu weer Arbobeleid. Allemaal begrippen waar we wel eens van gehoord hebben. Maar weinig mensen weten precies waar het exact inhoud. Laat staan dat duidelijk is wat dat voor je eigen bedrijf betekent en in hoeverre je er beter van wordt. Deze brochure beschrijft de belangrijkste zaken rond het Arbobeleid van een onderneming.

Arbo gaat over de werkomstandigheden van iedereen – dus werknemers én werkgevers - binnen het bedrijf. Die moeten zodanig zijn dat je er niet ziek van wordt. Niet op korte termijn (doordat je werkt in een overduidelijk ongezonde omgeving), maar ook niet op lange termijn. Soms hebben kleine overschrijdingen van normen niet direct gevolgen, maar heeft een regelmatige ‘overdosis’ dat wel. Dat geldt niet alleen voor de ‘omgeving’, maar ook voor de houding en zelfs de sfeer waarin je werkt.

Veilig en gezond werken is meestal óók plezierig werken. Als de werkomstandigheden goed zijn, komt dat veelal de motivatie van medewerkers en daarmee

ook de kwaliteit van het eindproduct ten goede. En plezierig werken is goed voor de gezondheid. Want, wanneer was stress en onveiligheid ooit goed voor de mens?

Het belang van gezonde, veilige en prettige arbeidsomstandigheden in de grafimedia, wordt dus duidelijk door werkgevers en werknemers onderkend. De bedrijfstak is sterk aan het vergrijzen; Er zijn steeds meer oudere werknemers werkzaam. Nu medewerkers steeds langer moeten doorwerken en later met pensioen gaan, wordt het in toenemende mate belangrijk om werk te maken van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Met name om ook in de toekomst te kunnen blijven beschikken over gezond, gemotiveerd en productief personeel en tevens om de bedrijfstak aantrekkelijk te houden. Niet alleen voor de huidige werknemers, maar zeker ook voor nieuwe (jonge) mensen die de bedrijfstak in de toekomst zullen gaan versterken.

Maar er gelden zeker ook nog hele andere belangen voor ondernemers. Werkgevers hebben een groot financieel belang bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en daarmee het beperken van ziekteverzuim (hierna ook wel arbeidsverzuim genoemd). Werkgevers zijn wettelijk verplicht het loon van zieke werknemers over een periode van twee jaar door te betalen (uitzonderingen zoals zwangerschapsverlof daargelaten). Laten we eerlijk zijn: twee jaar lang loon door betalen brengt grote financiële risico's voor het bedrijf met zich mee. Vooral de kleinere grafimedia bedrijven zijn hierdoor kwetsbaar. Gelukkig kunnen de bedrijven zich voor dit risico verzekeren, al is de verzekeringspremie meestal gebaseerd op het verzuimpercentage van het bedrijf: hoe hoger het verzuimpercentage des te hoger de verzekeringspremie. Ja, ook op dit vlak geldt: "de vervuiler betaalt".

Daarnaast legt de Wet verbetering Poortwachter de werkgever een actieve rol op in de aanpak van een snelle terugkeer van de zieke werknemer op het werk. Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie in de eerste twee ziektejaren. De ondernomen acties worden vastgelegd in een re-integratiedossier. Als UWV dit dossier na twee jaar ziekte als onvoldoende beoordeelt, kan aan de werkgever een (loon)sanctie worden opgelegd.

Arbidsomstandigheden spelen ook een belangrijke rol in ontslagzaken. In 2015 is het ontslagrecht gewijzigd. Sindsdien staat expliciet in de wet dat het disfunctioneren van een werknemer geen reden mag zijn voor ontslag als dat samenhangt met slechte arbeidsomstandigheden. Een hoog ziekteverzuim kan onder bepaalde omstandigheden reden zijn voor ontslag, maar niet als dit ziekteverzuim het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.

Meer over het nieuwe ontslagrecht vind je in deze arbocatalogus in hoofdstuk 2. Voor meer informatie over de Wet verbetering Poortwachter verwijzen we je naar het ARBO informatiebrochure nummer 10: Verzuim en Re-integratie.

Kortom: bedrijven die weinig inzicht hebben in hun arbeidsrisico's, lopen een grotere kans op arbeidsverzuim of verloop van medewerkers. Dit komt de continuïteit van het bedrijf niet ten goede.

Zorg er dus voor dat je de bedrijfsrisico's kent, zowel op technisch als op sociaal vlak. Hoe? Door het uitvoeren van een Arbo-risico-inventarisatie; de ARBO RI&E Grafimedia (zie www.arbografimedia.nl).

Met deze ARBO informatiebrochure willen we medewerkers en de werkgevers meer inzicht geven in de wettelijke spelregels rond arbobeleid, de webapplicatie van de RI&E Grafimedia én de Arbocatalogus Grafimedia. Een goed arbobeleid heeft immers een positief effect op het welbevinden van medewerkers en daardoor ook op dat van het bedrijf.



INHOUDSOPGAVE

| | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| INLEIDING | 2 | 5. DE NEDERLANDSE ARBEIDSINSPECTIE | 29 |
| 1. ARBOWETGEVING | 7 | BIJLAGEN | |
| 1.1 De nieuwe Arbowet | 8 | Bijlage 1 - Arbeidstijdenwet, rustruimte en voedingsruimte | 31 |
| 1.2 De arbeidshygiënische strategie | 10 | Bijlage 2 - Ploegendienst en nachtarbeid in relatie tot zwangerschap | 32 |
| 1.3 Bijzondere groepen | 10 | Bijlage 3 - Vaststelling bestuurlijke (arbo)boete | 33 |
| 1.4 Het nieuw ontslagrecht | 11 | Bijlage 4 - Voorlichting en onderricht | 37 |
| 2. ARBOBELEID VAN DE ONDERNEMING | 13 | MEER INFORMATIE | 39 |
| 2.1 Motieven voor Arbobeleid | 14 | | |
| 2.2 Verplichtingen voor de werkgever | 15 | | |
| 2.3 Verplichtingen voor de werknemer | 16 | | |
| 2.4 Overleg en medezeggenschap | 16 | | |
| 2.5 Verzekeringsaspecten | 17 | | |
| 3. DESKUNDIGE ONDERSTEUNING | 19 | | |
| 3.1. Interne en externe deskundige ondersteuning | 20 | | |
| 3.2 De preventiemedewerker | 21 | | |
| 4. HULPMIDDELEN | 23 | | |
| 4.1 De website: www.arbografimedia.nl | 24 | | |
| 4.2 de Arbocatalogus Grafimedia | 24 | | |
| 4.3 De branche-RI&E: de ARBO RI&E Grafimedia | 25 | | |
| 4.4 Toetsen of certificeren van de RI&E. Wanneer? | 26 | | |



1. DE ARBO- WETGEVING

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is een kaderwet en vormt daardoor de basis van de Arbowetgeving in ons land. Met de term 'kaderwet' wordt bedoeld dat er geen concrete regels in staan, maar algemeen geformuleerde voorschriften, die het 'kader' vormen waarbinnen het arbeidsomstandighedenbeleid van bedrijven moet worden vormgegeven.

Het Arbobesluit is een soort verdieping van de Arbowet. In het Arbobesluit staan specifiekere regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om onnodige arbeidsrisico's tegen te gaan.

Tenslotte zijn er de Arboregelingen, die een verdere uitwerking zijn op het Arbobesluit. De regels van het Arbobesluit en de Arboregeling en de Arbowet zijn verplicht voor werkgever en werknemer.

De wetgeving omtrent arbeidsomstandigheden is ingedeeld in drie niveaus:

- arbowet is een kaderwet;
- arbobesluit is een uitwerking van de Arbowet;
- arboregeling is een verdere uitwerking van het Arbobesluit.

De Arbowet, het Arbobesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling (kortweg Arboregeling) vormen het wettelijke kader voor alle bedrijven in Nederland op het gebied van arbeids-omstandigheden.

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht iedere werkgever om een arbobeleid te voeren dat zo veel mogelijk gericht is op optimale arbeidsomstandigheden, volgens de laatste stand der techniek. De primaire verantwoordelijkheid voor het bereiken van goede arbeidsomstandigheden ligt bij de werkgever. De Arbowet gaat ervan uit dat de werkgever en de

werknemer samen de verantwoordelijkheid hebben voor de gezondheid, de veiligheid en de psychosociale arbeidsbelasting op het werk. Daarbij hebben zowel werkgever als werknemer een aantal verplichtingen. Zie het hoofdstuk: het arbobeleid (paragraaf 2 en 3) voor meer informatie. Een belangrijke rol is weggelegd voor de verplichte risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E). Hierin staan de bedrijfsspecifieke risico's voor veiligheid en gezondheid en de maatregelen die worden genomen om die risico's weg te nemen. Meer informatie over de RI&E vindt u in [paragraaf 4.3](#).

Binnen de grafmediabranche is daarnaast de ARBO-catalogus Grafimedia van belang. Een Arbocatalogus is een soort oplossingenboek voor een bedrijfstak waarin de belangrijkste arborisico's in kaart zijn gebracht. Meer informatie hierover vindt u in [hoofdstuk 4](#) of op www.arbografimedia.nl.

Specifieke aandacht gaat uit naar werknemers die behoren tot de 'bijzondere categorieën van werknemers'. Dit zijn groepen werknemers waar je als werkgever speciaal aandacht aan moet besteden, omdat voor hen vaak een hoger arbeidsrisico bestaat. Denk hierbij bijvoorbeeld aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten, werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, zwangere, jeugdigen en ouderen. Meer over 'bijzondere groepen' vindt u in de Arboinformatiebrochure 'Bijzondere groepen'.

1.1 DE NIEUWE ARBOWET

In de huidige Arbowet is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en heeft preventie veel meer een centrale rol gekregen. Logisch natuurlijk: het is beter om veiligheids- en gezondheids- en psychosociale arbeidsbelastingsproblemen te voorkomen, dan om te genezen.

Wat zijn de onderdelen binnen Arbo?

1 Het Basiscontract

Deskundige bijstand is in de nieuwe Arbowet geïntroduceerd. Het basiscontract gaat in op de minimumeisen die aan een contract tussen arbodienstverleners en werkgevers gesteld mogen worden. Het opstellen van een basiscontract is voor werkgevers een verplichting geworden. Maar het levert je als werkgever ook veel op: een beter preventiebeleid. In het contract zijn een aantal zaken geregeld, waaronder een betere toegang tot de werkvloer voor arbodienstverleners en de mogelijkheid van een second opinion.

In het basiscontract staan rechten en plichten voor de werkgever, werknemer en de arbodienstverleners. Het basiscontract dient minimaal te voldoen aan de volgende punten:

Taakverdeling:

In het contract dient duidelijk vermeld te staan bij welke taken de werkgever zich laat ondersteunen door een bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist of de arbeids- en organisatiedeskundige.

Deze arbeidsdeskundigen worden ook wel kerndeskundigen genoemd. De werkgever is wettelijk verplicht om toegang tot de kerndeskundige aan te bieden. Deze kerndeskundigen zullen ondersteuning geven bij de wettelijke taken zoals: verzuim-begeleiding, toetsing en advisering bij het opstellen van de Arbo Risico-Inventory en –Evaluatie, uitvoering van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO/ PAGO) en bij specifieke gevallen een aanstellingskeuring.

2 Bedrijfsarts:

Een bedrijfsarts adviseert op het gebied van werk en gezondheid bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. In de Arbowet staat preventie centraal en mede hierdoor krijgt de bedrijfsarts meer nadruk op de adviserende rol. De bedrijfsarts moet de werkgever adviseren over het toepassen van preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken van de werknemers. De bedrijfsarts adviseert bij ziekteverzuimbegeleiding in plaats van bijstand te verlenen. In het basiscontract dient geregeld te zijn dat de bedrijfsarts iedere werkplek kan bezoeken. Dit geeft de bedrijfsarts beter inzicht in de feitelijke arbeidsomstandigheden en de belasting in het werk. Door de werkplekken te bezoeken leert de bedrijfsarts het bedrijf beter kennen.

Iedere werknemer heeft het recht zonder toestemming een bedrijfsarts te consulteren over individuele, persoons-gerichte gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Dit is het zogenaamde 'open spreekuur'.

De werkgever is verplicht de werknemers actief te wijzen op het open spreekuur. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer de bedrijfsarts kan bezoeken als hij vragen heeft over zijn gezondheid in relatie tot het werk. Ook als de werknemer nog niet verzuimt of klachten heeft, maar zelf wel graag een

bepaalde persoonsgerichte gezondheidsvraag aan de bedrijfsarts wil voorleggen. Dit heeft tot doel klachten en verzuim te voorkomen (preventief), in plaats van achteraf te bestrijden (curatief). Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een second opinion bij een andere bedrijfsarts aanvragen. De bedrijfsarts moet een dergelijk verzoek altijd honoreren tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen. De second opinion wordt door de werkgever betaald.

Een van de taken van de bedrijfsarts is het signaleren en melden van beroepsziekten. In het basiscontract is opgenomen dat de bedrijfsarts hier dan ook tijd aan moet kunnen besteden.

Tevens geldt in de e Arbowet dat iedere bedrijfsarts een klachtenprocedure moet hebben zodat een werknemer een klacht kan indienen. Deze verplichting is opgenomen in het basiscontract. Iedere arbodienstverlener moet een duidelijke werkwijze of procedure hebben, die beschrijft hoe en waar de werknemer eventuele klachten kan indienen.

3 De preventiemedewerker:

Elk bedrijf was al verplicht om tenminste één preventiemedewerker aan te wijzen, die de opzet en uitvoering van de RI&E moest gaan organiseren. Nu is de rol van de preventiemedewerker veel prominenter geworden. Voor meer informatie verwijzen wij u naar [paragraaf 3.2](#), waar dieper op de rol van de preventiemedewerker wordt ingegaan.

Arbodienstverlener:

Het geldt voor elke werkgever dat deze over een juist en volledig contract met een arbodienstverlener beschikt. En werknemers? Heeft jullie bedrijf dit al geregeld? Vraag ernaar bij je werkgever!



1.2 DE ARBEIDSHYGIËNISCHE STRATEGIE

Het creëren van een veilige en gezonde werkplek is een verantwoordelijkheid van iedere werkgever. En het spreekt voor zich dat elke werknemer zichzelf of anderen niet in gevaar brengt door werkafspraken niet na te komen.

De Arbowet verlangt dat de veiligheidsmaatregelen in een bepaalde volgorde worden genomen. Sterker nog: de werkwijze bij het opheffen van onveilige en/of ongezonde situaties op het werk is wettelijk bepaald. De wet verwacht dat je eerst probeert de bron van de problemen weg te werken, voordat je met andere oplossingen komt. Zoals het spreekwoord zegt: "voorkomen is beter dan genezen". En zo denkt de Arbowet er ook over. Deze handelswijze wordt met een duur woord de arbeidshygiënische strategie genoemd.

De arbeidshygiënische strategie schrijft voor dat het uitvoeren van maatregelen ter bescherming van de werknemers volgens een hiërarchisch stelsel van beheersmaatregelen moet plaatsvinden. Te weten:

Bronmaatregelen

Technische maatregelen

Organisatorische maatregelen

Persoonlijke maatregelen

- Bronmaatregelen: deze maatregel is gericht op bronbestrijding. Bij bronaanpak wordt naar de bron zelf gekeken, die de veroorzaker is van het probleem. De bron van het gevaar wegnemen is natuurlijk de beste oplossing. Overige maatregelen (zoals hieronder beschreven) zijn slechts bedoeld om de gevolgen zo veel mogelijk te bestrijden. Met bronbestrijding wordt het hoogste niveau van veiligheid en gezondheid bereikt. Een bekend

voorbeeld uit ons branche is het vervangen van schadelijke stoffen door veiligere alternatieven.

- Collectieve maatregelen: als bronaanpak niet mogelijk is, moet de werkgever zogenaamde collectieve maatregelen nemen. Deze maatregelen zijn gericht op de gevolgen. Daarbij valt te denken aan het gebruik van plaatselijke afzuiging of het plaatsen van een hekwerk rondom een machine. Bij deze aanpak gaat het om het scheiden van mens en het potentiële gevaar.
- Individuele maatregelen: de volgende stap in de arbeidshygiënische strategie gaat over het organiseren van individuele maatregelen. Als collectieve maatregelen geen of onvoldoende bescherming bieden, moet de werkgever individuele maatregelen nemen. Bij dit type maatregelen wordt op individueel niveau gekeken in hoeverre het gevaar tot een aanvaardbaar risico beperkt kan worden. Een voorbeeld van individuele maatregelen is het verdelen van belastende werkzaamheden over meerdere personen door middel van bijvoorbeeld taakrotatie.
- Persoonlijke beschermingsmiddelen: als alle voorgaande maatregelen geen absolute veiligheidsgarantie kunnen geven, zal uitgeweken moeten worden naar persoonlijke beschermingsmiddelen. Daarbij valt te denken aan het gebruik van gehoorbescherming bij schadelijk geluid of adembescherming ter voorkoming van inademing van schadelijke stoffen.

Als de arbeidshygiënische strategie in het eigen bedrijf wordt toegepast, zal men merken dat het nemen van één maatregel vaak onvoldoende is om een risico 100% aan te pakken. Begin met de maatregelen op het hoogste niveau (= bronaanpak), maar houd er wel rekening mee dat wellicht nog aanvullende veiligheidsmaatregelen nodig zijn.

Het 'redelijkerwijs-principe'

Het nemen van maatregelen door de werkgever dient in principe altijd plaats te vinden conform de arbeidshygiënische strategie. Maar soms is het nemen van een bronmaatregel niet altijd de meest verantwoorde keuze. Het is mogelijk te kiezen voor een lager niveau van veiligheid op het moment dat daar een goede reden voor is. Dit wordt het 'redelijkerwijs-principe' genoemd. Die afweging geldt keer op keer, op elke niveau. Het bedrijf moet dan wel aan kunnen tonen dat maatregelen op een hoger niveau niet mogelijk zijn.

1.3 BIJZONDERE GROEPEN

Zoals we vanuit artikel 5 van de Arbowet weten, moet elke werkgever zorgdragen voor een actuele Arbo RI&E in het bedrijf. Het Arbobesluit geeft hier nog meer invulling aan door specifiek in te gaan op de VGW-aspecten van bijzondere groepen.

Waarom wordt in het Arbobesluit speciaal aandacht besteed aan de potentiële risico's voor bijzondere groepen op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsomstandigheden? Heel eenvoudig: voor hen geldt bijna altijd een verhoogd risico op gezondheidsschade door de werkomgeving waarin zij verkeren. Zij lopen tijdens het werk extra risico. Vandaar de specifieke aandacht en de reden waarom voor hen aanvullende voorschriften gelden.

Onder bijzondere groepen vallen:

- zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven, die niet blootgesteld mogen worden aan oplosmiddelen;



- werknemers met beperkingen, voor wie vaak een werkplek op maat moet worden ingericht;
- anderstaligen die de werkinstructies en procedures wellicht in onvoldoende mate begrijpen;
- ouderen, voor wie fysiek werk en ploegendiensten etc. wellicht zwaarder valt.

Denk naast de 'interne bijzondere groepen' ook aan de 'externe bijzondere groepen', zoals:

- werknemers die hun werk onder bijzondere omstandigheden moeten uitvoeren (bijvoorbeeld thuiswerkers en alleen-werkers);
- leveranciers / ingehuurd personeel (bijvoorbeeld schoonmaakdiensten);
- bezoekers / groepen scholieren.

Doordat bijzondere groepen vaak kwetsbaarder zijn, is het wenselijk/noodzakelijk om aan-vullende veiligheidsmaatregelen vast te stellen. Ook kan op de doelgroep afgestemde, aanvullende of aangepaste, voorlichting nodig zijn.

Lees hierover meer in de Arboinformatiebrochure "Bijzondere groepen".

1.4 NIEUW ONTSLAGRECHT

Het ontslagrecht is sinds juli 2015 sterk gewijzigd. Vanaf dat moment staat in de wet dat werknemers in de meeste gevallen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever recht hebben op een ontslagvergoeding. Deze vergoeding heet transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding hangt af van de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer.

De kantonrechter kan bepalen dat de werkgever naast de transitievergoeding nog een extra vergoeding, een zogeheten 'billijke vergoeding' aan de werknemer moet betalen als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bijvoorbeeld op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Neemt een werknemer zelf ontslag omdat de werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was? Dan heeft de werknemer ook recht op een billijke ontslagvergoeding. De rechter bepaalt hoe hoog die vergoeding is. Onvoldoende zorg voor arbeidsomstandigheden kan dus leiden tot hoge ontslagvergoedingen.

Voor meer informatie over het ontslagrecht kunt u onder andere terecht op de website van de Rijksoverheid.



ARBOBELEID

Arbobeleid is het beleid dat een werkgever binnen zijn bedrijf voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een goed arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's in het bedrijf, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de re-integratie na ziekte.

2. HET ARBO- BELEID VAN DE ONDERNEMING

'Arbobeleid' is een veelomvattend woord. Het betekent dat een werkgever bij het te voeren bedrijfsbeleid altijd rekening houdt met de arbeidsomstandigheden van haar medewerkers. Dus hij moet ervoor zorgen dat je veilig en gezond kunt werken. De beste garantie daarvoor is als de werkgever bij het nemen van beslissingen, zoals investeringen, rekening houdt met eventueel toekomstige Arbo-aspecten en eventuele wensen van de werknemers.

Werknemers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Dat is verankerd in de Arbowet. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het arbobeleid ligt primair bij de werkgever. Zoals verderop in dit thema echter ook kan worden gelezen (in [paragraaf 2.3](#)) hebben werknemers ook verplichtingen! Veiligheid, gezondheid en psychosociale aspecten moet van twee kanten komen.

2.1 MOTIEVEN VOOR ARBOBELEID

Wettelijk motief:

De Arbowet verplicht werkgevers om een gedegen arbobeleid te voeren. Veel ondernemers pakken dit postief op en realiseren dit binnen hun onderneming. Helaas zijn er nog steeds werkgevers die dit beleid alleen maar uitvoeren om mogelijke boetes van de Nederlandse Arbeidsinspectie of claims van werknemers of derden te voorkomen (Window-dressing). De houding van dit type werkgever ten opzichte van Arbo is dan ook vaak onverschillig. Maar men kan zich afvragen of dit gedrag een positief effect heeft op de houding en het verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemers ten aanzien van arbeidsomstandigheden. Want zonder enige vorm van inspirerend leiderschap op het gebied van Arbo, wordt het voor werknemers ook moeilijk om arbeidsomstandigheden bij hun werk na te leven. Een

werknemer die merkt dat zijn werkgever Arbo eigenlijk niet zo belangrijk vindt of dit alleen maar doet omdat het moet, zal namelijk zelf niet snel enthousiast worden of gemotiveerd.

Laten we dit illustreren aan de hand van een voorbeeld: een werkgever verplicht zijn werknemers om veiligheidsschoenen in het magazijn te dragen. De werknemers vinden dit niet prettig maar dragen ze wel, vanwege de regelmatig rondlopende directieleden. Ze willen uiteraard niet betrappt worden. Het drijvende motief van de medewerkers is de verplichting om ze te dragen en het voorkomen van een berisping van hun werkgever. Op vrijdag is de directie altijd buiten de deur en is de kans op straf dus nihil. Denkt u dat deze medewerkers op vrijdag hun veiligheidsschoenen aantrekken?

Naast het wettelijke motief (omdat het 'moet') zijn er gelukkig ook nog andere motieven te noemen, die het voeren van een goed arbobeleid ondersteunen:

Financieel-economische motieven:

Afgezien van het voorkomen van boetes, leveren gezonde, veilige en prettige arbeidsomstandigheden ook in positieve zin financieel voordeel op. Een goed Arbo- en verzuimbeleid werkt mee aan het verlagen of laag houden van het arbeidsverzuim en het beperken van de kans op bedrijfsongevallen. Daarnaast heeft het een positieve invloed op de motivatie, betrokkenheid en inzet van de medewerker.

Bedrijfsvoeringsmotieven:

Het wordt nog wel eens vergeten, maar aandacht voor arbeidsomstandigheden leidt ook vaak tot verbeteringen in de communicatie en organisatie, waardoor er een betere planning is, meer kwaliteit en minder verstoring van de productiviteit.

Maatschappelijke motieven:

Ook in sociaal opzicht zijn goede arbeidsomstandigheden in het belang van de werkgever. Een goed imago van een bedrijf wordt in deze tijd steeds belangrijker: voor potentiële klanten maar ook voor het personeel én voor mensen die het bedrijf in de toekomst wil aantrekken. We hebben het dus over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO), een fenomeen dat niet meer is weg te denken binnen onze bedrijfstak.



Ethische motieven:

Bij ethische motieven gaat het om het besef van goed werkgeverschap (vaak internationaal aangeduid met ESG: (Environmental, Social & Governance)). Als werkgever heeft u mensen in dienst genomen, voelt u zich verantwoordelijk voor hen en vindt u het belangrijk dat de arbeid geen nadelige gevolgen heeft voor hun gezondheid. Ook dit aspect maakt een wezenlijk onderdeel uit van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

'Zoals uit het bovenstaande is op te maken, zijn er verschillende motieven om aandacht te besteden aan gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. In een ideale situatie is er een combinatie van motieven. Het kan verstandig zijn om binnen het bedrijf eens te achterhalen vanuit welke bril er naar arbeidsomstandigheden wordt gekeken, welke motieven spelen er binnen het bedrijf: bij de directie, HR, de leidinggevenden en medewerkers. En zitten die op één lijn? En zo nee, wat betekent dat? Door rekening te houden met de verschillende motieven ontstaat er meer draagvlak voor een goed arbobeleid.

2.2 VERPLICHTINGEN VOOR DE WERKGEVER

In de Arbowetgeving zijn verplichtingen opgenomen waar werkgevers zich aan moeten houden. De algemene zorgplicht van de werkgever houdt volgens de Arbowet in dat de werkgever 'de arbeid' (lees: het werk) zodanig organiseert dat hiervan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Klinkt logisch, maar hoe doet een werkgever dat?

Door periodiek te kijken naar de nieuwe mogelijkheden om de veiligheid van werknemers te bevorderen. Daarbij houdt men onder andere rekening met de stand der techniek en de huidige professionele dienstverlening.

Met het criterium stand der techniek wordt beoogd dat de werkgever bij de vormgeving van zijn/haar beleid rekening houdt met de ontwikkelingen die vakdeskundigen in brede kring aanvaarden als goed toepasbaar in de praktijk. In de milieuwereeld kennen ze deze term ook als: de Best Beschikbare Technieken.

De term professionele dienstverlening heeft betrekking op de dienstverlening door arbodiensten en andere vakinhoudelijke deskundigen, zoals onder andere de adviseurs van het Dienstencentrum.

In artikel 3 van **de Arbowet** worden de algemene verplichtingen van de werkgever op het gebied van arbeidsomstandigheden verder uitgewerkt.

Belangrijke verplichtingen zijn:

1. Het werk moet zodanig zijn georganiseerd dat de werknemer daar geen nadelige invloed van ondervindt.
2. Zoveel als mogelijk gevaren voor de gezondheid van werknemers bij de bron aanpakken (de arbeidshygiënische strategie). Een voorbeeld hiervan is dat een machine die veel lawaai maakt, wordt vervangen door een stiller type (en dus niet meteen gehoorbescherming als enige maatregel).
3. De werkplek en -inhoud zo veel mogelijk aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer.
4. Zo veel als mogelijk voorkomen en beperken van monotone en tempo gebonden arbeid en het vermijden van psychosociale arbeidsbelasting. Met psychosociale arbeidsbelasting wordt bedoeld: werkdruk (of werkstress), agressie en geweld, pesten en seksuele intimidatie (lees hierover meer in het ARBOcatalogus thema 1: Minder werkstress, meer werkplezier).
5. Het opstellen en uitvoeren van een risico-inventarisatie en –evaluatie ([zie paragraaf 4.3](#)).
6. Regelmatige evaluatie van het arbobeleid.
7. Het aanstellen van minstens één preventiemedewerker ([zie paragraaf 3.2](#)).
8. Een goede verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over de werknemers, hierbij rekening houdend met hun bekwaamheden.
9. Het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers over veilig en gezond werken (zie bijlage 4 – Voorlichting en onderricht).
10. Regelen van de verzuimbegeleiding (zie paragraaf 3.1); Lees hierover meer in de ARBOinformatiebrochure: Verzuimbeleid en Re-integratie).
11. Het voorkomen en beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn.
12. Organiseren van het Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) – vaak ook wel PMO (Periodiek Medisch Onderzoek) genoemd - en eventuele aanstellingskeuringen (zie [paragraaf 3.1](#)).
13. Het voorkomen van blootstelling aan gevaarlijke stoffen (lees hierover meer in het ARBOcatalogusthema 5: Veilig werken met gevaarlijke stoffen).
14. Zorgdragen voor machineveiligheid (lees hierover meer in het ARBOcatalogus-thema 3: Machineveiligheid).

15. Organiseren van de **BedrijfsHulpVerlening** (BHV). Het aantal BHV-ers per bedrijf is niet wettelijk vastgelegd. Het aantal wordt meestal gebaseerd op de RI&E. Daarnaast moeten er altijd voldoende BHV-ers aanwezig zijn in het bedrijf. De werkgever moet dus rekening houden met ziekte, vakantie en ploegendiensten (lees hierover meer in het Arbo-informatieboekje 12: BedrijfsHulpverlening).

16. Besteden van aandacht aan **bijzondere groepen** (zoals zwangere vrouwen en jeugdigen) en **derden** (leveranciers en bezoekers).



2.3 VERPLICHTINGEN VOOR DE WERKNEMER

In de praktijk wordt ten onrechte wel eens gedacht dat alleen de werkgever verantwoordelijk is voor goede arbeidsomstandigheden. Werknemers hebben in het kader van de Arbowet een eigen verantwoordelijkheid om in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren. Zichzelf onnodig blootstellen

aan onveilige werksituaties moet men simpelweg weigeren.

Volgens de Arbowet is de werknemer verplicht in zijn werk, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven werkinstructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken collega's. Met name is hij of zij verplicht om:

1. de beveiligingen op machines en persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken;
2. de apparatuur zelf (machines, stoffen en dergelijke) op de juiste wijze te gebruiken;
3. mee te werken aan voor hem georganiseerde instructies en onderricht;
4. gevaren te melden bij de leiding;
5. aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen;
6. bijstand te verlenen aan personen die belast zijn met de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet.
7. De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, BHV-er, arbodienstverlener) indien nodig bijstaan bij uitvoering van hun verplichtingen.

De Arbowet kent ook sancties als de werknemer zich niet aan de voor hem/haar geldende verplichtingen houdt. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan bij constatering van bepaalde feiten een boeterapport opmaken. De werknemer kan dan een bestuurlijke boete opgelegd krijgen. Sanctiemogelijkheden kunnen ook in de CAO of een bedrijfsreglement zijn opgenomen. In uiterste gevallen kan – als de werknemer ook na herhaalde waarschuwingen de veiligheidsvoorschriften niet naleeft – de werkgever bij de kantonrechter of UWV verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Bij de beoordeling van een dergelijk verzoek wordt dan onder meer bekeken of de werknemer (bij herhaling aantoonbaar) gewaarschuwd is; of de werkgever een consequent en strikt beleid voert over de in acht te nemen veiligheidsvoorschriften (bijvoorbeeld door het uitvoeren van controlerondes), of de werknemer op de hoogte is gesteld van de voorschriften en de betekenis hiervan voor het bedrijf, en of er passende beschermingsmiddelen ter beschikking zijn gesteld.

2.4 OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP

De wetgever heeft aan werkgevers en werknemers opgedragen samen te werken bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid. Vanuit de Arbowet ligt hier nu extra nadruk op. Betere samenwerking en meer overleg tussen de verschillende deskundigen maakt onderdeel uit van de Arbowet. Bedrijfsarts en andere Arbodeskundigen hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met de OR, PVT of betrokken medewerker.

Om het gevoerde arbobeleid duidelijk aan het personeel over te brengen, is het van belang dat Arbo zaken voldoende tijdens het werk en regulier werkoverleg worden besproken.

Zorg er als ondernemer dan ook voor dat 'Arbo' een vaste plaats krijgt binnen de interne overlegstructuren.

Bij hele kleine bedrijven is tijdens de koffiepauze en de jaarlijkse vergadering 'Arbo' onderwerp van gesprek. Grotere grafische bedrijven die toch al over een uitgebreidere communicatiestructuur beschikken, kunnen 'Arbo' als vast agendapunt gaan opvoeren bij het werk-, afdelings- of managementteamoverleg. Het is tevens mogelijk het arbobeleid uit te breiden door het invoeren van een arbozorgsysteem (indien mogelijk conform ISO 45001). Het is wenselijk dat de directie de medewerkers tijdens het overleg motiveert om zelf ook een zinvolle bijdrage te leveren aan het arbobeleid van het bedrijf. Hoe meer mensen in de organisatie over arbeidsomstandigheden nadenken, des te groter is het draagvlak.



Medezeggenschap:

De gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid komt ook tot uitdrukking bij de medezeggenschap van werknemers over het arbobeleid. Uitgangspunt blijft dat de medezeggenschap van werknemers met betrekking tot de arbeidsomstandigheden primair is geregeld in de Wet op de

Ondernemingsraden, de WOR. Alleen onderwerpen die niet vanzelfsprekend uit de WOR voortvloeien, zijn opgenomen in de Arbowet.

Indien het bedrijf over een Ondernemingsraad (OR) of een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) beschikt, is het natuurlijk vanzelfsprekend dat dit orgaan actief bij de uitvoering van het arbobeleid wordt betrokken. Meestal richt de OR of de PVT hiervoor een zogenaamde HR-commissie op. In de nieuwe Arbowet is tevens opgenomen dat de benoeming van de preventiemedewerker nu met instemming van de OR of PVT moet plaatsvinden. Hiermee wordt de betrokkenheid van de OR en/ of PVT vergroot bij het arbobeleid.

Het hebben van een OR is een verplichting bij bedrijven met meer dan 50 werknemers. Bedrijven die tussen de 35 en 50 werknemers in dienst hebben, kunnen – op verzoek van het personeel – een PVT in het leven roepen. Het instellen van een PVT is zelfs verplicht als de meerderheid van het personeel daarom verzoekt.

Op grond van de wet op de ondernemingsraden hebben de OR of de PVT instemmingsrecht op elk voorgenomen besluit van de werkgever tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden of arbeidsverzuim.

2.5 VERZEKERINGSASPECTEN

Een bekende spreekwoord luidt: "Voorkomen is beter dan genezen". Maar alles proberen te voorkomen is een utopie. Er zullen altijd bedrijfsrisico's zijn, waar je je als ondernemer tegen moet wapenen. Het inzetten van de Arbocatalogus Grafimedia en de daaraan verbonden ARBO RI&E zijn bekende instrumenten het bedrijf kunnen ondersteunen.

Voor ieder bedrijf is het belangrijk om in te schatten welke risico's en bedreigingen zich kunnen voordoen. Vandaar dat het als directie verstandig is om een actief risico-managementbeleid te voeren, dat bijdraagt aan de continuïteit van uw bedrijf. Op basis van alle geïnventariseerde risico's kunt u een inschatting maken van:

- welke risico's u niet wilt lopen (schadeclaims, boetes, sancties);
- welke risico's u kunt verlagen (faalkosten);
- welke risico's u wilt verzekeren (brand of ongeval);
- welke risico's u goed zelf kunt dragen (ziekteperiode).

Per branche, en zelf per bedrijf, kunnen de bedrijfsrisico's sterk verschillen. Over het algemeen wordt in de grafimedia branche nog steeds gebruik gemaakt van gevaarlijke stoffen. Risico's die aan opslag, intern vervoer, gebruik en afvoer van gevaarlijke stoffen kleven, variëren per bedrijf. Beschikt men over een adequaat Arbobeleid, dan is de kans groter dat medewerkers goed op de hoogte zijn van de gevaarsaspecten van de stoffen waarmee zij werken.

Maar, indien het arbobeleid nog in de kinderschoenen staat, dan is de kans aanwezig dat er niet altijd op een verantwoorde wijze met gevaarlijke grond-, hulp- en afvalstoffen wordt omgesprongen. Een foutieve omgang met stoffen kan gezondheidsschade en/of milieuschade opleveren. En daar zit natuurlijk niemand op te wachten.

Vinden er in uw bedrijf wel eens brandgevaarlijke werkzaamheden plaats? Heeft u wel eens beoordeeld welke werkzaamheden dat zijn en wat de gevolgen ervan kunnen zijn in uw bedrijf? Om u hiermee op weg te helpen is de 'Checklist Brandgevaarlijke Werkzaamheden' beschikbaar. Deze checklist help u een globale beoordeling te geven van uw situatie. De checklist is te vinden via: www.checklistbrand.nl/checklist-brandgevaarlijke-werkzaamheden. Mocht uit de checklist blijken dat er in uw bedrijf inderdaad brandgevaarlijke werkzaamheden plaatsvinden, dan is het aan te raden om te beoordelen of dit altijd op de juiste manier verloopt. Hiervoor kunt u gebruik maken van het 'Formulier Brandgevaarlijke Werkzaamheden'. Het formulier vindt u op: www.checklistbrand.nl/formulier-brandgevaarlijke-werkzaamheden. Het formulier geeft aan welke veiligheidsmaatregelen u het beste kunt nemen in dergelijke situaties. Een tip: u kunt dit formulier online laten invullen door de uitvoerder van de werkzaamheden en deze printen ter bevestiging van de afspraken.

Kortom: het is belangrijk om te realiseren dat de veiligheid en continuïteit van het bedrijf afhankelijk is van de mate van risicobeheersing en het voldoen aan de wettelijke kaders. En als uiteindelijk de conclusie getrokken moet worden dat bepaalde bedrijfsrisico's niet uit te sluiten zijn, dan komen verzekeringen aan de orde. Vooral bij gebruik van gevaarlijke stoffen met bepaalde hoeveelheden kan dat relevant zijn. Voor

meer informatie hierover, verwijzen wij naar de bijlage in ACG-thema 5 – Gevaarlijke stoffen.

gevaarlijke stoffen

let op waar je mee werkt!

alle gevaarsymbolen op een rij:
herken ze, weet wat zij betekenen en volg ze op!





3. DESKUNDIGE ONDERSTEUNING

Vroeger waren bedrijven verplicht om een contract af te sluiten met een gecertificeerde arbodienst voor het verzuim- en preventiebeleid. In feite werd de verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden daarmee uitbesteed aan de arbodienst. In het eigen bedrijf was er vaak geen of vrijwel geen deskundigheid aanwezig.

Nu is het uitgangspunt dat het bedrijf zo veel mogelijk zelf aan verzuim en preventie vorm geeft. Alleen als een bedrijf dit niet geregeld krijgt mag het bedrijf andere mogelijkheden toepassen (zoals het inschakelen van specialisten op Arbo- en HR-gebied). Daarnaast geldt dat vanuit de nieuwe Arbowet het opstellen van een overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverleners (Basiscontract) verplicht wordt gesteld. Het contract moet specifiek ingaan op een aantal punten.

3.1 INTERNE EN EXTERNE DESKUNDIGE ONDERSTEUNING

Hierboven is al gewezen op de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet voor de arbodienstverlening en het inhuren van deskundige ondersteuning. Er is inmiddels veel veranderd.

Met instemming van de sociale partners, de OR of PVT laat de overheid een branche of bedrijf nu zelf bepalen hoe men de preventie en begeleiding van arbeidsverzuim regelt. Het uitgangspunt van de overheid is dat een bedrijf zo veel mogelijk de Arbo preventie zelf gaat organiseren.

Daarbij geldt allereerst de verplichting dat de werkgever zich bij het uitvoeren van het arbobeleid laat bijstaan door één of meer deskundige werknemers. De werkgever moet een preventiemedewerker gaan aanstellen, die zich gaat bezig houden met de

dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. In [paragraaf 3.2](#) wordt verder ingegaan op de rol en taken van de preventiemedewerker.

Bij een aantal taken moet de **werkgever** zich **laten bijstaan door gecertificeerde arbeidsdeskundige** (zoals een arbeidshygiënist of bedrijfsarts) of een interne of externe arbodienst. De wet noemt de volgende taken:

1. Het toetsen van **de ARBO RI&E** (zie ook [paragraaf 4.4](#)).
2. Organiseren van **de arbeidsverzuimbegeleiding**.
3. Het uitvoeren van **het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)**
4. Het uitvoeren van **een aanstellingskeuring**

Bij deze taken kan de werkgever kiezen voor een maatwerkregeling of een *vangnet-regeling*.

Maatwerkregeling:

Bij een maatwerkregeling hoeft er geen gecertificeerde arbodienst meer te worden ingeschakeld. Met een maatwerkregeling heeft de werkgever de mogelijkheid om de Arbo-ondersteuning op maat te maken. De benodigde deskundige Arbo-ondersteuning voor de vier genoemde taken kan intern worden georganiseerd door het in dienst nemen van de diverse arbodeskundigen. Alle deskundige ondersteuning kan ook extern worden ingekocht, bijvoorbeeld een bedrijfsarts in combinatie met een arbodeskundige. Tenslotte kan er ook gekozen worden voor een combinatie van bovenstaande twee mogelijkheden, bijvoorbeeld een

veiligheidskundige aanstellen en andere arbodeskundigen inhuren. De ingehuurde externe deskundigen hoeven niet aangesloten te zijn bij een Arbodienst. Van belang is dat zij een persoonscertificaat hebben voor een van de vier arbodisciplines.

Voor welke vorm er ook wordt gekozen: voor de begeleiding van arbeidsverzuim (taken 2 t/m 4) moet altijd een contract worden gesloten met een bedrijfsarts. De eerste taak (toetsen van de branche-RI&E) mag ook worden verricht door de andere drie gecertificeerde arbodeskundigen (arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of hogere veiligheidskundige). In de praktijk van onze branche blijkt echter dat de meeste ARBO RI&E's van bedrijven getoetst en gecertificeerd worden door de SCGM of SCCI.

Maatwerkregeling en de Grafimedia cao: Een onderneming mag de maatwerkregeling alleen toepassen als dit is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of schriftelijke overeenstemming tussen werkgever enerzijds en de OR of de PVT anderzijds. Als werkgever en OR of PVT geen overeenstemming bereiken, geldt de vangnetregeling. Voor de bedrijven die onder de Grafimedia cao vallen is er een maatwerkregeling gemaakt. Deze regeling geldt alleen voor bedrijven die zich voor de deskundige bijstand bij het Verzuimsteunpunt Grafimedia hebben aangesloten.

Vangnetregeling:

Indien een bedrijf geen gebruik maakt van de bovengenoemde maatwerkregeling dan moet deze voor de genoemde vier taken een gecertificeerde arbodienst inschakelen. Voor bedrijven die onder de vangnetregeling vallen, verandert er in vergelijking met de oude situatie dus niets. De werkgever blijft verplicht zich te laten ondersteunen bij de preventie- en verzuimaanpak.

3.2 DE PREVENTIEMEDEWERKER

De zogenaamde preventiemedewerker houdt zich bezig met de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Voor bedrijven met minder dan 25 werknemers, mag de werkgever deze functie zelf op zich nemen mits hij over voldoende kennis en ervaring beschikt om die taak uit te voeren. Bedrijven met meer dan 25 werknemers zijn verplicht een of meerdere preventiemedewerker(s) aan te stellen.

De preventiemedewerker heeft een adviserende taak. De benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker gaat in de huidige Arbowet met instemming van de OR of PVT. Met de instemming op de persoon en de positie van de preventiemedewerker krijgt de ondernemingsraad (OR) meer betrokkenheid bij het arbobeleid. In het basis-contract moet staan hoe het overleg van de bedrijfsarts met de preventiemedewerker en de ondernemingsraad (OR) is geregeld. Een van de taken van een preventiemedewerker is om samen te werken met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) en de bedrijfsarts. Een nauwe samenwerking tussen deze deskundigen is verplicht volgens de nieuwe Arbowet. Bedrijfsarts en andere Arbo deskundigen hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met de OR, PVT of betrokken medewerkers. Dit

moet ook vastgelegd zijn in het basiscontract.

Het profiel en **de taken van de preventiemedewerker** worden bepaald door het soort bedrijf. Het minimale takenpakket bestaat uit drie in de wet genoemde taken.

1. Medewerking verlenen aan het uitvoeren en opstellen van **een risico-inventarisatie en evaluatie (kortweg RI&E) en het plan van aanpak**. Het is dus niet verplicht dat de preventiemedewerker de RI&E zelf uitvoert. Dit mag ook een externe partij zijn. Hij of zij moet wel een belangrijke rol vervullen bij de totstandkoming ervan, inclusief het Plan van Aanpak.
2. Het adviseren en nauw **samenwerken met de Arbodeskundigen en de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)** over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
3. Het mede uitvoeren of medewerking verlenen aan maatregelen op het terrein van **arbeidsomstandigheden**.

Daarnaast kan de preventiemedewerker een aantal andere praktische zaken oppakken zoals: voorlichting over onderhoud van machines, bewaken van het juiste gebruik van beschermingsmiddelen, instructie over het werken met gevaarlijke stoffen, bijhouden en registreren van bedrijfsongevallen, vervullen van de rol van vertrouwenspersoon, organiseren van de samenwerking met de bedrijfshulpverlening en voorlichting geven over preventie.

In grotere bedrijven zal het takenpakket in omvang toenemen en kunnen er (indien nodig) ook meerdere preventiemedewerkers worden aangesteld.

In de wet zijn geen algemene opleidings- of ervaringseisen gesteld aan de functie van preventiemedewerker. De deskundigheid van de preventiemedewerker moet worden vastgesteld in de Arbo Risico-Inventarisatie en evaluatie. Met behulp van de RI&E Grafimedia kan eenvoudig vastgesteld worden wat het gewenste kennisniveau moet zijn van de functie van preventiemedewerker. Het is van belang dat het kennisniveau van de aangewezen preventiemedewerker goed aansluit bij de in het bedrijf aanwezige Arbo risico's.

Onze branche hecht veel waarde aan het kennisniveau van de preventiemedewerker en heeft om die reden een branche-eigen opleiding in het leven geroepen (via GOC). De cursus Preventiemedewerker Grafimedia wordt binnen onze cao dan ook als enige officieel erkende brancheopleiding gezien.

Het is belangrijk om als werkgever te weten dat de preventiemedewerker zijn werk zelfstandig en onafhankelijk moet kunnen uitoefenen. Dit betekent dat hij niet mag worden benadeeld in de positie waarin hij zit. De preventiemedewerker krijgt hiermee dezelfde bescherming als een lid van de OR. Bovendien geldt voor de preventiemedewerker ontslagbescherming, wat inhoudt dat een werkgever een preventiemedewerker niet mag ontslaan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter.



4. HULP- MIDDELEN

Werknemers, maar vooral werkgevers, hebben de afgelopen jaren steeds meer verantwoordelijkheid gekregen voor de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf. En het financieel belang om arbeidsverzuim te voorkomen of te beperken wordt steeds belangrijker. Arboret- en regelgeving is vaak complex en het is in de praktijk niet altijd makkelijk om op de hoogte te blijven van alle veranderingen. De sociale partners in de grafmediabranche hebben veel praktische hulpmiddelen ontwikkeld om werkgevers te ondersteunen bij het vormgeven van hun arboreleid. Om werkgevers en werknemers wegwijs te maken, is de beschikbare informatie op een overzichtelijke manier bij elkaar gezet op het Arbo platform www.arbografimedia.nl.

Arboretomstandighedenbeleid is binnen de grafmediabranche geen nieuw fenomeen. De bedrijfstak actief is bezig met de vormgeving van haar veiligheids- en gezondheidsbeleid, wat heeft resulterend in de Arbocatalogus Grafimedia en de Arbo RI&E Grafimedia.

De sociale partners – vertegenwoordigd in de Werkgroep Arbeid & Gezondheid Grafimedia – initiëren het sectorale Veilig en Gezond beleid. Daardoor staat de bedrijfstak hoog aangeschreven bij de Rijksoverheid. En door haar Veilig en Gezond beleid elk jaar weer tegen het licht te houden, zorgt de bedrijfstak ervoor dat deze altijd actueel is en praktische invulling geeft aan het landelijke arboreleid.

Maar de uitvoering van het beleid ligt uiteindelijk niet bij de sociale partners. De concrete uitvoering is natuurlijk een verantwoordelijkheid van de individuele werkgevers, met actieve medewerking van de werknemers van het bedrijf. Dus, aan hen de schone taak om hun steentje bij te dragen aan een (nog) veiligere en gezondere bedrijfstak. Om de grafmediabedrijven

hierin te ondersteunen zijn verschillende hulpmiddelen ontwikkeld.

4.1 WEBSITE: WWW.ARBOGRAFIMEDIA.NL

De website www.arbografimedia.nl is hét arboreplatform binnen de grafimedia. Op de site is de Arbocatalogus Grafimedia integraal opgenomen. Elk onderwerp van de Arbocatalogus kan via een handige zoekstructuur snel worden gevonden. Daarnaast zijn alle informatiebrochures in PDF ter downloaden. Ook bevindt zich hier de rechtstreekse koppeling met de ARBO RI&E Grafimedia.

4.2 DE ARBOCATALOGUS GRAFIMEDIA

De Arboret heeft als uitgangspunt dat de overheid zich met de wet- en regelgeving voor arbeidsomstandigheden beperkt tot het vaststellen van doelvoorschriften. Een doelvoorschrift is het beschermingsniveau dat een werkgever moet bieden aan zijn werknemers, zoals bijvoorbeeld het maximale geluidsniveau. In het verleden schreef de overheid ook gedetailleerd voor hoe die doelen moesten worden bereikt. De overheid is echter van mening dat werkgevers en werknemers op branche-niveau zelf de mogelijkheid moeten krijgen om invulling te geven aan de aanpak van branche specifieke Arbo risico's. Dat doen ze door een arbocatalogus op te stellen. In een arbocatalogus staan de afspraken die werkgevers en werknemers hebben gemaakt over arbeidsomstandigheden in een bepaalde branche of sector. Een arbocatalogus beschrijft technieken en manieren, normen en praktische handleidingen voor veilig en gezond werken. Een arbocatalogus is dan ook een soort

oplossingenboek voor de belangrijkste Arbo risico's die iedereen in de sector kan raadplegen. Een arbocatalogus (of een deel daarvan) is alleen geldig als deze positief getoetst is door de Nederlands Arboretinspectie.



Het opstellen van een arbocatalogus binnen een branche is overigens niet verplicht. De sociale partners in hebben hier (net als veel andere branches) toch opdracht voor gegeven vanwege de voordelen:

- de sector kan maatwerkoplossingen opstellen voor specifieke Arbo risico's;
- kennis en producten over veilig, gezond en prettig werken komen beschikbaar voor de gehele sector;
- wie de oplossingen uit de goedgekeurde arbocatalogus opvolgt, wordt minder streng gecontroleerd dan andere bedrijven.

De arbocatalogus is in eerste instantie bedoeld voor werkgevers en werknemers in de grafimedia. Iedereen kan en mag alle informatie in de arbocatalogus lezen. Binnen de bedrijven kan de informatie worden gebruikt door medewerkers en leidinggevenden, de preventiemedewerker of arboreoördinator, de ondernemingsraad (OR) en/of personeelsvertegenwoordiger (PVT).

Binnen de ARBOcatalogus Grafimedia zijn de volgende prioritaire Arbo risico's vastgesteld:

1. Psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk)
2. Fysieke belasting.
3. Machineveiligheid.
4. Geluid op de werkplek.
5. Gevaarlijke stoffen.
6. Oplosmiddelenreductie in de Offset.
7. Oplosmiddelenreductie in de Zeefdruk.

Van ieder arbeidsrisico is een *ARBOcatalogus-thema* opgesteld. De themadocumenten behandelen ieder risico en schetsen in een aantal stappen een systematische aanpak om deze te beheersen. Van ieder thema-document is ook een samenvatting gemaakt. Daarnaast is de inhoud van de arbocatalogus opgenomen in de branche RI&E, zodat u direct voorbeelden krijgt van oplossingen voor de specifieke arbo risico's in uw bedrijf.

De Nederlandse Arbeidsinspectie neemt de Arbocatalogus Grafimedia over als referentiekader bij haar inspecties. Werkgevers die zich houden aan de getoetste arbocatalogus van hun branche, kunnen er vanuit gaan dat ze voldoen aan de doelvoorschriften van de Arbowedgeving waaraan de arbocatalogus invulling geeft. Er mag overigens van de afspraken in de Arbocatalogus worden afgeweken, maar dan moet je wel aantoonbaar onderbouwen dat het alternatief voldoet aan de doelvoorschriften van de Arbowedgeving.

Verder kent onze branche ook nog zogenaamde Arbo-informatiebrochures. De informatiebrochures zijn zeer informatief van aard en oplossingsgericht. Deze brochures vallen buiten de door Nederlands Arbeidsinspectie goedgekeurde arbocatalogusthema's.

4.3 DE ARBO RI&E GRAFIMEDIA

Men kan pas een goed arbobeleid opstellen als men inzicht heeft in de risico's die zich in het bedrijf voordoen. De Arbowed verplicht daarom werkgevers een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) op te stellen. In de RI&E staat welke risico's er binnen een bedrijf zijn ten aanzien van de veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting van de werknemers. Voortvloeiend uit de inventarisatie moet een Plan van Aanpak worden opgesteld waarin wordt vermeld binnen welke termijn maatregelen worden genomen om de risico's af te lossen.

Het is van belang dat de RI&E periodiek wordt aangepast, op grond van ervaringen, gewijzigde werkmethodes, stand der wetenschap of professionele dienstverlening. In praktijk betekent dit dat een bedrijf elk jaar enkele keren de RI&E moet doorlopen en bijwerken, waarbij het eindresultaat gevormd wordt door een nieuw Plan van Aanpak (actieplan). Dit lijkt voor veel ondernemers wellicht veel werk, maar dat is het uiteindelijk niet.

Het juist regelmatig de RI&E even ter hand te nemen zorgt voor de volgende voordelen:

1. Het Arbobeleid van de onderneming blijft levend.
2. De directie neemt zichzelf serieus als het gaat om het gevoerde arbobeleid.
3. De medewerkers zien dat hun veiligheid voor de directie van belang is.
4. Het behaalde veiligheidsniveau blijft gehandhaafd of stijgt zelfs.
5. Bedrijven die opgaan voor ISO 45001 (Arbo managementsysteem) of zelfs MVO hebben een belangrijke eerste stap gezet.

De bedrijfstak beschikt al lang over haar eigen RI&E, waarmee de grafimedia de eerste bedrijfstak in Nederland was met een officieel door het ministerie van SZW erkende RI&E (zie www.rie.nl). De RI&E is voor KVGO-leden gratis te verkrijgen via www.arbo-grafimedia.nl. Voor niet-leden geldt een gebruikers-fee, waarbij de RI&E-gebruiker kan kiezen voor een 1- of de relatief goedkopere 3-jaarslicentie.

Het grote voordeel van deze RI&E is dat deze alle informatie uit de ARBOcatalogus Grafimedia in zich heeft en het ultieme 'oplossingenboek' is voor eventuele arbeidsproblemen. Elk bedrijf krijgt hierdoor automatisch een overzicht van de bedrijfsspecifieke arbo risico's en het Plan van Aanpak om de nodige verbeterpunten door te voeren. Het bedrijf voorkomt hiermee ongewenste situaties en plotselinge uitgaven.

Het Plan van Aanpak, dat volledig interactief is, kan uiteraard ook worden geprint en worden getoond bij een bezoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie

De ARBO RI&E Grafimedia is werkplekgericht opgezet, waardoor de gebruiker zijn/haar RI&E volledig op de eigen bedrijfssituatie kan afstemmen. Of het nu gaat om geluidsbelasting, machineveiligheid of gevaarlijke stoffen; alle relevante VGW-aspecten zijn meegenomen.

Ook biedt de RI&E Grafimedia een praktische PAGO-signalering, wat inhoudt dat op basis van de ingevoerde bedrijfsinformatie de RI&E een geautomatiseerd PAGO-advies aflevert. Dit advies is voor een bedrijfsarts een belangrijke bron van informatie zijn om tot een weloverwogen PAGO-programma te komen.

De RI&E Grafimedia bestaat uit vier niveaus, die - opeenvolgend - een groeimodel vormen voor bedrijven die zich verder willen spiegelen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Namelijk:

- **de Start RI&E:** voor startende RI&E-gebruikers, die op een praktische en snelle manier kennis willen maken met de RI&E-app (LET OP: dit is niet een volwaardige RI&E);
- **de KERN RI&E:** als basisniveau voor kleine bedrijven;
- **de Reguliere RI&E:** de meest gebruikte RI&E binnen de sector;
- **de RI&E PLUS:** voor arboprofessionals.

Hier volgt een korte beschrijving van de 4 niveaus, inclusief de geschatte tijdsbesteding en compleetheid.

| | |
|------------------------|---|
| Start RI&E: | |
| Invultijd: | 1 – 2 uur |
| Output: | 15% van de Plus-versie |
| Beschrijving: | Het laagste niveau is bedoeld voor gebruikers die eerst kennis willen maken met de RI&E-app. Via een beperkt aantal keuzes en vragen, krijgt de gebruiker op een praktische manier snel inzicht in het huidige Veiligheids- Gezondheids- en Psychosociale arbeidsbelastingsniveau van het bedrijf. Na afronding kan eenvoudig opge-haald worden naar een hoger niveau, waarbij alle ingevoerde gegevens hergebruikt worden. |

| | |
|-----------------------|---|
| KERN RI&E: | |
| Invultijd: | 4 – 8 uur |
| Output: | 50% van de Plus-versie |
| Beschrijving: | De KERN RI&E is met name geschikt voor bedrijven tot en met 25 werkzame personen. Deze versie van de RI&E-app is de lichtste - maar wel volledige - versie van de RI&E-systematiek van de sector en juist daardoor voor kleinere bedrijven inzetbaar om in relatief weinig tijd inzicht te krijgen in het Veiligheids- Gezondheids- en Psychosociale arbeidsbelastingsniveau van het bedrijf. Let op: indien het bedrijf meer dan 25 werkzame personen telt, mag de KERN RI&E officieel niet gebruikt worden, omdat bij grotere bedrijven vaak meer veiligheidsrisico's met zich meebrengen, dan de aanpak van de KERN RI&E kan beslaan. |

| | |
|----------------------------|---|
| Reguliere RI&E: | |
| Invultijd: | 8 – 16 uur |
| Output: | 75% van de Plus-versie |
| Beschrijving: | Met de reguliere RI&E is een perfecte balans gemaakt tussen detail versus tijdsbesteding. De gebruiker krijgt hiermee toegang tot extra apps en nuttige features, maar blijft het werk nog beperkt. Het spreekt voor zich dat dit RI&E-niveau een inhoudelijk betere RI&E zal voortbrengen dan de KERN RI&E, waarbij er meer oog is voor de Veiligheids- Gezondheids- en Psychosociale arbeidsbelastingen binnen het bedrijf. |

| | |
|-----------------------|--|
| RI&E PLUS: | |
| Invultijd: | 24 – 48 uur |
| Output: | 100% |
| Beschrijving: | De RI&E PLUS kan met recht als het parapedaardje van de bedrijfstak worden gezien. Met deze meest uitgebreide RI&E-app kan elke werkgever of werknemer, arboprofessional of een Preventiemedewerker met visie, verdere invulling geven aan het Veiligheids- Gezondheids- en Psychosociale arbeidsomstandighedenbeleid (VGW-beleid) van de onderneming. Het aspect HRM en Duurzame inzetbaarheid van medewerkers staat in de RI&E Plus hoog in het vaandel. Dit RI&E-niveau is bij uitstek geschikt voor bedrijven die de standaard ISO 45001, arbomanagement willen nastreven. |

4.4 TOETSEN OF CERTIFICEREN VAN DE RI&E. WANNEER?

Het hebben van een RI&E-Grafimedia alleen is vaak niet voldoende garantie voor de veiligheid van medewerkers. Wellicht dat het bij kleine grafimediabedrijven (met relatief weinig arbeidsrisico's) wel goed zal gaan, maar bij de grotere en vaak complexere productie-bedrijven bestaat statistisch gezien een grotere kans op ongevallen. Vandaar dat in bepaalde gevallen de bedrijfs-RI&E door een onafhankelijke instantie officieel beoordeeld moet worden op volledigheid en kwaliteit.

Hieronder volgen de vier opties die separaat ingaan op de verschillende verplichtingen tot toetsing of zelfs certificering van een RI&E:

1 Bedrijven tot en met 25 werknemers die gebruik maken van de branche-RI&E Grafimedia hoeven die niet extern te laten toetsen. De wetgever gaat er vanuit dat de preventiemedewerker samen met de directie over voldoende kennis en kunde beschikt om de RI&E op een goede manier

vorm te geven en actueel te houden. Het RI&E-instrument is erkend voor de toetsings-vrijstelling. Bedrijven met 25 medewerkers of minder die gebruik maken van dit instrument en onder deze branche vallen, hoeven de RI&E niet te laten toetsen. En dat scheelt natuurlijk behoorlijk in de kosten. Bedrijven met 25 of minder werknemers die gebruik maken van een ander (niet erkend) instrument zullen de RI&E ten minste eenmalig moeten laten toetsen en bij elke ingrijpende verandering opnieuw.

2 Bedrijven vanaf 26 werknemers die gebruik maken van de branche-RI&E of een andere RI&E moeten deze altijd volledig (dus via een betaalde beoordeling) laten toetsen.

Hoewel het wellicht voor de meeste RI&E-gebruikers niet logisch lijkt, zijn er nog steeds grafimedia ondernemers, die ervoor kiezen om geen gebruik te maken van de branche-RI&E. Hoewel het de werkgever vrij staat om voor een eigen systeem te kiezen, kan dit nadelige gevolgen hebben voor de werknemers simpelweg omdat zij dan niet beschikken over specifieke bedrijfstakkennis en oplossingen. Via de website www.arbografimedia.nl kan natuurlijk wel toegang verkregen worden tot het oplossingenboek, maar

dit is toch omslachtiger dan het toepassen van de RI&E-Grafimedia.

3 Bedrijven die van plan zijn om meer Maatschappelijk Verantwoord te Ondernemen of een arbozorgsysteem in te voeren, kunnen als eerste stap hierin hun ARBO RI&E laten certificeren (met bijbehorend certificaat).

Het is sinds 2005 binnen de grafimediabranche ook mogelijk om de ARBO RI&E te laten certificeren. Speciaal voor de branche is door de SCGM een certificatie-systeem ontwikkeld, dat inhoudelijk snel en gedegen kan worden uitgevoerd. De vastlegging van het beoordelingsresultaat wordt – net als bij de toetsing – in het laatste tabblad van het RI&E-programma digitaal verwerkt.

4 Bij een ingrijpende verandering of wijziging in het bedrijf dient de ARBO RI&E opnieuw getoetst te worden.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan een verandering van processen of een reorganisatie. Hiermee kan een nieuwe situatie in het bedrijf ontstaan waardoor nieuwe gevaren en risico's zich kunnen voordoen.

5 Aanleiding voor wijziging in de RI&E toetsing:

Tot 1 juli 2022 kon de toetsing van de RI&E over de volle breedte (inclusief verdiepende onderzoeken) plaatsvinden via de inzet van één van de vier gecertificeerde arbokerndeskundigen: hoger veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige, of geregistreerde bedrijfsarts. Dit zijn echter specialisten in één vakgebied.

Door deze werkwijze door een eenzijdig opgeleide kerndeskundige op vakgebieden buiten het eigen domein, was er niet altijd voldoende garantie op de toetsingskwaliteit van de RI&E. Dit was aanleiding voor de overheid om in te grijpen en de regels voor de wijze van RI&E toetsing aan te passen.

Nieuwe regels voor RI&E toetsing

Per 1 juli 2022 geldt een vernieuwd certificatieschema voor arbokerndeskundigen voor het toetsen en adviseren van de RI&E. Het nieuwe schema geldt niet voor de vierde kerndeskundige, de bedrijfsarts. Voor deze kerndeskundige is een BIG-registratie voldoende.

Met de invoering van het nieuwe certificatieschema veranderen de wettelijke eisen aan de RI&E niet, maar dit kan wel gevolgen hebben voor de toetsing van de RI&E door gecertificeerde deskundigen. Elke gecertificeerde arbokerndeskundige mag toetsen of alle vereiste onderdelen in de RI&E voorkomen. Voor de beoordeling of deze onderdelen ook inhoudelijk aan alle eisen voldoen is specifieke deskundigheid van de arbokerndeskundige nodig. Deze kunnen dat alleen doen voor de risico's waarvoor zij gecertificeerd zijn.

Certificering is met name van belang voor bedrijven die de keuze hebben gemaakt om aan MVO of met Arbomanagement (ISO 45001) te gaan werken. Het laten beoordelen van de ARBO RI&E helpt het bedrijf verder in de kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden en het HRM-beleid binnen het bedrijf. Het is bovendien een belangrijk signaal naar alle werknemers dat 'arbeidsomstandigheden' een relevant onderwerp is voor het bedrijf. Zo ziet de Nederlandse Arbeidsinspectie ook dat er serieus werk wordt gemaakt van het veiligheidsbeleid.

Voor meer informatie over Toetsing en Certificering van de RI&E kan men contact opnemen met de helpdesk Arbografimedia, tel: 020 – 5435665 of e-mail: info@arbografimedia.nl, de SCGM, tel: 020 – 5435685, of e-mail: info@scgm.nl of de SCCI, tel: 020 – 5435661, of e-mail: info@creative-industrie.com.



5. DE NEDERLANDSE ARBEIDSINSPECTIE

De instantie die controleert of bedrijven zich aan de Arboret houden, is de Nederlandse Arbeidsinspectie (voorheen Arbeidsinspectie). De Nederlandse Arbeidsinspectie kan een bedrijf op eigen initiatief bezoeken of naar aanleiding van externe signalen, zoals klachten of ongevalmeldingen. De Nederlandse Arbeidsinspectie stelt altijd een onderzoek in als er sprake is van een ernstig bedrijfsongeval. Werkgevers zijn verplicht om arbeidsongevallen die leiden tot ziekenhuisopnames, blijvend letsel of overlijden, onmiddellijk te melden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie. Het niet voldoen aan deze verplichting kan tot een hoge boete leiden. Daarnaast zal het de situatie geen goed doen als de Nederlandse Arbeidsinspectie op eigen initiatief – zonder dat er een melding is – toch een onderzoek instelt.

Het is van belang dat men weet welke bevoegdheden de Nederlandse Arbeidsinspectie heeft. Deze heeft bijvoorbeeld het recht om alle bedrijfsruimten te bezoeken, inzage te krijgen in documenten en registraties (zij mogen deze ook kopiëren of meenemen) en aan medewerkers vragen te stellen. Bij overtreding kan de Nederlandse Arbeidsinspectie een aantal maatregelen opleggen, variërend van een waarschuwing tot een boete of zelfs stillegging van het werk. De Nederlandse Arbeidsinspectie richt zich in haar toezichthoudende taak vooral op de werkgever. Deze is immers in eerste instantie verantwoordelijk voor de naleving van de wet in zijn bedrijf. Werknemers hebben echter ook wettelijke verantwoordelijkheden en kunnen ook een boete krijgen als zij zich niet houden aan de regels die voor hen in de Arboret staan.

De controle door de Nederlandse Arbeidsinspectie is aangescherpt waarbij de inspectie vooral gericht is op belangrijke branche-risico's zoals psychosociale arbeidsbelasting en machineveiligheid. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid

om aangekondigd en onaangekondigd controles uit te voeren. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan inzage krijgen in stukken zoals het basiscontract. Alle contracten moeten voldoen aan de Arboret. Wanneer de Nederlandse Arbeidsinspectie gebreken constateert, kan zij boetes opleggen. De hoogte van de boetes varieert:

- geen basiscontract: € 1.500;
- basiscontract niet compleet: € 750;
- ontbreken van afspraken ondersteuning bij verzuimbeleid: € 750;
- ontbreken van werkwijze bedrijfsarts: € 1.500;
- ontbreken van attendering werknemers op open spreekuur: € 1.500;
- geen preventiemedewerker aangewezen: € 1.500;
- ontbreken van mogelijkheid tot second opinion: € 1.500.

De Nederlandse ArbeidsInspectie heeft de bevoegdheid om boetes op te leggen, zonder dat daar het Openbaar Ministerie (OM) of de rechter aan te pas komt. Verder kan de Nederlandse ArbeidsInspectie de maximale boetes verdubbelen. Wanneer de Nederlandse ArbeidsInspectie een bezoek heeft gebracht, en er is een aantal tekortkomingen geconstateerd, dan heeft iedereen in het bedrijf de verplichting om de geconstateerde tekortkomingen weg te werken. Meestal krijgt de directie daarvoor drie maanden de tijd. Daarna zal er opnieuw een controlebezoek plaatsvinden om te bekijken of men de tekortkomingen heeft opgelost en men zich aan de gemaakte afspraken houdt.

Ook de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) en de vakbond kunnen de Nederlandse ArbeidsInspectie vragen een onderzoek in te stellen. De Nederlandse ArbeidsInspectie is dan verplicht het onderzoek zo spoedig mogelijk uit te voeren.

Daarnaast bestaat er voor individuele werknemers, de OR of PVT, de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Nederlandse ArbeidsInspectie.

Het is belangrijk om te weten dat de Nederlandse ArbeidsInspectie de ARBOcatalogus *Grafimedia* en de bijhorende bedrijfstakinstrumenten zoals de RI&E en de digitale instrumenten met betrekking tot oplosmiddelenreductie heeft goedgekeurd.

De Nederlandse ArbeidsInspectie gebruikt de Arbocatalogus *Grafimedia* voor haar handhaving. Dat betekent dat elk grafimediabedrijf óf de oplossingen uit de arbocatalogus moet toepassen, óf op een andere manier tot hetzelfde beschermingsniveau met betrekking tot de arborisico's moet komen. Men hoeft als bedrijf dus niet per se van de arbocatalogus en de oplossingen hierin gebruik te maken, maar het is natuurlijk wel de meest logische weg. Waarom het wiel opnieuw uitvinden als de oplossingen al geboden worden? Indien men de Nederlandse ArbeidsInspectie kan laten zien dat op een verantwoorde manier wordt omgegaan met arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld door het hebben van een goede ARBO RI&E), dan zal de inspecteur het bedrijf anders benaderen, dan als men weinig of niets doet.

BIJLAGE 1: ARBEIDSTIJDENWET, RUSTRUIMTE EN VOEDINGSRUIMTE

De Arbeidstijdenwet (artikel 4:5 t/m 4:8) stelt kaders voor de werk- en rusttijden van zwangere werknemers, werknemers tot 6 maanden na de bevalling en werknemers die borstvoeding geven. De voorschriften vallen uiteen in voorschriften over:

- de melding van de zwangerschap / het geven van borstvoeding;
- beperking van onregelmatig werk in het algemeen en nachtarbeid in het bijzonder;
- extra pauzes;
- maximering van het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal;
- gelegenheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan;
- gelegenheid om borstvoeding te geven / te kolven.

De melding van de zwangerschap

Bij de melding van de zwangerschap kan de werkgever vragen om een schriftelijke zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige.

Beperking van onregelmatig werk in het algemeen en nachtarbeid in het bijzonder

Voor een zwangere werknemer en werknemer in een periode van 6 maanden na de bevalling geldt:

- de arbeid wordt zodanig ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Als daartoe een verzoek wordt gedaan door de werknemer, geeft de werkgever daar gehoor aan binnen een redelijke termijn;

- de werknemer heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijden-patroon;
- de werknemer kan niet worden verplicht tot nachtarbeid (tussen 24.00 en 6.00 uur) tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet kan worden gevegd.

Extra pauzes

Voor een zwangere werknemer en werknemer in een periode van 6 maanden na de bevalling geldt:

- de werknemer heeft recht op een of meer extra pauzes, voor ten hoogste 1/8 deel van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst.

Maximering van het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal

Voor een zwangere werknemer en werknemer in een periode van 6 maanden na de bevalling geldt:

- de werknemer kan niet worden verplicht meer arbeid te verrichten dan;
- 10 uur per dienst;
- gemiddeld 50 uur per week over een periode van 4 aaneengesloten weken;
- gemiddeld 45 uur per week over een periode van 16 aaneengesloten weken.

Gelegenheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan

De werkgever stelt de zwangere werknemer in de gelegenheid om in werktijd zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, met behoud van loon.

Gelegenheid om borstvoeding te geven / te kolven
De werknemer mag in de eerste 9 maanden na de bevalling het werk zo vaak en lang als nodig onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven, tot maximaal ¼ van de arbeidstijd per dienst.

Rustruimte / voedingsruimte

Voor een zwangere werknemer, een werknemer in een periode van 6 maanden na de bevalling en een werknemer die borstvoeding geeft, geldt:

Voor het nemen van rust, voor het geven van borstvoeding en/of het kolven van borstvoeding moet een geschikte ruimte beschikbaar zijn of snel gemaakt kunnen worden. Onder geschikt wordt verstaan: de ruimte is af te sluiten, heeft een bed of rustbank, is rustig en biedt privacy (is besloten).

BIJLAGE 2: PLOEGENDIENST EN NACHTARBEID IN RELATIE TOT ZWANGERSCHAP

Ploegendienst en nachtarbeid kunnen schadelijke gevolgen hebben voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Daarnaast zijn ploegendienst en nachtarbeid een belangrijke oorzaak van zwangerschap gerelateerd verzuim. De Arbeidstijdenwet stelt kaders voor de werk- en rusttijden van zwangere werknemers, werknemers tot 6 maanden na de bevalling en werknemers die borstvoeding geven. De voorschriften vallen uiteen in voorschriften over:

- beperking van onregelmatig werk in het algemeen en nachtarbeid in het bijzonder;
- extra pauzes;
- maximering van het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal;
- gelegenheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan;
- gelegenheid om borstvoeding te geven / te kolven.

Een medewerker heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is

De werkgever maakt afspraken met de medewerker over het beperken van ploegendienst en nachtarbeid. Hierbij gelet op de volgende wettelijke voorschriften:

- de zwangere werknemer heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon;
- de werknemer kan niet worden verplicht tot nachtarbeid (tussen 24.00 en 6.00 uur) tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd;

- het werk wordt zodanig ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Als daartoe een verzoek wordt gedaan door een zwangere werknemer, voldoet de werkgever daaraan binnen een redelijke termijn.

De werkgever streeft concreet naar de volgende invulling van de diensten:

- vrijstelling van werk tussen 23.00 en 7.00 uur;
- een hersteltijd van minimaal 12 uur tussen diensten;
- beperking van consignatiediensten (= beschikbaarheid op afroep);
- idealiter: uitsluitend werken in dagdienst.

De werkgever zorgt ervoor dat deze afspraken zo snel mogelijk in kunnen gaan, bij voorkeur binnen twee weken na het melden van de zwangerschap of het indienen van een verzoek tot aanpassing van de werktijden door de medewerker. De werkgever bespreekt met de werknemer ook de noodzaak van een overgangperiode van bijvoorbeeld 4 weken om organisatorische problemen (ook thuis) op te kunnen lossen.

Voorkomen moet worden dat verhoging van de werkbelasting van collega's optreedt doordat zij in de praktijk meer onregelmatige diensten draaien.

Zolang nog sprake is van onregelmatige werktijden, ploegendienst of nachtdienst spreekt de werkgever iedere maand met de zwangere werknemer over het werk in het algemeen en de werktijden in het bijzonder. Afsproken wordt wie deze gesprekken voert; bij voorkeur is dat de direct leidinggevende. Aangeraden

wordt er even bewust voor te gaan zitten in een ruimte waar het gesprek niet makkelijk gestoord en gehoord kan worden. Nagegaan moet worden of de werknemer het huidige werktijdenpatroon (in combinatie met de hoeveelheid werk) vol kan houden en vervolgens dienen zo nodig nieuwe afspraken te worden gemaakt

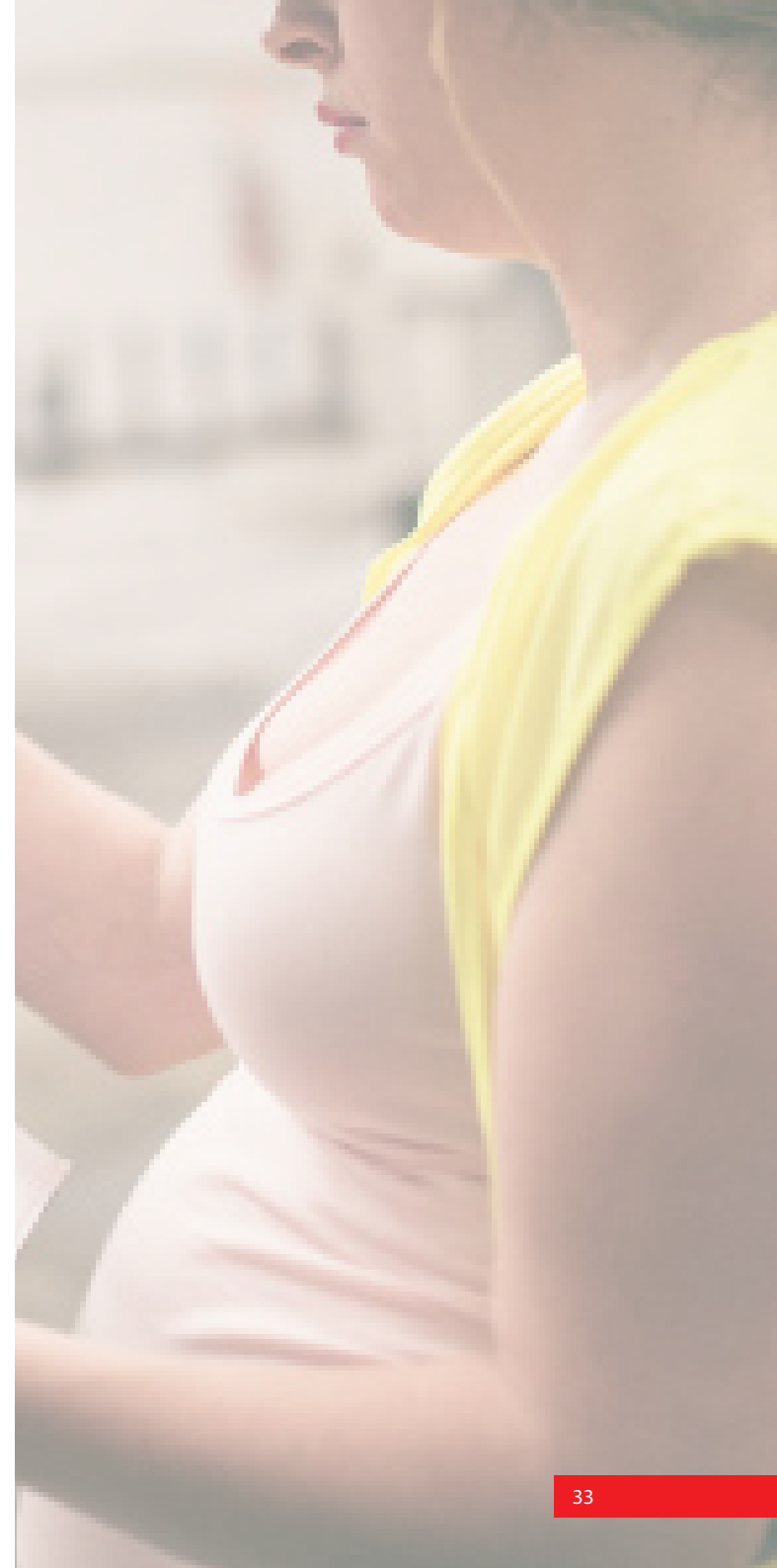
Een medewerker heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven
Ploegendienst en nachtdienst hebben geen invloed op de borstvoeding. Aanvullende maatregelen gericht op ploegendienst en nachtdienst zijn met het oog op de borstvoeding niet nodig. De vrouw heeft wel de eerste 9 maanden recht op gelegenheid en tijd om haar kind borstvoeding te geven of om te kolven. In de eerste 6 maanden na de bevalling (of zij nu borstvoeding geeft of niet) stelt de arbeidstijdenwet de vrouw in de gelegenheid geen nachtdiensten te draaien. De precieze voorschriften zijn:

- de werknemer heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon;
- de werknemer kan niet worden verplicht tot nachtarbeid (tussen 24.00 en 6.00 uur) tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd;
- de arbeid wordt zodanig ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Als daartoe een verzoek wordt gedaan door een werknemer, voldoet de werkgever daaraan binnen een redelijke termijn.

Preventieve maatregelen

De werkgever zorgt ervoor dat in de RI&E aandacht wordt besteed aan ploegdiensten en nacht-dienst in relatie tot zwangerschap. Werknemers worden bij indiensttreding geïnformeerd – als onderdeel van de bredere voorlichting over arbeidsomstandigheden – over de risico's van ploegen-dienst en nachtarbeid voor de zwangerschap en het ongeboren kind.

Werkgevers dienen zo specifiek mogelijk de aanvullende maatregelen voor zwangere werknemers te formuleren, bijvoorbeeld: alternatieve roosters die passen binnen het bestaande roostersysteem, maar voldoen aan de eisen voor zwangere werknemers.



BIJLAGE 3: VASTSTELLING BESTUURLIJKE (ARBO)-BOETE

Een werkgever is verplicht om de regels van de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling na te leven. De Arbo regelgeving beschermt werknemers tegen onder meer slechte arbeidsomstandigheden. Als een werkgever in strijd met deze voorschriften handelt, kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een bestuurlijke boete opleggen, hierna de arboboete genoemd. Door toe te zien op handhaving van de Arbo regelgeving en door overtredingen te sanctioneren, maakt de regering duidelijk dat er in ons land geen plaats is voor bedrijven die de wettelijke normen rond arbeidsomstandigheden niet willen naleven. Andere sancties dan een bestuurlijke boete zijn ook mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan een bevel tot stillegging van het werk. Een aantal overtredingen van de Arbo regelgeving kunnen een strafbaar feit opleveren die leiden tot een proces - verbaal en mogelijke vervolging door het Openbaar Ministerie. Deze bijlage gaat echter alleen over op te leggen bestuurlijke arbo-boetes.

Hoe hoog is de Arboboete?

Om de hoogte van de arboboete te bepalen, zijn regels opgesteld. De regering gaat ervan uit dat van een scherp handhavings- en sanctiebeleid een sterke preventieve werking uitgaat: werkgevers willen niet het risico lopen dat zij een hoge boete opgelegd krijgen.

De boeteregels zijn vastgelegd in de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandigheden-wetgeving, kortweg: de beleidsregel boeteoplegging. De hoogte van de boete is afhankelijk van diverse factoren die in de beleidsregel zijn uitgewerkt.

De factoren die een rol spelen bij de hoogte van de boete zijn onder andere:

- het type overtreding;
- de normbedragen;
- de bedrijfsgrootte;
- verhogende omstandigheden;
- verlagende omstandigheden;
- eerste overtreding of een herhaling;
- evenredigheid.

Type overtreding

In de beleidsregel wordt onderscheid gemaakt tussen drie typen overtredingen:

- een *zware overtreding* (ZO) waarvoor direct een boete wordt gegeven;
- een *overtreding met directe boete* (ODB) waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt gegeven;
- een *overige overtreding* (OO) waarvoor eerst een waarschuwing of een kennisgeving van een eis tot naleving wordt gegeven, of een eis tot naleving wordt gesteld, en pas nadat dezelfde of een soortgelijke overtreding opnieuw wordt geconstateerd, wordt overgegaan tot een boeteoplegging.

In een bijlage van de beleidsregel is een tabel opgenomen waarin per beboetbaar artikel van de Arboregeling is aangegeven om wel type overtreding het gaat.

Voorbeeld:

In artikel 3.17 van het Arbobesluit staat:

Het gevaar te worden getroffen of geraakt door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan dan wel vloeistoffen of gassen, of het gevaar bekneld te raken tussen voorwerpen, producten of onderdelen daarvan, wordt voorkomen en indien dat niet mogelijk is zoveel mogelijk beperkt.

In de tabel van de bijlage van de beleidsregel staat dat overtreding van dit voorschrift een *zware overtreding* (ZO) is. Hier kan dus direct een boete voor worden opgelegd.

Er bestaat ook nog een vierde soort overtreding, namelijk een overtreding die tot een arbeidsongeval heeft geleid. Het gaat daarbij om arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname. Ook in dat geval kan direct een boete worden opgelegd.

Normbedragen

In de beleidsregel boeteoplegging staan zeven categorieën normbedragen, te weten:

- categorie 1 € 340,-;
- categorie 2 € 750,-;
- categorie 3 € 1.500,-;
- categorie 4 € 3.000,-;
- categorie 5 € 4.500,-;
- categorie 6 € 9.000,-;
- categorie 7 € 13.500,-.

In de tabel van de bijlage van de beleidsregel staat per overtreding welk boetenormbedrag daaraan is gekoppeld.

In het *voorbeeld* dat hierboven is genoemd (overtreding van artikel 3.17 van het Arbobesluit) staat in de tabel niet alleen dat dit een zware overtreding is, maar ook dat deze overtreding valt onder categorie 6, dus een bedrag van € 9.000,-. Zo is ook voor andere overtredingen in de tabel te lezen onder welke categorie normbedrag deze valt.

Voor het niet direct melden van een bedrijfsongeval, waarbij de Nederlandse Arbeidsinspectie geen onderzoek meer kan doen naar de toedracht van het arbeidsongeval, geldt een aparte boete van € 50.000,-. Er kan dan namelijk niet meer worden nagegaan of een overtreding van de Arboregels de oorzaak is van het ongeval.

Een boete kan in een aantal gevallen ook aan een werknemer worden opgelegd. Het gaat dan bijvoorbeeld om situaties waarbij een werknemer geen persoonlijke beschermingsmiddelen of hulpmiddelen gebruikt, terwijl de werkgever deze verplicht ter beschikking heeft gesteld. De boete voor een werknemer is maximaal € 450,-.

Bedrijfs grootte

Bij het vaststellen van de normbedragen is een bedrijf met 500 of meer werknemers het uitgangspunt. Kleinere bedrijven betalen minder. Zo betalen bedrijven met minder dan 5 werknemers 10% van het normbedrag, bedrijven met 5 tot en met 9 werknemers 20% , 10 tot en met 39 werknemers 30%, 40 tot en met 99 werknemers 50%, 100 tot en met 249 werknemers 60% en bedrijven met 250 tot en met 499 werknemers 80% van het normbedrag.

Terug naar het voorbeeld: als het bedrijf dat artikel 3.17 van het Arbobesluit heeft overtreden 24 werknemers heeft, is de boete 30% van het normbedrag van € 9.000,- , dus € 2.700,-.

Verhogende omstandigheden

In het geval van zware overtredingen wordt het boetenormbedrag vermenigvuldigd met twee. Heeft een arbeidsongeval een dodelijke afloop of uitzonderlijk ernstig blijvend letsel (bijvoorbeeld een dwarslaesie of coma), dan wordt het boetenormbedrag vermenigvuldigd met vijf. Bij een arbeidsongeval dat leidt tot blijvend letsel wordt de boete vermenigvuldigd met drie (licht blijvend letsel), drieënhalf (matig blijvend letsel) of vier (ernstig blijvend letsel). Licht blijvend letsel is bijvoorbeeld een blijvende beschadiging van één vingerkootje. Onder matig blijvend letsel wordt bijvoorbeeld verlies of beschadiging van twee tenen verstaan. Het verlies van een arm of been wordt als voorbeeld genoemd van ernstig blijvend letsel.

Ook als een arbeidsongeval leidt tot een ziekenhuisopname, wordt het boetenormbedrag vermenigvuldigd met drie (minder dan twee nachten), drieënhalf (twee tot zeven nachten) of vier (meer dan zeven nachten).

Toegepast op het voorbeeld: Bij het bedrijf met 24 werknemers vindt, als gevolg van een overtreding van artikel 3.17 van het Arbobesluit, een ernstig arbeidsongeval plaats waarbij de werknemer overlijdt. De boete voor de werkgever bedraagt dan € 13.500,- (5 x € 2.700).

Verlagende omstandigheden

De op te leggen boete kan worden verlaagd als de werkgever geen verwijt treft. Indien de werkgever aantoonbaar dat hij gerichte inspanningen heeft verricht

om overtredingen van de Arboregels te voorkomen, kan dit leiden tot een matiging, verlaging, van de boete. In de beleidsregel staat een opsomming van vier inspanningen van de werkgever die elk tot een matiging van 25% van de boete kunnen leiden. Het gaat om de volgende inspanningen:

- als de risico's van de concrete werkzaamheden voldoende zijn geïnventariseerd (bijvoorbeeld door middel van de Arbo RI&E Grafimedia) en een veilige werkwijze is ontwikkeld;
- als de noodzakelijke randvoorwaarden zijn gecreëerd voor het toepassen van een veilige werkwijze (bijvoorbeeld door het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen en er rekening mee te houden dat het gebruik daarvan extra tijd vergt);
- als er adequate instructies zijn gegeven;
- als er adequaat toezicht is gehouden

Al deze elementen zijn even belangrijk voor het werken volgens de Arboregels. Daarom kunnen ze ieder voor zich leiden tot een matiging van de boete van 25%.



Opnieuw terug naar het voorbeeld: als de boete in verband met overtreding van artikel 3.17 van het Arbobesluit zonder matiging € 2.700 is, maar de werkgever kan aantonen dat er een actuele RI&E is en een veilige werkwijze is ontwikkeld en er adequate instructies zijn gegeven, kan dat leiden tot een verlaging van de boete met 50%. Er zijn dan immers twee matigingsgronden van toepassing.

Eerste overtreding of een herhaling

Bij herhaling van een zelfde soort overtreding binnen vijf jaar wordt de boete verdubbeld en bij herhaling van ernstige overtredingen zelfs verdrievoudigd. Een ernstige overtreding is bijvoorbeeld het willens en wetens overtreden van een wettelijke verplichting waardoor een dodelijk arbeidsongeval plaats vindt. En voor alle overtredingen geldt dat als binnen vijf jaar voor de derde maal eenzelfde soort overtreding wordt geconstateerd, de boete wordt verdrievoudigd.

Evenredigheid

Stel dat alle regels van de beleidsregel correct zijn toegepast. Staat dan 100% vast wat de hoogte van de boete is? Nee, in de praktijk kunnen zich situaties voordoen die zó afwijken van de standaardsituaties waar de beleidsregel op is afgestemd, dat de hoogte van de boete daarop moet worden aangepast. Het boetebedrag moet evenredig zijn. Anders gezegd: de boete moet zijn afgestemd op de ernst van de overtreding en de mate waarin deze aan de overtreder kan worden verweten. Daarbij moet rekening worden gehouden met de omstandigheden waaronder de overtreding is gepleegd. De boete kan bijvoorbeeld worden verhoogd als een overtreding leidt tot meerdere slachtoffers, al dan niet met verschillend letsel en verschillende duren van ziekenhuisopnames. Of verlaagd als de specifieke omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Conclusie

De hoogte van de boete wordt vastgesteld aan de hand van de criteria die zijn vastgelegd in de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving. Maar het is geen simpele optelsom. De minister moet bij het opleggen van de boete rekening houden met alle omstandigheden. Ook als de beleidsregel geen aanleiding geeft tot matiging, kan een heel palet aan omstandigheden alsnog aanleiding zijn om de boete te matigen. De hoogte van de boete moet daarop worden aangepast. Maar ook andere omstandigheden kunnen aanleiding zijn om de boete te verlagen. De rechter lijkt bereid de werkgever te belonen die kan aantonen dat hij zich heeft ingespannen om een overtreding te voorkomen, of om de gevolgen van een overtreding te beperken. Het kritisch (laten) beoordelen of de boete terecht is, loont dus de moeite.

BIJLAGE 4: VOORLICHTING EN ONDERRICHT

Zoals hiervoor eerder gemeld is, is het geven van voorlichting en onderricht van groot belang om tot betere arbeidsomstandigheden te komen. Daarnaast is geven van goede voorlichting en instructie voor iedere werkgever een verplichting vanuit de Arbeidsomstandighedenwet (Artikel 8). De medewerkers moeten op hun beurt actief meewerken aan de voorlichting en onderricht.

Vaak wordt gedacht dat het geven van voorlichting en onderricht een tijdrovende en complexe aangelegenheid is. Maar zo ingewikkeld en tijdrovend hoeft het helemaal niet te zijn.

Eisen aan voorlichting en onderricht

Voorlichting en onderricht dienen doeltreffend te zijn en afgestemd op de werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's. Het geven van voorlichting en onderricht is niet alleen van belang om ongevallen te voorkomen, maar ook om werknemers in staat te stellen hun werk veilig en verantwoord uit te voeren. Daarom wordt van de werkgever verwacht dat de voorlichting en instructie worden afgestemd op de resultaten van de RI&E. Na het uitvoeren van de RI&E heeft de werkgever namelijk zicht op de mogelijke risico's in het eigen bedrijf, de werkplekken en de machines. Enkele voorbeelden waarbij specifiek voorlichting gegeven moet worden vanwege de risico's zijn: werken met gevaarlijke stoffen, schadelijk geluid, beeldschermwerkzaamheden en werken op hoogte.

De werkgever dient de werknemers te instrueren over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's en over de maatregelen die erop gericht zijn om deze risico's te voorkomen of te beperken. Daarnaast dienen de voorlichting en instructie

toegespitst te zijn op de taken van de werknemer. Wanneer zich wijzigingen voordoen in de omstandigheden zal de werkgever ervoor moeten zorgen dat de voorlichting en het onderricht aangepast worden aan de gewijzigde situatie.

De werkgever dient extra aandacht te besteden aan bijzondere groepen. Bijvoorbeeld aan werknemers onder de 18 jaar aangezien deze groep werknemers beperkt werkervaring heeft en zich in de ontwikkelingsfase bevindt (lichamelijk en geestelijk). Het belang van instructie geven wordt ook groter bij onervaren en anderstaligen.

Naast voorlichting en onderricht over de risico's uit de RI&E en de werkzaamheden van de werknemers, zal ook aandacht besteed moeten worden aan de juiste instructie voor het gebruik en onderhoud van door de werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen. Van belang is dat de werknemers geïnstrueerd worden over het doel en de werking ervan en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken. Dit geldt ook voor de arbeidsmiddelen (o.a. machines en gereedschappen) en de beveiligingen die daaraan aangebracht zijn. De werkgever dient de werknemer te instrueren over het veilig en juist gebruik van de arbeidsmiddelen en het nut en de noodzaak van de aangebrachte beveiligingen.

Aansprakelijkheid werkgever en inlener

Het komt voor dat bij een bedrijf uitzendkrachten worden ingezet. Officieel is het uitzendbureau de werkgever van de medewerkers. Het uitzendbureau hoort het uitgeleend personeel doeltreffend en goed te instrueren. Dat neemt niet weg dat de inlener (dat is het bedrijf waar de uitzendkrachten werken) ook aansprakelijk is wanneer er iets mis gaat. Volgens artikel

7:658 lid 4 BW is naast de formele werkgever ook de inlener aansprakelijk. De instructieplicht geldt niet alleen voor moeilijk of onbekende werkzaamheden maar ook voor simpele en vanzelfsprekende werkzaamheden. Juist bij ogenschijnlijk eenvoudig werk, is het belangrijk om oplettendheid en voorzichtigheid niet uit het oog te verliezen.

Toezicht

Naast het geven van voorlichting en onderricht is de werkgever verplicht om erop toe te zien dat de instructies en afspraken worden nageleefd. De werknemer dient actief mee te werken aan het naleven en volgen van de instructies. Hiervoor dienen alle lagen van de organisatie, van directie tot aan werknemers op de werkvloer, de afspraken na te leven en ernaar te handelen. Bij het niet naleven van de voorschriften is het verstandig om te benoemen welke sancties kunnen worden opgelegd. Hoewel het vervelend is om over sancties te spreken, is het toch verstandig ze te benoemen in de hoop dat deze nooit toegepast hoeven te worden.

Voor het houden van toezicht is het van belang om deze taak ook neer te leggen bij de leidinggevenden en ze ervan bewust te maken dat ook dit een onderdeel is van hun taken en verantwoordelijkheden.

Herhaling van voorlichting en onderricht

Stem intern ook de frequentie van de voorlichting af. Een eenmalige instructie wordt vaak voor een korte duur in het geheugen opgeslagen en beklijft niet. De kracht zit hem in de herhaling en daarom is regelmatig opfrissen van belang. In de dagelijkse praktijk zijn wij voortdurend gefocust op de operationele zaken en kan het zijn dat essentiële veiligheidsinstructies vergeten worden. Een ongeluk zit in een klein hoekje en de kracht van herhaling zorgt ervoor dat werknemers de gegeven voorlichting en instructies als een dagelijkse activiteit hanteren en zich bewust zijn van het belang ervan.

Houd ook rekening met aanloop van nieuwe personeel en combineer het geven van de belangrijkste instructies met een introductieprogramma.

Aantoonbaarheid voorlichting

De werkgever moet kunnen aantonen dat voorlichting en instructies gegeven zijn. Dit kan de werkgever op diverse manieren organiseren. Aangeraden wordt om werkplekinstructie-kaarten te maken. Hiermee is gewaarborgd dat de instructies gegeven zijn en ook altijd ter plekke zijn te raadplegen. Dit is ook nuttig voor nieuwe werknemers. Denk bijvoorbeeld ook aan de stoffenkaarten uit de Arbo RI&E Grafimedia van de stoffen die u intern gebruikt. Deze vorm valt ook onder instructie geven.

Daarnaast kan de werkgever registraties bijhouden in de vorm van aanwezigheidslijsten of verslagen. Zorg ervoor dat de gegeven voorlichting en instructies gearchiveerd worden om op een later moment aan te kunnen tonen dat ze gegeven zijn.

MEER INFORMATIE

Voor meer informatie verwijzen we naar het ARBO-
platform van de sociale partners:

Arbografimedia

info@arbografimedia.nl

arbografimedia.nl

020 543 56 65

Werknemers kunnen met specifieke vragen
contact opnemen met:

FNV

fnv.nl

088 368 03 68

CNV Vakmensen

cnv.nl

030 751 10 01

De Unie

unie.nl

0345 851 951

Werkgevers kunnen met specifieke vragen contact
opnemen met:

KVGO

info@kvgo.nl

kvgo.nl

020 543 56 78

Bij de samenstelling van deze Arbo informatiebrochure 'Arbobeleid in de Grafimedia' is de grootste zorgvuldigheid in acht genomen. De samenstellers kunnen evenwel geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die voortvloeit uit het gebruik van deze informatie.

© 2024 Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB) en Dienstencentrum B.V.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, in enige vorm of op enige wijze, zonder schriftelijke toestemming van de makers en eigenaren.



Auteur en ontwikkeling Dienstencentrum
Uitgiftemaand: februari 2024, versie 02

Vormgeving concept: Studio Ontpopt
Redactie: Dienstencentrum

Deze publicatie maakt geen deel uit van de ARBO Grafimedia catalogus. De informatiebrochure "Arbobeleid in de Grafimedia" geeft werknemers en werkgevers meer specifieke informatie over dit onderwerp.

Deze ARBO Informatiebrochure is een gezamenlijke uitgave van de paritaire Werkgroep Arbeid & Gezondheid Grafimedia (WAGG), een initiatief van de sociale partners in de grafimedia- en communicatiebranche.

De uitgave is tot stand gekomen dankzij de financiële ondersteuning van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB), in het kader van de ontwikkeling van het Arbobeleid 'Gezond Ondernemen in de Grafimedia'.