

ARBOinformatie *thema*:
Arbobeleid in de Grafimedia

Uitgave van: Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia, versie 1

Auteur: Peter Tegel, Dienstencentrum



Gezondheid = Continuïteit

Colofon

Auteur Peter Tegel (Dienstencentrum / Amstelveen)

Productie Dienstencentrum B.V. / Amstelveen

Oorspronkelijke teksten dhr. ing. P.A. Tegel en drs. D. Wilms CMC

Bewerking Technische Werkgroep Arbocatalogus Grafimedia en de Gebruikersgroep Grafimedia

Eindredactie Peter Tegel (Dienstencentrum / Amstelveen)

Vormgeving Dienstencentrum / Amstelveen

Dit ARBOinformatiethema is een gezamenlijke uitgave van de paritaire Werkgroep Arbeid & Gezondheid Grafimedia (WAGG), een initiatief van de sociale partners binnen de grafimedia-branche:



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 2009 - 2012.

PRAKTISCH ARBOBELEID IN DE GRAFIMEDIA

ARBOinformatie *thema*: Arbobeleid in de Grafimedia



Auteur: Peter Tegel, Dienstencentrum
Datum: Amstelveen, juli 2012 (versie 1)

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Arbowetgeving	7
3. Arbobeleid van de onderneming	8
3.1 Motieven voor Arbobeleid	8
3.2 Verplichtingen voor de werkgever	10
3.3 Verplichtingen voor de werknemer	12
3.4 Overleg en medezeggenschap	13
4. Deskundige ondersteuning	15
4.1 Interne en externe deskundige ondersteuning	15
4.2 De preventiemedewerker	17
5. Hulpmiddelen	19
5.1 De website: www.arbografimedia.nl	20
5.2 De Arbocatalogus <i>Grafimedia</i>	20
5.3 De branche-RI&E: de ARBO RI&E <i>Grafimedia</i>	22
5.4 Toetsen of certificeren van de RI&E. Wanneer?	25
6. De Arbeidsinspectie	27

1. Inleiding

“Wat moet ik nou met Arbobeleid?”, een veel gestelde vraag door ondernemers.

Arbowet, Arbeidsomstandigheden, Arbobeleid, Arboconvenant en nu weer ARBOcatalogus *Grafimedia*. Allemaal begrippen waar we wel eens van gehoord hebben. Maar weinig mensen weten precies waar het om gaat. Laat staan, dat duidelijk is wat dat voor je eigen bedrijf betekent en wat je er beter van wordt. Dit boekje zal je de belangrijkste zaken rond het Arbobeleid van een onderneming uit de doeken doen. Je vragen zullen daarmee vast en zeker zijn beantwoord.

Laten we met de term ‘Arbo’ beginnen: 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’ die 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 werkomstandigheden in de grafimedia, wordt dus duidelijk door werkgevers en werknemers onderkend en neemt daardoor steeds verder toe. De bedrijfstak is sterk aan het vergrijzen en er zijn steeds meer oudere werknemers werkzaam. Nu medewerkers straks langer moeten doorwerken en later met pensioen gaan, wordt het steeds belangrijker om werk te maken van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Om zo in de toekomst ook te kunnen blijven beschikken over gezond, gemotiveerd en productief personeel. En 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 versterken.

Maar er gelden zeker ook nog hele andere belangen voor ondernemers. Reeds lange tijd, met name vanaf de introductie van de Wet Poortwachter op 1 april 2002, heeft de werkgever een groot financieel belang gekregen bij het verbeteren van de werkomstandigheden en daarmee het beperken van ziekteverzuim. Concreet houdt dit in dat ondernemers verplicht zijn het loon van zieke werknemers over een periode van 2 jaar zelf door te betalen (uitzonderingen zoals zwangerschapsverlof natuurlijk daargelaten). Voor meer informatie verwijzen we je naar het ARBOinformatieboekje nummer 10: *Verzuim en Re-integratie*.

6. praktisch arbobeleid in de grafimedia arbobeleid in de grafimedia (versie 1)



Laten we eerlijk zijn: dit brengt grote financiële risico's met zich mee. Vooral de kleinere grafimediabedrijven zijn hierdoor kwetsbaar bij het wegvallen van zieke werknemers. Gelukkig kunnen de bedrijven zich voor dit risico verzekeren bij een verzekeringsmaatschappij. Maar de verzekeringspremie is meestal gebaseerd op het verzuimpercentage van het bedrijf: hoe hoger het verzuimpercentage des te hoger is vaak de verzekeringspremie. Ja ook op dit vlak geldt: *de vervuiler betaalt*.

Nu ziet u al dat het hebben van een goed arbobeleid, meewerkt aan het verlagen, of laag houden, van het ziekteverzuim en het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers. Bedrijven die preventief bezig zijn met arbeidsomstandigheden en 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.

Vandaar: Ken je bedrijfsrisico's op zowel technisch als sociaal vlak. Hoe? Voer een Risico-inventarisatie uit, de ARBO RI&E Grafimedia (zie www.arbografimedia.nl). Tegenovergesteld: bedrijven die weinig inzicht hebben in hun arbeidsrisico's, lopen een grotere kans op ziekteverzuim of verloop van medewerkers. Dit komt de continuïteit van het bedrijf absoluut niet ten goede.

Om je te helpen beter inzicht te krijgen in de wettelijke spelregels rond arbobeleid, is dit ARBOinformatieboekje, de digitale RI&E Grafimedia én de Arbocatalogus Grafimedia ontwikkeld. Maak er gebruik van!

2. Arbowetgeving

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

Het Arbobesluit is weer 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 is er *de Arboregeling*, dat een verdere uitwerking is van het Arbobesluit. De regels van het Arbobesluit en de Arboregeling zijn verplicht voor werkgever en werknemer.

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

De Arbowet gaat ervan uit dat de werkgever en de werknemer samen de verantwoordelijkheid hebben voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn op het werk. Daarbij hebben zowel werkgever als werknemer een aantal verplichtingen. Zie paragraaf 3.2 en 3.3 voor meer informatie. Een belangrijke rol is weggelegd voor de verplichte risico-inventarisatie – 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 5.2.

Binnen de grafimediabranche is daarnaast de ARBOcatalogus *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 paragraaf 5.3 of op www.arbografimedia.nl.



3. Het arbobeleid van de onderneming

'Arbobeleid' is een veelomvattend woord. Het betekent eigenlijk dat een werkgever bij het te voeren bedrijfsbeleid altijd rekening houdt met de arbeidsomstandigheden van haar medewerkers, dus een goede kwaliteit van het werk. De beste garantie daarvoor is als de werkgever bij het nemen van beslissingen, zoals investeringen, rekening houdt met eventueel bijkomstige arboaspecten 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 verder op in dit thema echter ook kan worden gelezen (in paragraaf 3.3) hebben ook werknemers verplichtingen! Veiligheid, gezondheid en welzijn moet van twee kanten komen.

3.1 Motieven voor arbobeleid

De arbowet verplicht werkgevers om een gedegen arbobeleid te voeren. Helaas zijn er nog steeds werkgevers die dit beleid alleen maar optuigen om mogelijke boetes van de arbeidsinspectie of claims van werknemers of derden te voorkomen. De houding van dit type werkgever ten opzichte van arbo is dan ook vaak niet positief. Wellicht begrijpelijk vanuit het gezichtspunt van de traditioneel denkende werkgever gezien. Maar tegelijkertijd kun je je afvragen of dit motief 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 steeds moeilijker om arbeidsomstandigheden bij hun werk te betrekken. Een werknemer die merkt dat zijn werkgever arbo eigenlijk niet zo belangrijk vindt of dit alleen maar doet omdat het moet, zal namelijk niet snel zelf 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 ziekteverzuim en het beperken van de kans op bedrijfssongevallen. 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 goede uitstraling van een bedrijf wordt in deze tijd steeds belangrijker: voor potentiële klanten maar ook voor het huidige personeel én voor mensen die het bedrijf in de toekomst wil aantrekken. We hebben het dus over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, 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 *good 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 je uit het bovenstaande kunt opmaken 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, P&O, 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.

3.2 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 doe je dat als werkgever?

Simpel. Alleen al door periodiek te kijken naar de nieuwe mogelijkheden om de veiligheid van werknemers te bevorderen. Dit bereik je onder anderen door rekening te houden 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 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 **gevaaren voor de gezondheid van werknemers bij de bron aan-pakken** (de arbeidshygiënische strategie). Een voorbeeld hiervan is dat een machine die veel lawaai maakt, wordt vervangen door een stiller type (en dus niet meteen als enige maatregel gehoorbescherming).
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 tempogebonden **arbeid en het vermijden van psychosociale arbeidsbelasting**. Met psychosociale arbeidsbelasting wordt bedoeld: werkdruk (of werkstress), agressie en geweld, pesten en seksuele intimidatie.
5. Het **opstellen en uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie** (zie paragraaf 5.2).
6. **Regelmatige evaluatie van het arbobeleid**.
7. Het **aanstellen van** minstens **één preventiemedewerker** (zie paragraaf 4.2).
8. Een **goede verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden** over de werknemers hierbij rekening houdend met hun bekwaamheden.

11. praktisch arbobeleid in de grafimedia arbobeleid in de grafimedia (versie 1)



9. Het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers **over veilig en gezond werken**.
10. Regelen van **de verzuimbegeleiding** (zie paragraaf 4.1).
11. Organiseren van **het Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek** (PAGO) – vaak ook wel PMO (Periodiek Medisch Onderzoek) genoemd - en eventuele aanstellingskeuringen (zie paragraaf 4.1).
12. Het voorkomen van blootstelling **aan gevaarlijke stoffen**.



13. Zorgdragen voor **machineveiligheid**
14. Organiseren van **de Bedrijfshulpverlening** (BHV), binnen het bedrijf moet minstens één bedrijfshulpverlener aanwezig zijn (lees hierover meer in het ARBOinformatiethema 12: Bedrijfshulpverlening)
15. Besteden van aandacht **aan bijzondere groepen**, zoals zwangere vrouwen en jeugdigen.





3.3 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 Arbwet een eigen verantwoordelijkheid om in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren. Jezelf onnodig blootstellen aan onveilige werksituaties moet je simpelweg weigeren. Het kan niet de bedoeling zijn dat altijd de hoog gemotiveerde werknemers de zware klussen moeten opknappen, omdat ze geen “Nee” willen verkopen.

Volgens de arbwet 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.

De Arbowet kent ook sancties als de werknemer zich niet aan de voor hem/haar geldende verplichtingen houdt. De 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 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 er passende beschermingsmiddelen ter beschikking zijn gesteld.

3.4 Overleg en medezeggenschap

De wetgever heeft aan werkgevers en werknemers opgedragen samen te werken bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid.

Om het gevoerde arbobeleid duidelijk aan het personeel over te brengen, is het van belang dat arbozaken 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.

Voor hele kleine bedrijven betekent dit concreet dat er tijdens de koffiepauze en de jaarlijkse vergadering 'arbo' onderwerp van gesprek is. 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 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 Arbeidsomstandighedenwet.

Indien het bedrijf over een Ondernemingsraad (kortweg OR) of een Personeelsvertegenwoordiging (kortweg 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 VGW-commissie op (VGW = Veiligheid, Gezondheid en Welzijn).

14. praktisch arbobeleid in de grafimedia arbobeleid in de grafimedia (versie 1)

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 ziekteverzuim.



4. Deskundige ondersteuning

Vóór 1 juli 2005 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.

Op grond van Europese regelgeving moest de Nederlandse wet op dit punt worden aangepast. Uitgangspunt is nu dat het bedrijf zo veel mogelijk zélf verzuim en preventie vormgeeft. Alleen als een bedrijf dit niet geregeld krijgt mag het bedrijf andere mogelijkheden toepassen (zoals het inschakelen van specialisten op Arbo- en P&O-gebied).



4.1 Interne en externe deskundige ondersteuning

Hierboven is reeds 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 ziekteverzuim regelt. Het uitgangspunt van de overheid is dat een bedrijf zo veel mogelijk de arbopreventie 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 zogenaamde preventiemedewerker gaan aanstellen, die zich gaat bezig houden met de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. In paragraaf 4.2 gaan wij verder in op de rol en taken van de preventiemedewerker.

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

1. Het toetsen van **de RI&E** (zie ook paragraaf 5.2)
2. **Organiseren van de ziekteverzuimbegeleiding**
3. Het uitvoeren van **het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek** (PAGO)
4. Het uitvoeren van **een aanstellingskeuring**

Bij deze taken kan de werkgever kiezen voor een *maatwerkregeling* of een *vangnetregeling*.

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 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 ziekteverzuim (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 arbo deskundigen (arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige of hogere veiligheidskundige).

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 een bedrijf geen gebruik maakt van de bovengenoemde maatwerkregeling dan moet de werkgever 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.

4.2 De preventiemedewerker

De zogenaamde preventiemedewerker houdt zich bezig met de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Bij een aantal van 26 werknemers of meer moet in de onderneming een preventiemedewerker worden aangewezen. Bij bedrijven met minder dan 26 werknemers mag de preventiemedewerker ook de werkgever zijn, mits hij voldoende kennis en ervaring bezit om die taak uit te voeren.

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. **Het 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 van de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (pvt) of belanghebbende werknemers** over arbo-aangelegenheden;
3. **Het 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 of instructie over het werken met gevaarlijke stoffen. 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 je eenvoudig vaststellen 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 arborisico's.

18. praktisch arbobeleid in de grafimedia arbobeleid in de grafimedia (versie 1)



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 STIVAKO). De cursus Preventiemedewerker Grafimedia wordt binnen onze CAO dan ook als enige officieel goedgekeurde brancheopleiding gezien. Bedrijven waarvan de preventiemedewerker deze cursus (met diploma) hebben gevolgd, kunnen rekenen op een eenvoudiger toetsingsbeleid. Informatie hierover kunt u inwinnen via de Helpdesk Arbografimedia (zie paragraaf 5.1).

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.

5. Hulpmiddelen

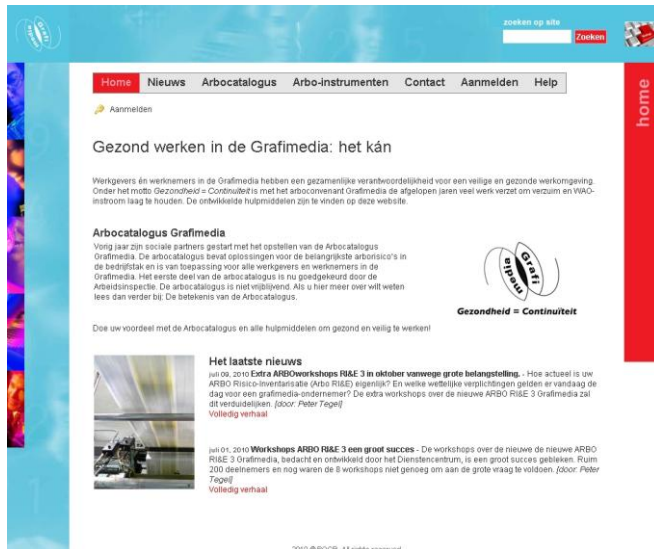
Werknemers, maar vooral werkgevers, hebben de afgelopen jaren steeds meer verantwoordelijkheid gekregen voor de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf. En ook steeds meer financieel belang om ziekteverzuim te voorkomen of te beperken. Gezond verstand alleen is doorgaans niet voldoende om werk te maken van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Arbowet- 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 Grafimediabranche hebben de afgelopen jaren veel praktische hulpmiddelen ontwikkeld om werkgevers te ondersteunen bij het vormgeven van hun arbobeleid. Om werkgever en werknemers wegwijs te maken in het oerwoud van regelingen en hulpmiddelen, is de beschikbare informatie op een overzichtelijke manier bij elkaar gezet op het arboplatform www.arbografimedia.nl.

Arbeidsomstandighedenbeleid is binnen de grafimediabranche geen nieuw fenomeen meer. Al sinds 1994 is onze bedrijfstak actief bezig met de vormgeving van haar veiligheid- en gezondheidsbeleid. Bekende voorbeelden zijn *TZ Arbo* (Terugdringing Ziekteverzuim) uit 1994 en de *8 Groene Arboboekjes* van het eerste Arboconvenant Grafische Industrie (1995-1999). En wat dacht u van de digitale Arbo Risico-Inventarisatie en Evaluatie uit het tweede Arboconvenant Grafimedia (2001-2007)?

Nu, anno 2012, kunnen de sociale partners met trots terugkijken op een periode van ruim 15 jaar, waarin op het vlak van Arbeidsomstandigheden veel bereikt is. Deze prestatie is ook alleen maar mogelijk geweest, omdat gedurende deze periode de werkgevers- en werknemersorganisaties in goede harmonie intensief met elkaar hebben samengewerkt. Een mooi voorbeeld van het Nederlandse poldermodel.

Maar het bedrijfstakbeleid wordt niet in concreto gebracht door de sociale partners. Die zijn alleen primair verantwoordelijk voor het met elkaar vaststellen van het bedrijfstakbeleid. De concrete uitvoering van het veiligheidsbeleid ligt natuurlijk met name bij de individuele werkgevers en werknemers. Dus, aan hen de schone taak om hun steentje bij te dragen aan een (nog) veiligere en gezondere bedrijfstak. Om de grafimediabedrijven hierin te ondersteunen zijn verschillende hulpmiddelen ontwikkeld, waarvan de *Arbocatalogus* en de *ARBO RI&E Grafimedia* wel de bekendste zijn.

5.1 Website: www.arbografimedia.nl



De website www.arbografimedia.nl is hét arboplatform binnen de grafimedia. De website bestaat al sinds 2004 en is in 2010 volledig vernieuwd. Op de site is de Arbocatalogus voor de branche integraal opgenomen. Elke apart onderwerp van de Arbocatalogus kan via de vernieuwde zoekstructuur snel worden gevonden.

Bovendien is er een rechtstreekse koppeling met de tevens in 2010 vernieuwde RI&E Grafimedia.

5.2 De ARBOcatalogus Grafimedia

De nieuwe Arboret die sinds 2007 van kracht is, 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 brancheniveau zelf de mogelijkheid moeten krijgen om invulling te geven aan de aanpak van branchespecifieke arborisico'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 arborisico's die iedereen in de sector kan raadplegen. Een arbocatalogus (of een deel daarvan) is alleen geldig als deze positief getoetst is door de Arbeidsinspectie.



Het opstellen van een arbocatalogus binnen een branche is overigens niet verplicht. De sociale partners in onze bedrijfstak hebben hier (net als veel andere branches) toch opdracht voor gegeven vanwege de voordelen: de sector kan maatwerkoplossingen opstellen voor specifieke arborisico's, kennis en producten over veilig, gezond en prettig werken komen beschikbaar voor de gehele sector en wie de oplossingen uit een 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 arbocoördinator, de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging.

Binnen de ARBOcatalogus *Grafimedia* zijn de volgende prioritaire arborisico's vastgesteld:

1. **Werkdruk**
2. **Fysieke belasting**
3. **Machineveiligheid**
4. **Geluid op de werkplek**
5. **Gevaarlijke stoffen**
6. **Oplosmiddelenreductie in de Offset**
7. **Gebruik van organische oplosmiddelen in de Zeefdruk**

Van ieder arbeidsrisico is een ARBOcatalogusthema opgesteld (zie als voorbeeld de onderstaande afbeeldingen). De themadocumenten behandelen elk risico en schetsen in een aantal stappen een systematische aanpak om deze te beheersen. Voor het gemak is van ieder thema-document ook een samenvatting gemaakt. Daarnaast is de inhoud van de arbocatalogus geïntegreerd in de branche RI&E, zodat u direct voorbeelden krijgt van oplossingen voor de specifieke arborisico's in uw bedrijf. Goedgekeurde onderdelen van de Arbocatalogus Grafimedia zijn te vinden op het arboplatform: www.arbografimedia.nl.



Let op: hoewel de arbocatalogus formeel geen wettelijke basis heeft, is hij niet vrijblijvend. De arbeidinspectie 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 Arbowetgeving waaraan de arbocatalogus invulling geeft. U mag overigens van de afspraken in de Arbocatalogus afwijken, maar dan moet u wel kunnen onderbouwen dat het alternatief voldoet aan de doelvoorschriften van de Arbowetgeving.

Verder kent onze branche ook nog zogenaamde **ARBOinformatiethema's** (uit de vorige Arboconvenantsperiode). Deze informatieboekjes halen weliswaar niet het wettelijke niveau van een officieel door de Arbeidsinspectie goedgekeurd 'ARBOcatalogusthema', maar zijn wel degelijk zeer informatief van aard en oplossingsgericht. Wellicht dat deze informatieboekjes in de toekomst nog eens worden opgetrokken tot catalogusniveau.



5.2 Branche RI&E: de ARBO RI&E Grafimedia

Je kunt pas een goed arbobeleid opstellen als je inzicht hebt in de risico's die zich in het bedrijf voordoen. De Arbowet verplicht daarom werkgevers een risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E) op te stellen. In een RI&E staat welke risico's er binnen je bedrijf zijn ten aanzien van de veiligheid, gezondheid en welzijn (VGW) 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 aan te pakken.

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

23. praktisch arbobeleid in de grafimedia arbobeleid in de grafimedia (versie 1)



Gezondheid = Continuïteit

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 OHSAS 18001** (arbomanagementsysteem) of zelfs **MVO** hebben **een belangrijke eerste stap** gezet.

ARBO RI&E 3 Grafimedia: Welkom. Kies het RI&E niveau waarin u wilt werken

Toelichting
Bedrijfsprofiel
Personeelsprofiel
RI&E Organisatie
RI&E Praktijk
PAGO / PMO
Stoffenregister
Plan van Aanpak
Preventie medewerker
RI&E Toetsing
RI&E-Switch
Rapportage

KERN RI&E
De lichte versie van de branche-RI&E. Om snel en makkelijk te handelen.
Voortgangsindicator 39 %

RI&E Grafimedia
De reguliere branche-RI&E. Een goede balans tussen diepgang en snelheid.
Voortgangsindicator 35 %

RI&E PLUS
De uitgebreide branche-RI&E voor de arboprofessional. Een RI&E met diepgang.
Voortgangsindicator 28 %

Gezondheid = Continuïteit

Onze bedrijfstak beschikt over haar eigen RI&E-systematiek. Reeds vele jaren hebben we een hele specifieke branche-RI&E. In de negentiger jaren bestond die uit de bekende 8 *Groene Arboboekjes*, maar sinds 2005 uit de volledig digitaal vormgegeven ARBO RI&E *Grafimedia*. Hiermee was de Grafimedia de eerste bedrijfstak in Nederland met een officieel door het ministerie van SZW erkende RI&E (zie www.rie.nl). De RI&E is gratis te downloaden op www.arbografimedia.nl.

Het grote voordeel van deze RI&E is dat deze alle informatie uit de ARBOcatalogus Grafimedia in zich huisvest en tegelijkertijd het ultieme "oplossingenboek" is voor je arbeidsproblemen. Elk bedrijf krijgt hierdoor automatisch een overzicht van de bedrijfs-specifieke arborisico's en het Plan van Aanpak om de nodige verbeterpunten door te voeren. Het bedrijf voorkomt hierdoor ongewenste situaties en plotselinge uitgaven. Het Plan van Aanpak, welke volledig interactief is, kan uiteraard ook worden geprint en worden getoond bij een eventueel bezoek van de Arbeidsinspectie.

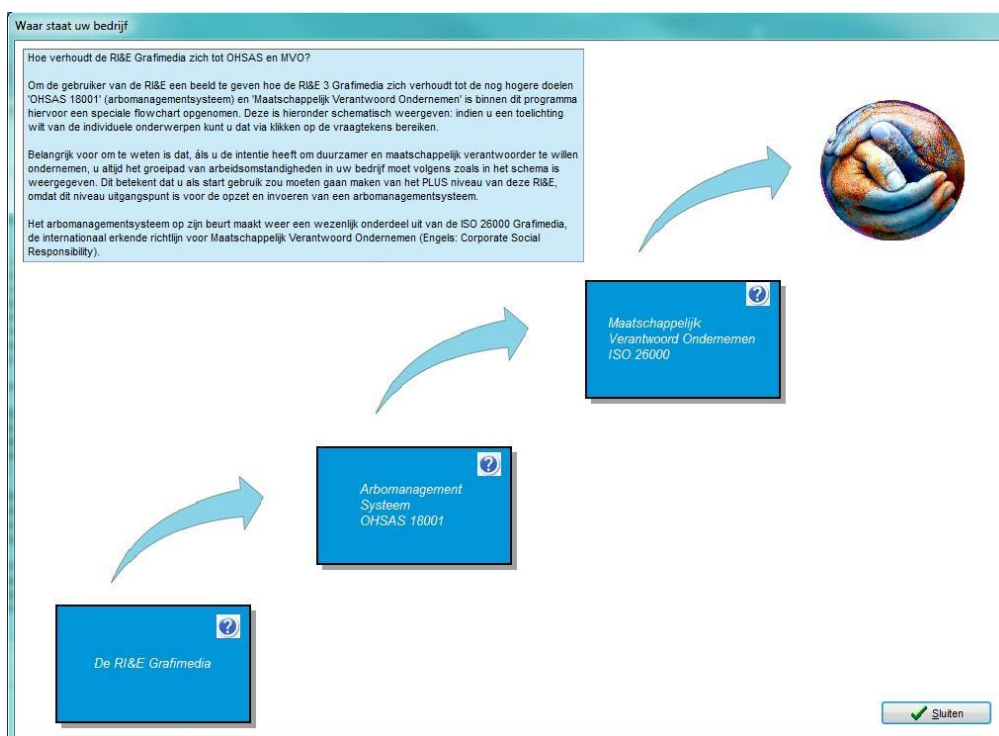
24. praktisch arbobeleid in de grafimedia arbobeleid in de grafimedia (versie 1)



De RI&E Grafimedia is in 2010 geheel vernieuwd. De nieuwe RI&E is in een nieuwe vorm gegoten, volledig aangepast aan de laatste technologische ontwikkelingen en nog bedrijfstakspecifieker geworden. Ook biedt de RI&E nu een praktische PAGO signalering wat inhoudt dat op basis van de ingevoerde bedrijfsinformatie de RI&E geheel automatisch een PAGO-advies aflevert. Dit advies levert de input voor een bedrijfsarts voor het vaststellen van het uiteindelijke PAGO-programma. Als werkgever bent je verplicht je medewerkers een Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aan te bieden. Binnen de RI&E Grafimedia vormen de diverse concreet beschreven werkplekken – en de daaraan verbonden arbeidsrisico's - het uitgangspunt. Van vrijwel iedere bestaande werkplek in de bedrijfstak geeft de RI&E alle arboaspecten aan, op het gebied van bijvoorbeeld de geluidsbelasting, machineveiligheid of gevaarlijke stoffen. De RI&E sluit dan ook naadloos aan bij de belevingswereld van de (procesgerichte) gebruikers.

Verder bestaat de **RI&E Grafimedia nu uit drie versies**, die opeenvolgend een ideaal groeimodel vormen voor bedrijven die zich verder willen spiegelen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Namelijk: **de KERN RI&E** (als basisniveau voor kleine bedrijven), **de Reguliere RI&E** (middenniveau) of zelfs **de RI&E PLUS** waarmee je als bedrijf een mooie opstap naar een Arbozorgsysteem (OHSAS 18001) of zelfs Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen maakt.

Kleinere bedrijven – tot en met 25 medewerkers – hebben dus de beschikking over een lichte versie van de standaard RI&E: de KERN RI&E, die kernachtig is opgezet, maar nog steeds voldoet aan de eisen vanuit de Arbowet. Tegelijkertijd is het door het groeimodel van de branche RI&E mogelijk geworden om continue te werken aan verbetering van hun veiligheid- en gezondheidsbeleid. Een kleine offsetdrukkerij kan bijvoorbeeld starten met het invullen van de KERN RI&E en op termijn opschalen naar de Reguliere RI&E (middenniveau) of zelfs de RI&E PLUS.



5.4 Toetsen of certificeren van de RI&E. Wanneer?

Het alleen hebben van een RI&E is vaak niet een voldoende garantie als garantie voor de veiligheid van medewerkers. Wellicht dat het bij kleine grafimediabedrijven (met relatief weinig arbeidsrisico's) wel los zal lopen, maar bij de grotere en vaak complexere productiebedrijven 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:

A) 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 in samenwerking met de directie voldoende kennis en kunde hebben om hun RI&E op een goede manier vorm te geven en actueel te houden.

B) Bedrijven vanaf 26 werknemers, die gebruik maken van de branche-RI&E en waarvan de preventiemedewerker de cursus *Preventiemedewerker Grafimedia* van STIVAKO heeft gevolgd mogen hun RI&E op afstand laten toetsen op volledigheid (goede en goedkope bedrijfstakoplossing).

Op grond van de Grafimedia CAO kunnen bedrijven volstaan met een '*lichte RI&E-toets op afstand*', wat inhoudt dat de RI&E-database door een externe deskundige op kantoor wordt beoordeeld op volledigheid. Voorwaarde is wel dat de eigen preventiemedewerker die betrokken is bij de uitvoering van deze RI&E de brancheopleiding Preventiemedewerker Grafimedia (van STIVAKO) heeft voltooid. De toetsing wordt doorgaans digitaal geregeld via de Stichting Certificatie Grafimedia (kortweg SCGM), waarbij de beoordeling direct in je bedrijfseigen RI&E-database is vastgelegd (in het laatste tabblad van het RI&E-programma). Lees hierover meer op www.scgm.nl.

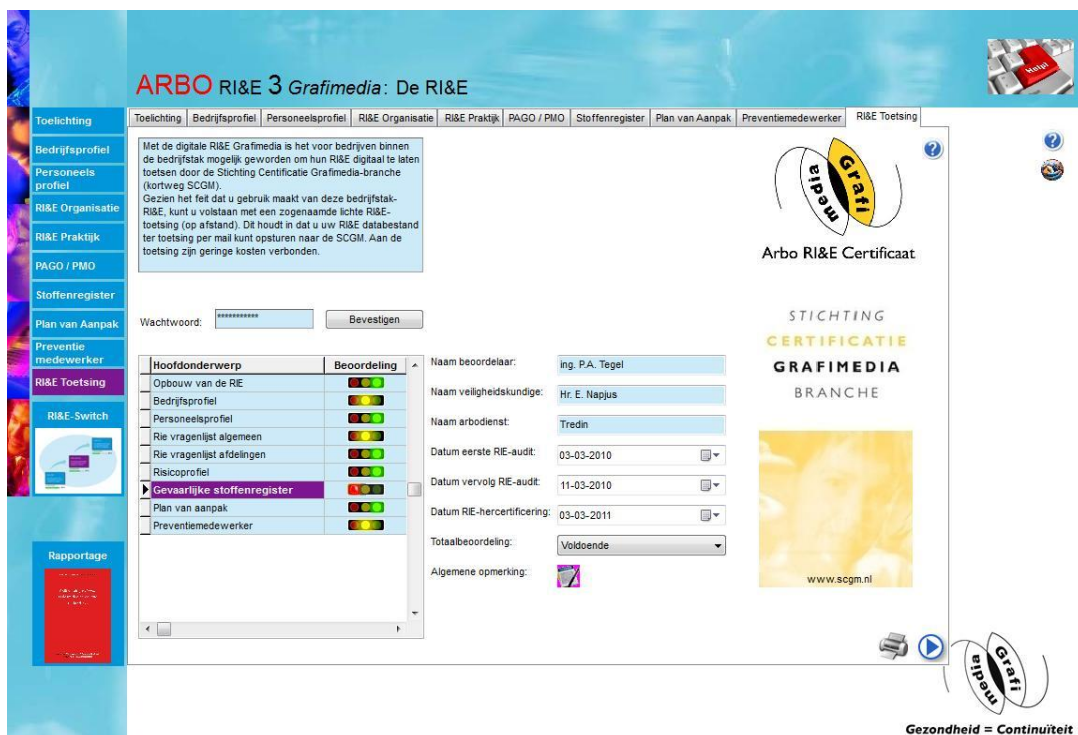
C) Bedrijven die geen gebruik maken van de branche-RI&E en/of waarvan de preventiemedewerker niet de bedrijfstakcursus *Preventiemedewerker Grafimedia* van STIVAKO heeft gevolgd moeten altijd hun RI&E volledig (dus via een duurdere beoordeling) laten toetsen.

Hoewel het wellicht voor de meeste RI&E-gebruikers niet logisch lijkt, zijn er nog steeds grafimedia-ondernemers, die er voor kiezen 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 deze dan meer zijn afgesloten van specifieke bedrijfstakkennis en oplossingen (via de website www.arbografimedia.nl kan natuurlijk wel toegang verkregen worden tot het oplossingenboek, maar altijd in een minder makkelijke vorm, dan dat je de branche-RI&E toepast.

D) Bedrijven die van plan zijn om meer Maatschappelijk Verantwoord te willen Ondernemen of een arbozorgsysteem te willen invoeren, kunnen als eerste constructieve stap hun ARBO RI&E nu ook laten certificeren (met bijbehorend certificaat en muurbordje).

Het is sinds 2005 binnen de grafimediabranche ook mogelijk uw ARBO RI&E te laten certificeren. Speciaal voor de branche is er door de SCGM deze certificatiesystematiek ontwikkeld, welke 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.

Deze certificering is met name van belang voor bedrijven die de keuze hebben gemaakt om aan *MVO* of Arbomanagement (*OHSAS 18001*) te gaan werken. Het laten beoordelen van je ARBO RI&E door een bedrijfstakspecialist helpt je namelijk verder in de kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden en HRM-beleid binnen het bedrijf. Het is tevens een belangrijk signaal naar alle werknemers, dat aangeeft dat arbeidsomstandigheden voor dit bedrijf een relevant onderwerp is. Tevens ziet de Arbeidsinspectie dat jullie serieus werk maken van het veiligheidsbeleid.




ARBO RI&E 3 Grafimedia: De RI&E

Met de digitale RI&E Grafimedia is het voor bedrijven binnen de bedrijfstak mogelijk geworden om hun RI&E digitaal te laten toetsen door de Stichting Certificatie Grafimedia-branche (kortweg SCGM). Gezien het feit dat u gebruik maakt van deze bedrijfstak-RI&E, kunt u volstaan met een zogenaamde lichte RI&E-toetsing (op afstand). Dit houdt in dat u uw RI&E databestand ter toetsing per mail kunt opsturen naar de SCGM. Aan de toetsing zijn geringe kosten verbonden.

Wachtwoord:

Hoofdonderwerp	Beoordeling
Opbouw van de RE	● ● ●
Bedrijfsprofiel	● ● ●
Personeelsprofiel	● ● ●
Rie vragenlijst algemeen	● ● ●
Rie vragenlijst afdelingen	● ● ●
Risicoprofiel	● ● ●
Gevaarlijke stoffenregister	● ● ●
Plan van aanpak	● ● ●
Preventiemedewerker	● ● ●

Naam beoordeelaar: ing. P.A. Tegel
 Naam veiligheidskundige: Hr. E. Napjus
 Naam arbo dienst: Tredin
 Datum eerste RE-audit: 03-03-2010
 Datum vervolg RE-audit: 11-03-2010
 Datum RE-hercertificering: 03-03-2011
 Totaalbeoordeling: Voldoende
 Algemene opmerking: 

Arbo RI&E Certificaat
 STICHTING CERTIFICATIE
 GRAFIMEDIA
 BRANCHE
 www.scgm.nl

Gezondheid = Continuïteit

Voor meer informatie over Toetsing en Certificering van je RI&E verwijzen wij je naar de helpdesk van Arbografimedia: tel: 020 – 5435665 of mail: info@arbografimedia.nl. Je kunt natuurlijk ook je vragen direct stellen aan de SCGM, tel: 020 – 5435685, of mail: info@scgm.nl.

6. De Arbeidsinspectie

De instantie die controleert of je je ook aan de Arbowet houdt, is de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie kan een bedrijf op eigen initiatief bezoeken of naar aanleiding van externe signalen, zoals klachten of ongevalsmeldingen. De Arbeidsinspectie stelt altijd een onderzoek in als er sprake is van een ernstig bedrijfsongeval. Werkgevers zijn verplicht arbeidsongevallen die leiden tot ziekenhuisopnames, blijvend letstel of overlijden onmiddellijk te melden aan de Arbeidsinspectie. Het niet voldoen aan deze verplichting kan tot een hoge boete leiden. Daarnaast zal het de situatie geen goed doen als de Arbeidsinspectie op eigen initiatief – zonder dat er een melding is – toch een onderzoek instelt.

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



Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Vanaf 2007 is de Arbeidsinspectie bedrijven veel intensiever gaan benaderen, waarbij de inspecties vooral gericht zijn op de belangrijke brancherisico's, zoals machineveiligheid en blootstelling aan organische oplosmiddelen. Het beleid van de arbeidsinspectie kenmerkt zich door het soepel handhaven daar waar het kan en harder optreden daar waar het moet. Ook het boetebeleid is gewijzigd.

De Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid gekregen om boetes op te leggen, zonder dat daar eerst het Openbaar Ministerie (OM) of de rechter aan te pas hoeft te komen. Verder heeft de arbeidsinspectie een verdubbeling van de maximale boetes tot haar beschikking gekregen.

Wellicht is de Arbeidsinspectie ook wel eens bij jullie op bezoek zijn geweest, waarbij een aantal tekortkomingen zijn geconstateerd. Iedereen binnen het bedrijf heeft de verplichting om de door de Arbeidsinspecteur geconstateerde tekortkomingen weg te werken. Meestal geven zij de directie daarvoor drie maanden de tijd. Daarna zal er weer een controlebezoek plaatsvinden om te bekijken of zij zich aan de gemaakte afspraken hebben gehouden.

Ook de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT), of de vakbond kunnen de Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. De Arbeidsinspectie is dan verplicht het onderzoek zo spoedig mogelijk in te stellen. Daarnaast bestaat er voor individuele werknemers, de OR of PVT, de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Arbeidsinspectie.

Het is voor jullie van belang om te weten dat de Arbeidsinspectie de ARBOcatalogus *Grafimedia* en de bijhorende bedrijfstakinstrumenten zoals de RI&E en de digitale instrumenten met betrekking tot oplosmiddelenreductie heeft goedgekeurd.

De arbeidsinspectie gebruikt onze arbocatalogus voor haar handhaving. Dit betekent dat elk grafimediabedrijf óf de oplossingen uit de arbocatalogus moet benutten, óf op een andere manier tot hetzelfde beschermingsniveau met betrekking tot de arborisico's moet komen. Je 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 uitvinden als je de oplossingen al geboden worden?



Indien je aan de Arbeidsinspectie kunt laten zien dat jullie op een verantwoordelijke manier omgaan met arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld door het hebben van een goede ARBO RI&E), zal de inspecteur jullie bedrijf vaak veel toegeeflijker benaderen, dan dat je te weinig of niets doet. Maar dat is logisch, toch? Lees maar eens de volgende officiële publicatie van de website van de Arbeidsinspectie (van 26 mei 2011):

Toezicht op de arbeidsmiddelen

Goed presterende bedrijven en instellingen worden door de Arbeidsinspectie ontzien. De beschikbare inspectiecapaciteit wordt vooral ingezet bij bedrijven en instellingen waar de gezondheids- en veiligheidsrisico's hoog zijn en de naleving laag. Op basis van risicoanalyses heeft de Arbeidsinspectie prioritaire sectoren geselecteerd waarbij dit uitgangspunt van toepassing is. Bedrijven uit deze sectoren worden via inspectieprojecten geïnspecteerd.

Voor inspectie vrijgestelde bedrijven:

Bedrijven waar de Arbeidsinspectie op bezoek is geweest en waar de inspecteur heeft geconstateerd dat er geen overtredingen waren en de zorg voor arbeidsomstandigheden op peil is, worden de eerstvolgende twee jaar na een laatste bezoek niet meer in het kader van een inspectieproject, dat is gericht op de naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving, bezocht.

Ook de zogeheten '*OHSAS 18001-gecertificeerde bedrijven*', zullen niet meer worden bezocht in het kader van een inspectieproject van de Arbeidsinspectie gericht op de naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving.

Niet voor inspectie vrijgestelde bedrijven:

Bedrijven waar een klacht over de arbeidsomstandigheden is ingediend of waar een meldingsplichtig ongeval is gemeld, zijn niet vrijgesteld voor een onderzoek door de Arbeidsinspectie.

Ook bedrijven met een verhoogd risico zijn niet vrijgesteld van inspecties in het kader van een inspectieproject. Het gaat daarbij om de bedrijven die over een zodanige hoeveelheid gevaarlijke stoffen beschikken, dat aan hen aanvullende eisen zijn gesteld (de zogeheten ARIE- en BRZO-bedrijven). Dit geldt tevens voor bedrijven in de sector 'delfstoffenwinning' en bedrijven die asbest saneren.

30. praktisch arbobeleid in de grafimedia arbobeleid in de grafimedia (versie 1)



Gezondheid = Continuïteit

