



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arbeidsrisico's in de uitgeverijsector

Gerichte inspecties in uw branche





De belangrijkste arbeidsrisico's in de uitgeverijsector

Deze brochure vertelt u meer over de belangrijkste arbeidsrisico's in de uitgeverijsector, de branche waar uw bedrijf bij hoort. U kunt lezen wat u daarvoor moet regelen en waar de Arbeidsinspectie bij inspecties op zal letten. Investeren in goede arbeidsomstandigheden draagt bij aan het gezond houden van uw werknemers en uw bedrijf.

In de uitgeverijsector hebben de belangrijkste arbeidsrisico's te maken met:

- **psychische belasting** **pagina 15**
- **fysieke belasting** **pagina 19**

De Arbeidsinspectie controleert tijdens een inspectie specifiek op deze arbeidsrisico's. Met deze brochure kunt u zich hier goed op voorbereiden. Op andere onderwerpen inspecteert de Arbeidsinspectie alleen als daar een concrete aanleiding voor is.

In het eerste deel van deze brochure kunt u lezen:

- welke verplichtingen u als werkgever heeft
- hoe een bedrijfsinspectie verloopt

In het tweede deel vindt u:

- de belangrijkste arbeidsrisico's in uw branche uitgewerkt
- de inspectienormen per arbeidsrisico
- verwijzingen naar bestaande instrumenten en hulpmiddelen om aan de regels te voldoen

Deel 1

Veiligheid en gezondheid, uw zorg

Als werkgever moet u een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voeren. Daarvoor organiseert u het werk zodanig dat dit geen nadelige invloed heeft op de veiligheid of de gezondheid van uw werknemers.

Kennis van de risico's is hiervoor een belangrijke basis. Zo kunt u gericht zoeken naar oplossingen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Dit doet u aan de hand van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Risico-inventarisatie & -evaluatie en plan van aanpak

Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is voor ieder bedrijf verplicht. Voor uitgeverijen is een erkende branchespecifieke digitale RI&E beschikbaar (www.rie.nl). Met de resultaten van de RI&E stelt u een plan van aanpak op. Dit kunt u zelf doen of u kunt het uitbesteden aan een gespecialiseerd bureau. U bent verplicht uw RI&E, inclusief het plan van aanpak, te laten toetsen. Dit kunt u laten doen door een gecertificeerde deskundige die aan uw bedrijf verbonden is of door een gecertificeerde arbodienst. Voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers geldt een uitzondering. Kijk daarvoor onder het kopje 'Wijziging arboregelgeving kleine bedrijven en organisaties' hieronder.

Voor het aanpakken van verbeteringen gelden de volgende uitgangspunten:

- Risico's moeten zoveel mogelijk aan de bron worden weggenomen (bijvoorbeeld door gebruik te maken van het werkdrukpakket).
- Is deze bronaanpak redelijkerwijs niet mogelijk (vanwege technische, organisatorische en/of economische redenen), dan treft u maatregelen die voor alle werknemers gunstig zijn (bijvoorbeeld pauzesoftware, instructie).
- In sommige gevallen is het niet mogelijk om een aanpak aan de bron of een algemeen beschermende aanpak te kiezen. In die gevallen past u individuele maatregelen toe en u ziet erop toe dat uw werknemers deze maatregelen naleven.

Deze aanpak staat bekend als de arbeidshygiënische strategie.

Wilt u een uitzendkracht inhuren? Dan moet u het uitzendbureau inlichten over de risico's van de werkzaamheden. Stuur het deel van uw RI&E dat betrekking heeft op de werkzaamheden van de uitzendkracht op tijd naar het uitzendbureau. Zo zijn tijdelijke medewerkers op tijd op de hoogte van de risico's die samenhangen met de aangeboden werkzaamheden en de manier waarop uw bedrijf deze aanpakt.

Wijziging arboregelgeving kleine bedrijven en organisaties

Vanaf 2011 hoeven werkgevers met ten hoogste 25 werknemers in een aantal gevallen de RI&E niet te laten toetsen door een deskundige. Dat mag alleen als zij gebruikmaken van een branchespecifiek en in de cao opgenomen RI&E-instrument. Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling van toetsing moet de werkgever wel onder de betreffende cao vallen.

Werkgevers met ten hoogste 25 werknemers zonder RI&E-instrument uit de cao hoeven ook geen gebruik te maken van een deskundige voor het toetsen van de RI&E. Zij moeten dan wel gebruikmaken van een RI&E-instrument dat door werkgevers en werknemers in hun branche of sector is vastgesteld en dat is aangemeld bij de minister van SZW of bij een door de minister aangewezen instelling. De betreffende organisatie moet behoren tot de branche waarvan het RI&E-instrument gebruikt wordt. Meer informatie hierover vindt u op www.rie.nl. Hier vindt u ook de branche-RI&E's die in de cao's zijn opgenomen en de aangemelde branche-RI&E's.



Een andere wijziging van de Arbowet in 2011 houdt in dat u als werkgever de plicht heeft ervoor te zorgen dat uw werknemers kennis kunnen nemen van de RI&E.

De Arbeidsinspectie bij u op bezoek

Hoe verloopt een bedrijfsinspectie?

De inspecteur wil tijdens een inspectie zien hoe de werknemers in uw organisatie werken. Hij toetst of dat op een veilige en gezonde manier gebeurt. Werken er in uw bedrijf ook stagiairs, dan controleert de inspecteur ook hun arbeidsomstandigheden voor zover hun werkzaamheden te vergelijken zijn met de beroepspraktijk.

De inspecteur komt meestal onaangekondigd langs omdat hij zoveel mogelijk de gewone, dagelijkse gang van zaken wil controleren. Een onaangekondigde inspectie duurt meestal niet langer dan twee uur. Tijdens de inspectie zal de inspecteur u vragen stellen en samen met u of uw vertegenwoordiger door de instelling lopen om de werknemers aan het werk te zien. Bij aanvang van de inspectie zal de inspecteur meestal vragen of een lid van de personeelsvertegenwoordiging bij de inspectie aanwezig wil zijn. Deze personen hebben wettelijk het recht om de inspecteur te vergezellen. Bovendien hebben zij het recht om een gesprek met de inspecteur te vragen zonder dat u als werkgever daarbij aanwezig bent.

Inspecteurs voeren niet alleen inspecties uit. Zij verzamelen ook informatie aan de hand van vragenlijsten, waarbij bijvoorbeeld het nalevingsniveau van de wetgeving wordt onderzocht. Voor een dergelijk bezoek maakt de inspecteur vooraf een afspraak.

De inspectie verloopt als volgt:

- De inspecteur kijkt op de werkplek hoe u de regels voor de belangrijkste arbeidsrisico's naleeft.
- De inspecteur bespreekt zijn bevindingen met u of met uw vertegenwoordiger. Als u niet, of niet voldoende, aan de verplichtingen voldoet, zal de inspecteur afspraken met u maken over de naleving van de verplichtingen.
- De inspecteur legt geconstateerde overtredingen schriftelijk vast. Dit kan in de vorm van een waarschuwing of een eis. Bij sommige overtredingen kan de inspecteur direct een boeterapport opmaken.

Deze brochure gaat over de belangrijkste risico's in uw branche. Mogelijk gelden er voor uw bedrijf ook nog andere, specifieke regels of risico's. Deze risico's moet u ook in de RI&E en het plan van aanpak opnemen. Ook moet u maatregelen treffen om deze risico's weg te nemen of te verminderen. Als in uw bedrijf ook drukkerijwerkzaamheden plaatsvinden of drukwerken worden opgeslagen en gedistribueerd, dan kunt u voor de beschrijving van de hieraan verbonden risico's gebruik maken van de brochure 'Arbeidsrisico's in de grafimedia' (Arbeidsinspectie, bestelnummer 610).

U voldoet niet of onvoldoende aan de verplichtingen

De werkwijze van de Arbeidsinspectie gaat uit van 'hard waar het moet, zacht waar het kan'. In de praktijk werkt dat als volgt. Een inspecteur kijkt bij een overtreding naar het gevaar en naar de algehele situatie in een bedrijf. Levert een overtreding groot gevaar op voor werknemers, dan zal hij altijd formeel handhaven, ongeacht de situatie in het bedrijf. Gaat het om een overtreding zonder direct gevaar, dan kijkt de inspecteur of de arbeidsomstandigheden en het arbobeleid in het algemeen goed zijn geregeld. Is dat het geval dan krijgt de werkgever de gelegenheid de overtreding(en) zelf op te lossen. Is dat niet het geval dan geeft de inspecteur een waarschuwing of stelt een eis. U krijgt een waarschuwing als direct duidelijk is wat u moet doen om een overtreding op te heffen. U krijgt een eis als dat niet direct duidelijk is. De Arbeidsinspectie geeft in deze eis aan wat u precies moet doen om aan de wettelijke verplichting te voldoen.

Bij een waarschuwing of een eis krijgt u een bepaalde termijn om de overtreding weg te nemen. Hoeveel tijd u krijgt, is afhankelijk van de aard van de overtreding. De Arbeidsinspectie komt meestal controleren of u de aanwijzingen heeft opgevolgd. Heeft u niet binnen de gestelde termijn de aanwijzingen opgevolgd, dan krijgt u alsnog een boete. Als u een eis of een boete krijgt, kunt u altijd uw zienswijze kenbaar maken of bezwaar aantekenen.

Bij een ernstige overtreding zal de inspecteur zonder meer een boete geven. Als er direct gevaar is voor de medewerkers, zal de inspecteur het werk (gedeeltelijk) stilleggen totdat de overtreding is opgeheven. De hoogte van een boete is afhankelijk van de ernst van de overtreding en de omvang van uw bedrijf. Kleine bedrijven betalen minder dan grote. Boetes naar aanleiding van een ongeval zijn hoger dan voor 'gewone' overtredingen. Als de inspecteur strafbare feiten constateert, maakt hij een proces-verbaal op.

Ook werknemers kunnen een boete krijgen, namelijk wanneer zij zich bewust niet houden aan de veiligheidsmaatregelen. Bijvoorbeeld wanneer zij geen persoonlijke beschermingsmiddelen dragen.

Wat u nog meer moet weten

Voorlichting, instructie en toezicht

Als werkgever moet u uw werknemers informeren over de risico's die zij lopen bij hun werkzaamheden. Ook moet u hun instructie geven over de maatregelen die de risico's kunnen beperken. Voorlichting en instructie zijn belangrijke middelen om ongevallen, verzuim en stagnatie in de productie te voorkomen of te beperken. Als werkgever moet u er bovendien op toezien dat de werknemers zich houden aan de instructies en voorschriften. Uw werknemers hebben daarin een eigen verantwoordelijkheid. Zij moeten met de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid handelen en instructies opvolgen. Begaat een werknemer een ernstige overtreding en had hij kunnen weten (door voorlichting of instructie) dat het om een overtreding van de wet gaat, dan kan de inspecteur de werknemer een boete geven.

Preventiemedewerker

Ieder bedrijf moet een preventiemedewerker aanstellen of iemand binnen het bedrijf de preventietaken laten uitvoeren. Deze medewerker speelt een belangrijke rol bij het maken van de RI&E en het plan van aanpak. Ook kan deze persoon een rol spelen bij het geven van voorlichting over arbeidsomstandigheden aan collega's en bij het onderzoeken van eventuele ongevallen in het bedrijf. Heeft uw bedrijf niet meer dan 25 medewerkers, dan kunt u als werkgever zelf de taak van preventiemedewerker vervullen.

Bedrijfs hulpverlening

De Arbeidsinspectie kan ook de organisatie van de bedrijfs hulpverlening (BHV) inspecteren. De BHV-organisatie is onderdeel van uw RI&E en het plan van aanpak. Een aantal zaken moet u in ieder geval op orde hebben. Zo moeten één of meer werknemers zijn opgeleid als bedrijfs hulpverlener. Hoeveel BHV'ers u nodig heeft, hangt af van de omvang van uw bedrijf en de risico's van de werkzaamheden. Iedere BHV'er moet voor één of meer van de hulpverleningstaken (eerste hulp bij ongevallen, branden blussen en ontruimen) zijn opgeleid. De BHV-organisatie als totaal moet in staat zijn alle drie de hulpverleningstaken uit te voeren. Als u een gebruiksvergunning heeft, worden daarin mogelijk nog andere eisen gesteld aan uw BHV-organisatie. U kunt de BHV ook gezamenlijk met andere bedrijven in uw omgeving realiseren.

Systeeminspectie

Het kan zijn dat de wijze waarop u uw zorg voor arbeidsomstandigheden heeft georganiseerd, niet voldoende is. Wanneer de Arbeidsinspectie dit vermoedt, voert de inspecteur in veel gevallen een systeeminspectie uit. Hij houdt daarvoor interviews met u, enkele van uw werknemers en eventuele leidinggevenden in uw bedrijf. Na afloop bespreekt de inspecteur met u de resultaten. Ze kunnen leiden tot een eis. Daarna krijgt u de mogelijkheid om uw aanpak aan te passen.

Klachten

Soms ontvangt de Arbeidsinspectie klachten over arbeidsomstandigheden in een bedrijf. De Arbeidsinspectie neemt een klacht alleen in behandeling als deze komt van een werknemer (of een relatie of rechtshulpverlener van die werknemer) of een vakbond. Klachten of tips van anderen onderzoekt de Arbeidsinspectie in principe niet, tenzij sprake is van ernstig gevaar voor personen.

Ongevallen

Ernstige arbeidsongevallen moet u melden bij de Arbeidsinspectie. Het gaat om arbeidsongevallen met dodelijke afloop en ongevallen waarna een ziekenhuisopname volgt of iemand – naar het oordeel van een arts – blijvend letsel oploopt. De Arbeidsinspectie voert dan een onderzoek uit. Ook als een stagiair tijdens zijn werkzaamheden in uw bedrijf een dergelijk ongeluk krijgt, moet u dat melden. Dit geldt alleen als de werkzaamheden vergelijkbaar zijn met de beroepspraktijk. Het centrale telefoonnummer voor het melden van klachten en ongevallen is 0800 – 27 00 000.

Beroepsziekten

Zijn er beroepsziekten binnen uw bedrijf (bijvoorbeeld nekklachten, burn-out of overspanning, of KANS -verzamelnaam voor aanhoudende Klachten Arm, Nek en Schouder, voorheen RSI genoemd-), dan meldt uw bedrijfsarts dit aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Uw branche, de uitgeverijsector

‘Uitgever’ is een vrij beroep. Iedereen die informatie verzamelt, dit veredelt en gedrukt of digitaal op de markt zet, mag zich uitgever noemen. Een deel van de uitgeverijen, 270 bedrijven met in totaal 15.000 werknemers, heeft zich aangesloten bij een brancheorganisatie. Daarnaast telt de uitgeverijsector nog circa 1200 ongeorganiseerde bedrijven met in totaal ongeveer 27.000 werknemers.

Arboconvenant en arbocatalogus

De werkgeversorganisatie, het Nederlands Uitgeversverbond (NUV), behartigt de belangen van aangesloten uitgeverijen. Het NUV heeft, samen met FNV Kunsten, Informatie en Media (FNV Kiem), CNV Media, de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), De Unie en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het arboconvenant en het arboplusconvenant ondertekend. Het doel van de convenanten was om RSI (huidige term KANS; klachten aan arm, nek en schouder), werkdruk en verzuim in de sector terug te dringen en re-integratie te bevorderen. In het vervolg op het arboconvenanttraject zijn diverse hulpmiddelen ontwikkeld die een plaats hebben gekregen in de door de branche ontwikkelde arbocatalogus. De arbocatalogus vormt het referentiekader voor de handhaving door de Arbeidsinspectie. Meer informatie over de arbocatalogus is te vinden op www.gezonduitgeven.nl.



Deel 2

Belangrijkste arbeidsrisico's

U kunt lezen wat het arbeidsrisico is, wat de gevolgen kunnen zijn voor de gezondheid en veiligheid van uw werknemers, en wat u moet regelen om dit te voorkomen. De Arbeidsinspectie controleert hierop bij de inspecties. Aan het eind volgen verwijzingen naar bestaande instrumenten en hulpmiddelen die u helpen om aan de regels in de Arbowet te voldoen.

Belangrijke arbeidsrisico's in de uitgeverijsector-industrie

Dit deel van de brochure gaat dieper in op de belangrijkste arbeidsrisico's in de uitgeverijsector:

- psychische belasting
- fysieke belasting

Hoe zijn de belangrijkste risico's bepaald?

De Arbeidsinspectie heeft de belangrijkste arbeidsrisico's in uw branche bepaald aan de hand van:

- instroomcijfers op de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- het arboconvenant Uitgeverijbedrijf
- inschattingcijfers van risico's door de Arbeidsinspectie

Ook heeft de Arbeidsinspectie intensief overlegd met de werkgevers- en werknemersorganisaties in uw branche.



Psychische belasting

In uitgeverijen is psychische belasting ofwel werkdruk één van de belangrijkste veroorzakers van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het werk vereist een hoge concentratie en de deadlines moeten keer op keer gehaald worden. Naarmate de werkdruk, toeneemt, wordt de kans groter dat werknemers last krijgen van werkstress. De meeste werknemers hebben hier weleens last van, maar gewoonlijk komt dit af en toe voor en zijn er geen nadelige gevolgen.

Wat zijn de risico's?

Als werkstress structureel wordt, is de kans groot dat werknemers gezondheidsproblemen krijgen, zoals slapeloosheid, burn-out, overspannenheid en andere psychische klachten. Uiteindelijk kan dit leiden tot langdurig ziek zijn. Burn-out en overspannenheid als gevolg van het werk zijn beroepsziekten. Uw bedrijf lijdt schade doordat werknemers die last hebben van werkstress minder productief zijn en door kosten die ontstaan als gevolg van ziekteverzuim.

Wat moet u doen?

Als werkgever heeft u de zorgplicht om de risico's van werkstress door onder- of overbelasting van uw werknemers te voorkomen. Dat betekent concreet dat psychische belasting een plaats moet hebben binnen uw arbobeleid. U kunt dit beleid eenvoudig opzetten met het volgende vijfstappenplan:

Stap 1

Ga na of psychische belasting een risico is. Naast overbelasting kan er ook sprake zijn van onderbelasting. Een mogelijkheid om te signaleren of de psychische belasting een risico vormt, is het houden van (groeps)interviews. Om eerst zelf eerst een indruk te krijgen van de mate waarin psychische belasting een risico vormt, kunt u zich de volgende vragen stellen:

- 1 Fluctueert het werkaanbod sterk?
- 2 Zijn er werknemers die sneller geïrriteerd zijn dan voorheen?
- 3 Zijn er werknemers die niet gemotiveerd hun werk uitvoeren?
- 4 Zijn er wel eens werknemers die van het werk balen?
- 5 Zijn er werknemers die structureel overwerken?
- 6 Zijn er werknemers die klagen over het contact met hun leidinggevende?
- 7 Zijn er werknemers die het werk saai vinden?
- 8 Zijn er enkele werknemers geconfronteerd met agressieve klanten?
- 9 Zijn er werknemers die soms hollen of stilstaan?
- 10 Zijn er werknemers die problemen ervaren door afwijkende werktijden ('s avonds, weekends)?

Wees bij het beantwoorden van de vragen eerlijk naar uzelf en wuif problemen niet weg. Als u drie of meer vragen met 'ja' beantwoordt, dan is het zinvol om stap 2 uit te voeren.

Stap 2

Onderzoek de werkdruk in uw bedrijf breder en dieper met bijvoorbeeld de Quickscan uitgeverijen.

Stap 3

Kies op basis van het onderzoek de nodige maatregelen om de werkdruk te verminderen. Zonodig kunt u uw preventiemedewerker of een andere arbodeskundige raadplegen (bijvoorbeeld het Servicecentrum Gezond Uitgeven!). Betrek bij de keuze van de maatregelen ook de werknemers. Wijs zonodig individuele werknemers op wat wel en niet kan als het gaat om hun eigen belasting. De voorgenomen maatregelen legt u vast in een plan van aanpak. U kunt hiervoor bijvoorbeeld het werkdrukpakket van het Nederlands Uitgeversverbond (NUV) gebruiken.

Stap 4

Voer de maatregelen uit. Om acceptatie te verhogen is het belangrijk om snel resultaat te boeken. Begin daarom niet alleen met het doorvoeren van maatregelen die pas op termijn resultaat laten zien maar voer ook eenvoudige maatregelen door die direct resultaat hebben.

Stap 5

Ten slotte gaat u aan de hand van een evaluatie na (bijvoorbeeld door nogmaals de Quickscan uit te voeren) of de maatregelen het beoogde effect hebben gehad. Op basis van deze evaluatie besluit u welke stappen u opnieuw gaat uitvoeren om het beleid voort te zetten.

Hoe inspecteert de Arbeidsinspectie?

De Arbeidsinspectie gaat na of u actief beleid voert rondom psychische belasting zodra er sprake is van structurele werkstress. Hiervoor onderzoekt de inspecteur of werkdruk als risico aanwezig. Dit doet hij door enkele werknemers te interviewen. Signaleert hij werkdruk als risico, dan bekijkt hij of u dit risico verbredend en verdiepend in kaart heeft gebracht en of er een plan van aanpak is opgesteld (stappen 2 en 3). Is het risico onderzocht en is er een plan van aanpak met redelijke termijnen, dan voldoet u aan de wet. Is er geen verbredend en verdiepend onderzoek uitgevoerd terwijl er wel signalen zijn dat dit nodig is, dan stelt de inspecteur een eis en moet u dit alsnog binnen een bepaalde termijn doen. Ontbreekt een plan van aanpak, dan geeft hij bovendien een waarschuwing.

Meer informatie

In uw sector is een aantal instrumenten ontwikkeld om de risico's van werkdruk te helpen voorkomen. Deze zijn opgenomen in de arbocatalogus en vrij toegankelijk op www.gezonduitgeven.nl.

- > Quickscan Uitgeverijen
- > Werkdrukpakket: een doe-het-zelf-methode om werkdruk in kaart te brengen en knelpunten op te lossen

Verwijzingen naar Arbowet- en regelgeving

- > Arbowet, art. 3, 4 en 5 en de memorie van toelichting bij de wet





Fysieke belasting

Fysieke belasting is de belasting die het houdings- en bewegingsapparaat van mensen ondervindt tijdens lichamelijke arbeid. Fysieke belasting op zich is niet gezondheidsbedreigend, fysieke overbelasting wel. Fysieke overbelasting kan tot gevolg hebben: klachten aan het bewegingsapparaat, gezondheidsschade en zelfs uitval uit het arbeidsproces. Overbelasting kan optreden bij tillen, duwen en trekken, maar ook bij repeterende bewegingen en het innemen van een ongunstige werkhouding, vaak door een niet goed ingerichte werkplek (zowel in het bedrijf als thuis).

Wat zijn de risico's?

In uw sector kunnen aandoeningen voorkomen aan het houdings- en bewegingsapparaat, zoals rugklachten en klachten aan arm, nek en schouder. Met name repeterende handelingen vormen een risico, al dan niet in combinatie met werkdruk (zie psychische belasting), werktijden, het aantal pauzes, hoeveelheid overwerk, verblijftijd achter de pc en ongunstige werkhouding door een niet goed ingerichte werkplek. Dit kan leiden tot de aandoening KANS, een verzamelnaam voor aanhoudende Klachten aan Arm, Nek en Schouder (voorheen RSI genoemd). Vooral beeldschermwerkers (waaronder DTP'ers) lopen het grootste risico op KANS. Uiteraard kunnen ook risico's optreden bij tillen, duwen en trekken. Vooral als de uitgeverij beschikt over een magazijn en distributieafdeling, waar handmatig stapels papier, tijdschriften en boeken worden verplaatst.

Wat moet u doen?

Als werkgever organiseert u het werk zodanig dat de gevaren voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer door fysieke overbelasting worden voorkomen of zoveel als mogelijk worden beperkt. Een eerste stap hierin is het uitvoeren van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Uw branche heeft hiervoor een branchespecifieke RI&E ontwikkeld.

Werkplek

De inrichting van de werkplek kan de oorzaak zijn van een ongunstige werkhouding. De werkplek moet u daarom volgens ergonomische beginselen zodanig inrichten dat een werknemer zijn taken in een goede werkhouding kan verrichten. Dit betekent dat u ervoor moet zorgen dat het lichaam optimaal ondersteund is, er op de juiste hoogte gewerkt kan worden, dat alle materialen en producten binnen handbereik zijn en dat er voldoende voet- en beenruimte is. Dit geldt voor zowel zittend als staand werk.

(Tele)thuiswerkplek

Indien u de werknemer in een woning arbeid laat verrichten, spreken we van een thuiswerkplek. De werknemer is dan de thuiswerker. Voor deze werkplek gelden dezelfde regels als beschreven onder de kopjes 'werkplek' en 'beeldschermwerk'. Veel telethuiswerkers zijn freelancers waarvoor de Arbowet niet geldt.

Beeldschermwerk, repeterende handelingen

Indien langer dan 2 uur beeldschermwerk wordt verricht, dan gelden ook voorschriften voor de inrichting van beeldschermwerkplekken. Het gaat om voorschriften met betrekking tot apparatuur, het meubilair, de werkomgeving en de wisselwerking tussen mens en computer. Verder behoort u de werknemers voldoende voorlichting en onderricht te geven over de gezondheidsrisico's (KANS, voorheen RSI) die verbonden zijn aan beeldschermwerk en over de maatregelen om de risico's te voorkomen of te beperken.

Hoe inspecteert de Arbeidsinspectie?

Bij een inspectie kijkt de inspecteur of de (beeldscherm)werkplekken ergonomisch zijn ingericht. Ook onderzoekt hij of er voldoende voorlichting en onderricht is gegeven over de risico's op KANS. Als dit niet in orde is, zal de inspecteur afhankelijk van de situatie een waarschuwing geven of een eis stellen en moet u dit alsnog binnen een bepaalde termijn regelen.

Meer informatie

In uw sector is een aantal instrumenten ontwikkeld om de risico's op fysieke belasting te helpen voorkomen. Deze zijn opgenomen in de arbocatalogus en vrij toegankelijk op www.gezonduitgeven.nl.

Verwijzingen naar Arbowet- en regelgeving

- > Fysieke belasting algemeen: Arbobesluit art. 5.2. en 5.3
- > Ergonomische Werkplekinrichting: Arbobesluit art. 5.4
- > Beeldschermwerk: Arbobesluit art. 5.9 t/m 5.11 met bijbehorende Arboregeling art. 5.1 t/m 5.3
- > Voorlichting KANS/RSI: Arbowet art. 8.1
- > Werkplekvoorziening thuiswerker: Arbobesluit art. 5.15



Colofon

Deze brochure is een publicatie van de Arbeidsinspectie, per 1 januari 2012 opgegaan in de Inspectie SZW.

Disclaimer

In deze brochure staan de belangrijkste arbeidsrisico's in de uitgeverijsector, de branche waartoe uw bedrijf behoort. U kunt lezen hoe de Arbeidsinspectie op deze risico's inspecteert. Mogelijk zijn niet al deze risico's in uw bedrijf aan de orde, dan is dat deel van de tekst niet op u van toepassing. Is er in uw bedrijf sprake van risico's die niet in deze brochure zijn genoemd, dan moet u deze risico's ook opnemen in de RI&E en het plan van aanpak. Ook moet u maatregelen nemen om deze risico's weg te nemen of te verminderen. De regels waar het in deze brochure over gaat zijn bestaande regels. Meer informatie vindt u op www.inspectieszw.nl en www.arboportaal.nl. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is niet verantwoordelijk voor informatie op websites van derden waarnaar in deze brochure wordt verwezen. Aan de tekst van deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend.

In deze brochure gaat het over arbeidsrisico's die relevant zijn in uw branche. Het feit dat bijvoorbeeld fysieke belasting als risico genoemd wordt, betekent: de ervaring in uw branche leert dat er zich situaties kunnen voordoen waarbij, door blootstelling aan dit type gevaar, er een kans is op gezondheidsschade.

Nadere informatie

U kunt deze brochure in digitale vorm vinden op www.inspectieszw.nl. Daar vindt u ook meer informatie over de verwijzingen naar bestaande instrumenten en hulpmiddelen in deze brochure. Alle Arbowet- en regelgeving vindt u op www.overheid.nl. Een extra exemplaar van deze brochure kan worden aangevraagd via 1400 (lokaal tarief).

Deze brochure is een publicatie van de Arbeidsinspectie, per 1 januari 2012 opgegaan in de Inspectie SZW.

De Inspectie SZW maakt deel uit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inspectie SZW

Postbus 820

3500 AV Utrecht

Telefoon: 0800 – 5151 (gratis)

www.inspectieszw.nl

