

Arbowet, beleid & arbeidsomstandigheden

Verzuimpreventie, veilig werken
en een integrale aanpak

U lapt de regels van de Arbowet natuurlijk niet aan uw laars. Maar kent u al uw arboverantwoordelijkheden? Bent u op de hoogte van de Arbeidsinspectie ten aanzien van de thuiswerkplek? Met dit rapport kunt u direct aan de slag met de Arbowet en diverse modellen.

1. Arbodienstverlening: verzekeraars en brancheorganisaties

De Arbowet geeft u als werkgever een bepaalde mate van keuzevrijheid om uw begeleiding van ziekteverzuim en preventie van ziekteverzuim zelf in te vullen en in te richten, maar hoe vrij bent u daarbij? Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) heeft de werkgever met een vorm van personeelsvertegenwoordiging (zoals een OR, MR of PVT) allereerst de mogelijkheid om de arbodienstverlening te organiseren in maatwerk; dus aangepast en ingevuld aan de eisen, wensen en mogelijkheden van de eigen organisatie. Als het niet lukt overeenstemming te bereiken met de personeelsvertegenwoordiging kan vervolgens met een eigen interne arbodienst of met een externe gecertificeerde arbodienst worden gewerkt. De prioriteit ligt dus bij maatwerk voor organisaties met een OR/PVT. Bedrijven zonder personeelsvertegenwoordiging zijn wel aangewezen op een gecertificeerde arbodienst; dit noemen we de vangnetconstructie.

Door de mogelijkheid van maatwerk zijn er dus ook meer aanbieders (: spelers) op de markt gekomen dan alleen de (grote) gecertificeerde arbodiensten. Tot voor kort moest de aanbieder van arbodienstverlening zich 'in hoofdzaak' bezighouden met ondersteuning van werkgevers bij arbo en verzuim, gericht op veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (VGWM) zo stond in de Arbowet. Nu hoeft die arbo-aanbieder niet langer alleen 'arbo' als kerntaak te hebben. Daardoor zijn re-integratiebedrijven en zorg- en inkomensverzekeraars nog actiever geworden op deze markt. Arbodiensten hebben hun dienstenaanbod uitgebreid van puur arbo-adviseur naar een bredere organisatie-/HR-adviseur. Ook zijn er maatschappen van vrijgevestigde bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen bijgekomen alsmede casemanagementbureaus (onder allerlei verschillende namen).

1.1 Liberalisering verplichte arbocontractering

De laatste jaren is de wettelijk verplichte ondersteuning op het terrein van verzuimaanpak zoals hiervoor al aangegeven fors veranderd. Zo verdween door Europese wetgeving per 1 juli 2005 de exclusiviteit van de arbodiensten. Hierdoor kwam er ruimte voor andere, meer gespecialiseerde aanbieders op ieder van de terreinen preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Zie ook hoofdstuk 4.

Doel van de huidige regels is:

1. Zorgen voor een daling van het ziekteverzuim;
2. Betrokkenheid van bedrijven bij arbeidsomstandigheden vergroten.

Veranderingen door de aangepaste regels :

- Bedrijven kijken eerst of ze met eigen medewerkers de zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden kunnen regelen, voordat een externe adviseur (zoals een vrijgevestigde bedrijfsarts of een andere arbodienstverlener) wordt ingeschakeld: de nieuwe maatwerkregeling gaat vóór de vangnetregeling (artikel 14 Arbowet).
- Wie het niet zelf georganiseerd krijgt, valt terug op het vangnet van bijvoorbeeld een (interne of externe) arbodienst of een andere specialist in preventie en verzuimbegeleiding. (artikel 14a Arbowet) Meer hierover leest u in het hoofdstuk 'Alternatieven voor het standaardcontract met de arbodienst'.
- Als werkgever hoeft u zich niet meer door een gecertificeerde interne of externe arbodienst te laten bijstaan rond vijf taken waarvan de verzuimbegeleiding de bekendste was. U laat zich nu naar behoefte ondersteunen door (meerdere) gespecialiseerde diensten. Wel dient u een contract te hebben met een gecertificeerde bedrijfsarts.
- Voor de bedrijfsarts blijft verzuimbegeleiding grotendeels de core business in verband met de bevoegdheden tot doorverwijzing en het medisch geheim van de bedrijfsartsen.

Let op! Interne arbodienst

De interne arbodienst mag nu bestaan uit één interne gecertificeerde arbodeskundige met daarnaast samenwerkingsvormen met de drie (externe) gecertificeerde arbodeskundigen. (Voorheen moesten alle vier kerndeskundigen verbonden zijn aan de interne arbodienst.

Kerndeskundigen volgens de Arbowet zijn: bedrijfsarts, A&O-deskundige, Veiligheidskundige en Arbeidshygiënist)

1.2 Maatwerk en Eigen Regie

Deze twee termen komt u vaak tegen en soms worden ze als verwisselbare en inwisselbare termen gezien. toch is er wel degelijk een verschil. Maatwerk is de wettelijke term van het zelf-organiseren van arbo; eigen regie is een invulling van het organiseren van de dienstverlening bij maatwerk of via vangnet door zelf een deel van de verzuimactiviteiten op te pakken.

Het is dus niet meer verplicht om bij een gecertificeerde arbodienst aangesloten te zijn. Als werkgever kunt u eventueel eigen medewerkers opleiden tot deskundigen waardoor u niet voor alles meer een arbodienst nodig hebt. Maar meer mogelijkheden betekent ook meer verantwoordelijkheid. Hoe gaat u om met het invullen van uw eigen expertise en wanneer schakelt u een externe dienstverlener in? Een voorbeeld uit de praktijk en een model inkoop arbodienstverlening helpen u om een goed beeld te krijgen van wat u kunt vragen van arbodienstverleners.

Externe deskundigen inschakelen:

Werkgevers moeten zich deskundig laten ondersteunen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk; dit moet in iedergeval een bedrijfsarts zijn, maar ze zijn niet meer wettelijk verplicht om zich bij een gecertificeerde arbodienst aan te sluiten. Het primaat ligt bij maatwerk; lukt dat niet dan kan een arbodienst als vangnet worden ingeschakeld.

Bedrijven die kiezen voor de maatwerkregeling, doen een beroep op externe ondersteuning voor zover zij niet in staat zijn om hun arbozorg intern met eigen medewerkers te organiseren. Kiest een werkgever met instemming van de werknemersvertegenwoordiging voor de maatwerkregeling, dan moet er ten minste één bedrijfsarts beschikbaar zijn voor verzuimbegeleiding, het melden van beroepsziekten, preventief medisch onderzoek (PMO) en aanstellingskeuringen.

Meer mogelijkheden brengen ook vaak meer verantwoordelijkheden met zich mee, zo ook hier. Om een nieuw contract te sluiten met externe deskundigen is het van belang dat uw organisatie weet wat de visie op inzetbaarheid en verzuimaanpak is, wat de vragen en wensen zijn op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren en hoe zij wil omgaan met de opbouw van eigen expertise en wanneer en waarom er een externe dienstverlener wordt ingeschakeld. Weet u wie welke rol gaat vervullen?

Voorbeeld maatwerk arbodienstverlening

Bij Zorgcentrum De Gulden Appel werken 200 medewerkers. De directie besluit om het contract met de gecertificeerde arbodienst op te zeggen en in overleg met de OR op een andere manier de arbodienstverlening in te vullen. Uiteindelijk is er een samenwerkingsverband tot stand gekomen met verschillende aanbieders. Deskundigheid is gewenst op het gebied van:

- verzuimmanagement;
- preventief gezondheidsbeleid.

Rode draad van de gewenste dienstverlening is om de interne deskundigheid te bevorderen via de leidinggevenden en de arbocommissie waarin de preventiemedewerker actief is. Voor verzuimmanagement is een duo van bedrijfsarts en casemanager aangetrokken. De casemanager coacht leidinggevenden bij het verzuimmanagement en bewaakt de tijdige en goede uitvoering van taken. Voor het gezondheidsbeleid is een gecertificeerde arbeids- en organisatiedeskundige aangetrokken die de arbocommissie begeleidt, onderzoek doet waar nodig en inhoudelijke adviezen geeft.

De samenwerking is vooraf goed afgestemd en de verschillende deskundigen leveren daar waar nodig hun expertise. Elke deskundige heeft een vaste vervanger. Het zijn professionals, met elk een eigen rol én een eigen contract met het Zorgcentrum. Deze maatwerkambodienstverlening maakt het mogelijk om contracten af te sluiten met die deskundigen die passen bij de visie en de wensen van Zorgcentrum De Gulden Appel. En zo heeft deze werkgever meer regie over de precieze invulling van arbodeskundigheid.

Schema maatwerk en vangnet

| Onderdeel preventie en vroege re-integratie | Maatwerkregeling heeft voorrang bij wet | Vangnetregeling |
|---|---|-------------------------------|
| Verzuimbegeleiding | Gecertificeerde bedrijfsarts | Bedrijfsarts (via arbodienst) |
| Toetsen RI&E | Gecertificeerde arbodeskundige | Arbodienst |
| Periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek | Gecertificeerde bedrijfsarts | Arbodienst |
| Aanstellingskeuring | Gecertificeerde bedrijfsarts | Arbodienst |

1.3 Passende aanpak preventie en verzuim

Hoe richt u uw gezondheidsaanpak in?

- 1 U wilt een deel zelf doen en een deel inhuren; daartoe laat u uw RI&E toetsen en daaruit laat u afleiden aan welke eisen uw preventiemedewerker moet voldoen. Vervolgens wijst u een preventiemedewerker aan die voldoet aan dat niveau. Als u 25 medewerkers of minder in dienst hebt, mag u als werkgever zelf de preventietaken uitvoeren. U sluit in ieder geval een contract met een (zelfstandige of maatschaps)bedrijfsarts en daarnaast koopt u in wat nodig is, afhankelijk van de kwestie. Voor deze optie zorgt u voor instemming met uw personeelsvertegenwoordiging. Dit maatwerk geldt steeds voor vijf jaar en moet dan geëvalueerd worden
- 2 U wilt alles in huis hebben: een interne arbodienst Dit kunt u doen als u in uw interne arbodienst minstens één gecertificeerde arbodeskundige hebt (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidsdeskundige of A&O-deskundige). Deze deskundige is tevens uw preventiemedewerker. Met drie overige gecertificeerde (externe) deskundigen moet u dan (afroep)contracten sluiten. Deze variant gaat naar verwachting sterk groeien.
- 3 U besteedt alles uit aan een externe arbodienst, wel stelt u ook een eigen preventiemedewerker aan. Let op: dit is alleen toegestaan als u kunt aantonen dat u onvoldoende deskundigheid in huis hebt om de preventietaken uit te voeren (anders moet u voor de preventie eerst terugvallen op eigen mensen, de zogenoemde voorrangregel).

De regels binnen de Arbowet stellen het aanwijzen van een preventiemedewerker in alle gevallen verplicht. Dus ook de werkgever die met zijn externe arbodienst verder gaat, moet een preventiemedewerker aanwijzen.

1.4 Overleg met de OR of PVT

Wilt u maatwerk, dan moet u het daarover eens worden met de OR of personeelsvertegenwoordiging (tenzij dat al op brancheniveau wordt geregeld en per cao is vastgelegd). De bestuurder die een alternatief wil voor het standaardcontract met de arbodienst, moet rekening houden met het overeenstemmingsrecht dat de OR of PVT hierbij heeft. De OR of PVT kan weigeren goedkeuring te geven.

Checklist overeenstemmingsrecht

Denk bij overeenstemmingsrecht aan:

- Welke doelen stellen wij ons voor gezondheid en inzetbaarheid?
- Willen wij meer inkopen bij bedrijfsarts of arbodienst dan de wettelijk verplichte ondersteuning? Extra inkoop kan zijn: ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsomstandighedenspreekuur, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen.
- Zo ja, aan welke eisen moet(en) deze externe(n) voor ons voldoen? Welke prestaties vinden wij essentieel en hoe meten wij die?
- Is er in het nieuwe contract voldoende budget voor preventieactiviteiten opgenomen?
- Hoe is straks de samenwerking en informatievoorziening geregeld tussen alle betrokkenen (ook OR)?
- Wordt regelmatig teruggekoppeld naar de OR?
- Welke contractsduur gunnen wij de externe(n)?
- Hoe evalueren wij straks (na uiterlijk vijf jaar) het effect van ons nieuwe gezondheidsbeleid?

De OR kan gebruik maken van het overeenstemmingsrecht. Dit weegt zwaarder dan instemmingsrecht. Gaat de OR niet akkoord, dan blijft u verplicht terug te vallen op een arbodienst 'oude stempel' (uw vangnet): u kunt de OR niet via de rechter dwingen bakzeil te halen.

Checklist voorwaarden maatwerkregeling

Met welke voorwaarden moet een werkgever rekening houden die wil kiezen voor een eigen vorm van arbodienstverlening: de zogenoemde maatwerkregeling: kiezen voor maatwerk en de organisatie rondom de arbeidsomstandigheden en verzuimaanpak zelf regelen.

1. De werkgever moet het over de door hem gekozen vorm van arbodienstverlening eens zijn met zijn werknemers op bedrijfsniveau (via de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging), of de mogelijkheid hebben gekregen voor maatwerk op brancheniveau (via de cao) of: dit wordt "overeenstemming" genoemd en gaat verder dan "instemming".
2. De werkgever moet voor de zogenoemde 'algemene preventietaken' één of meer medewerkers aanwijzen als 'preventiemedewerker'. Hoe deskundig deze preventiemedewerker moet zijn, volgt uit de RI&E. Dit geldt overigens ook voor vangnet-situaties.
3. De werkgever moet voor de beoordeling van de RI&E een gecertificeerde deskundige inschakelen. Ook hier geldt weer het principe: bij voorkeur toetsing RI&E intern; als dat niet lukt, dán pas een externe deskundige inschakelen. Dit mag dus een eigen deskundige (in dienst) zijn als daarover akkoord bestaat met de personeelsvertegenwoordiging. Per 1 april 2011 is de Arbeidsomstandighedenwet inzake de Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) aangepast. De [wetswijziging](#) houdt kort gezegd in dat bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, die gebruik maken van een nieuw erkend of in de CAO vastgelegd RI&E-instrument, de RI&E niet meer hoeven te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige. Daarvoor moeten de branches hun instrument wel [opnieuw laten erkennen](#).
4. Voor ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsomstandighedenspreekuur, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen moet een bedrijfsarts beschikbaar zijn. De werkgever kan met de bedrijfsarts een arbeidsovereenkomst sluiten (: deze is dan in loondienst) of een flexibel contract sluiten met een bedrijfsarts uit een maatschap of van een Arbodienst bijvoorbeeld.