

Arbodienstverlening

Sinds 1 juli 2005 hebben branches en bedrijven meer keuze hoe zij zich laten ondersteunen bij ziekteverzuim en het voorkomen van arbeidsongevallen. Er zijn alternatieven voor het vaste contract met een arbodienst. Verder moet in elk bedrijf een preventiemedewerker aanwezig zijn. Dat kan een werknemer zijn of de werkgever zelf.

- Wat is er veranderd in de arbodienstverlening?
- Wat betekent dit voor u?
- Wat zijn de voorwaarden voor maatwerk?
- Wat is een preventiemedewerker?
- Wat moet een preventiemedewerker doen en weten?
- Wat is het verschil tussen een preventiemedewerker en een gecertificeerde arbodeskundige?
- Hoe kunt u de arbodienstverlening in uw CAO regelen?
- Moet u het contract met de arbodienst opzeggen?
- Uw bedrijf heeft geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Wat dan?
- Wat is de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e)?
- Kan de ri&e intern getoetst worden?
- Wie begeleidt zieke werknemers?
- Wat is het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)?
- Wat is het arbeidsomstandighedenspreekuur?
- Wie verricht de aanstellingskeuring?
- Wie controleert of een bedrijf zich aan de regels houdt?
- Meer informatie?

Wat is er veranderd in de arbodienstverlening?

Alle bedrijven met werknemers in loondienst waren voor 1 juli 2005 verplicht een contract af te sluiten met een arbodienst voor onder andere de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e), de begeleiding van ziek gemelde werknemers en een arbeidsomstandighedenspreekuur. Sinds 1 juli 2005 zijn bedrijven nog steeds verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij preventie- en verzuimaanpak, maar kunnen ze kiezen voor een maatwerk-regeling in plaats van het contract met een arbodienst.

De belangrijkste veranderingen zijn:

- alternatief voor arbodienst mogelijk
- preventiemedewerker verplicht
- hebt u niet meer dan 10 werknemers, dan vervalt de deskundige toets op de ri&e bij gebruik van een ri&e-instrument uit de CAO.

Wat betekent dit voor u?

- U kunt als werkgever nog steeds kiezen voor een contract met een arbodienst.
- U kunt ook kiezen voor maatwerk. U kunt bijvoorbeeld een interne bedrijfsarts aanstellen en voor andere taken een externe arbodeskundige inhuren. Ook kunt u een van uw eigen medewerkers opleiden tot gecertificeerd arbodeskundige. Zie: Wat zijn de voorwaarden voor maatwerk?
- Afspraken over maatwerk kunt u ook maken in de CAO voor uw branche. U hebt daarmee de mogelijkheid om de arbodienstverlening voor uw bedrijf op maat te maken, en dat kan u tijd en geld schelen.
- Voor welke oplossing u ook kiest: u moet daarnaast minimaal één van uw werknemers als preventiemedewerker aanwijzen. Als u een bedrijf hebt met niet meer dan 15 werknemers kunt u deze taak zelf op u nemen.
- Als u een bedrijf hebt met niet meer dan 10 werknemers, en in uw CAO is een risico-inventarisatie & evaluatie-instrument afgesproken, dan kunt u dit gebruiken voor het opstellen van uw ri&e. Deze instrumenten vindt u op www.rie.nl. U hoeft uw ri&e dan niet langer door een arbodienst of arbodeskundige te laten toetsen.
Let op: van deze ri&e instrumenten kunt u ook gebruik maken als u een bedrijf hebt met 11 tot en met 25 werknemers. U moet uw ri&e echter nog wel door de arbodienst of arbodeskundige laten toetsen, maar dan is de toets korter en goedkoper.
- Werkgevers die in totaal niet meer dan 40 uur per week mensen voor zich laten werken, hoeven hun ri&e niet meer door een arbodeskundige of arbodienst laten toetsen. Voor hen volstaat meestal het invullen van de Checklist gezondheidsrisico's.

Wat zijn de voorwaarden voor maatwerk?

Er zijn nieuwe aanbieders op de arbomarkt, die stellen dat u zonder meer met hen in zee kunt en uw contract met de arbo-dienst kunt opzeggen. Er komt echter meer bij de maatwerk-regeling kijken dan alleen het afsluiten van een contract met een nieuwe aanbieder.

Als u als werkgever wilt kiezen voor een eigen vorm van arbodienstverlening moet u voldoen aan de volgende voorwaarden:

- U moet het over de door u gekozen vorm van arbodienstverlening eens zijn met uw werknemers, via de CAO van uw branche of via uw ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- U moet voor de beoordeling van uw risico-inventarisatie en -evaluatie een gecertificeerde arbodeskundige inschakelen.
- Voor ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsomstandighedensprekuren, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen moet een bedrijfsarts beschikbaar zijn.

Wat is een preventiemedewerker?

Een preventiemedewerker is een eigen werknemer die de werkgever helpt bij de dagelijkse veiligheid en gezondheid en arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf. Heel veel bedrijven hebben al zo iemand, vaak met de titel 'arbocoördinator'. Elke werkgever moet ten minste één werknemer aanwijzen voor deze taak, ongeacht of de werkgever kiest voor een maatwerkoplossing of voor een contract met een arbodienst.

Wat moet een preventie-medewerker doen en weten?

De preventiemedewerker houdt zich bezig met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Hij of zij moet dus kennis hebben van de arbo-risico's binnen het bedrijf.

De taken van een preventiemedewerker bestaan bijvoorbeeld uit:

- voorlichten over het onderhoud van apparaten
- het bewaken van het juiste gebruik van beschermingsmiddelen
- instructie geven over het werken met gevaarlijke stoffen.

De risico-inventarisatie en -evaluatie van het bedrijf en het bijbehorende plan van aanpak vormen de basis voor wat de preventiemedewerker moet weten. Als de ri&e bijvoorbeeld het gebruik van afzuigkappen voorschrijft, moet de preventiemedewerker weten wat de risico's zijn van niet of ondeskundig afzuigen en hoe de apparaten onderhouden moeten worden. In bedrijven met maximaal 15 werknemers mag de werkgever zelf de taak van preventiemedewerker op zich nemen.

De preventiemedewerker hoeft **geen algemene cursus** te volgen, zolang hij of zij maar over de specifieke kennis van arborisico's beschikt die voor het bedrijf relevant is. In de meeste bedrijven is die kennis al aanwezig.

Praktijkvoorbeeld:

Arjen de Ridder is eigenaar van een lasbedrijf met negentien werknemers. Sinds 1 juli 2005 moet hij een preventiemedewerker aanwijzen. Hij vraagt zich af of hiervoor een speciale cursus nodig is, en hoeveel geld dat gaat kosten.

Uit de ri&e voor zijn bedrijf blijkt dat de kennis die een preventiemedewerker nodig heeft om arborisico's op de werkvloer te voorkomen, al in het bedrijf aanwezig is. De werknemers hebben tijdens hun opleiding veilig leren lassen. Het merendeel van de werknemers heeft een vakopleiding en een lasdiploma; de anderen zijn nog in opleiding.

Arjen wijst Leo Beers, één van zijn oudste werknemers, aan als preventiemedewerker. Er is geen verdere cursus nodig. Leo zal nieuwe werknemers instrueren in het veilig werken met lasapparatuur, en erop attenderen dat iedereen op de werkvloer beschermingsmiddelen gebruikt.

Arjen de Ridder blijft als werkgever verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden binnen zijn bedrijf.

Wat is het verschil tussen een preventiemedewerker en een gecertificeerde arbodeskundige?

De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de zorg voor de dagelijkse veiligheid en is op de werkvloer aanwezig. De arbodeskundige toetst de risico-inventarisatie en -evaluatie en adviseert hierover; dit hoeft bij de meeste bedrijven niet vaker dan eens in de paar jaar. De arbodeskundige heeft een certificaat in één van de vier disciplines van de huidige arbodiensten:

- veiligheidskundige
- arbeidshygiënist
- bedrijfsarts of
- arbeid- en organisatiedeskundige.

Hoe kunt u de arbodienstverlening in uw CAO regelen?

Risico-inventarisatie en -evaluatie

- U kunt een bij CAO afgesproken ri&e-instrument gebruiken. Bedrijven met maximaal 10 werknemers hoeven hun ri&e dan niet te laten toetsen. Voor bedrijven met meer dan 10 werknemers kunnen cao-partners afspraken maken over een 'lichte' toets. Dit scheelt u tijd en geld.
- U kunt het ri&e-instrument uitbreiden met een module preventiemedewerker. Dan kunt u snel per bedrijf het takenpakket, de benodigde kennis en verantwoordelijkheden van de preventiemedewerker opstellen.

Preventiemedewerker

- Als in uw sector veel specialistische kennis nodig is om veiligheidsrisico's te voorkomen, kunt u afspreken dat de brancheorganisatie een cursus preventiemedewerker verzorgt, met aandacht voor de risico's die in de sector voorkomen.
- Als u in uw CAO afspraken maakt over de taken van de preventiemedewerker, moet er ruimte overblijven voor eigen afspraken in een bedrijf. Een CAO-afpraak die daarvoor geen ruimte laat, komt niet in aanmerking voor algemeen verbindend verklaren. Werkgevers die exact een branchevoorbeeld preventiemedewerker volgen, doen daarmee soms meer dan strikt nodig is voor hun bedrijf, of soms juist te weinig. U kunt het branchevoorbeeld het beste als leidraad nemen en dat aanvullen met de veiligheidseisen in uw bedrijf.

Praktijkvoorbeeld:

- In de agrarische sector financieren de sociale partners specifiek op de branche gerichte cursussen voor preventiemedewerker.
- In de metaalsector is een website geopend waar preventiemedewerkers ervaringen kunnen uitwisselen en vragen kunnen stellen aan een medewerker van de brancheorganisatie.

Ziekteverzuim

- U kunt bij CAO afspraken maken over alle verplichte onderdelen van de arbodienstverlening:
 - ziekteverzuimbegeleiding
 - ri&e-toets
 - periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
 - arbeidsomstandighedenspreekuur
 - aanstellingskeuringen.

Dit kan ook betekenen dat de CAO-partners voor één taak afspreken dat deze door arbodeskundigen wordt uitgevoerd, en dat bedrijven voor de andere taken een arbodienst kunnen inschakelen, of zelf afspraken maken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

- Een sector kan zelf een eigen organisatie oprichten om werkgevers te ondersteunen bij langdurend ziekteverzuim. Werknemers kunnen dan snel herplaatst worden bij een collega-ondernemer, tijdelijk of voor langere tijd.
- Sommige sectoren hebben een 'brancheloket'. Werkgevers melden een verzuimgeval bij het loket. Afhankelijk van afspraken roept het loket de ziek gemelde werknemer op. Als het nodig is wordt de werknemer doorverwezen naar een arbodienst, bedrijfsarts of andere deskundigen. Vaak wordt zo'n loket ondersteund door de verzekeraar.

Moet u het contract met de arbodienst opzeggen?

Ook onder de gewijzigde wet blijft u verplicht zich deskundig te laten ondersteunen bij preventie- en verzuimaanpak. Dus is het verstandig eerst zekerheid te hebben over een alternatieve oplossing, voordat het contract met de arbodienst wordt beëindigd. In de meeste gevallen mag een lopend contract met een arbodienst niet tussentijds worden beëindigd.

Veel bedrijven blijven gewoon bij hun arbodienst, soms met een verandering van dienstenpakket.

Praktijkvoorbeeld:

Schoonmaakbedrijf EZ-Clean heeft een contract met een arbodienst. Het contract loopt tot 31 december 2006. Er is een opzegtermijn van twee maanden.

EZ-Clean wil overgaan op een maatwerkregeling. Het bedrijf moet hierover nog overleggen met de ondernemingsraad. Ook gaat het bedrijf bekijken of er mogelijk bij CAO iets geregeld wordt.

Al met al verwacht EZ-Clean uiterlijk in oktober 2006 de maatwerkregeling rond te hebben. Het bedrijf zal dan, maar in ieder geval twee maanden voor 31 december, aan de arbodienst laten weten dat het contract na 31 december 2006 niet meer vernieuwd wordt.

Uw bedrijf heeft geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Wat dan?

Als u geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebt, en er zijn in uw CAO geen afspraken over maatwerk gemaakt, dan kunt u geen gebruik maken van de maatwerkregeling.

U kunt het beste eerst kijken of zo'n medezeggenschapsorgaan opgericht kan worden. Een ondernemingsraad is verplicht voor werkgevers met 50 of meer werknemers. Een personeelsvertegenwoordiging is mogelijk voor bedrijven met minder dan 50 werknemers.

Verder kunnen werkgevers en werknemers op brancheniveau in een CAO afspraken maken over maatwerk in arbodienstverlening. Bedrijven in die branche die geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben kunnen dan gebruik maken van die CAO-afspraken.

Meer informatie over medezeggenschap vindt u op www.szw.nl.

Wat is de risico-inventarisatie en -evaluatie?

Elk bedrijf met personeel moet (laten) onderzoeken of het werk gevaar kan opleveren of schade kan veroorzaken aan de gezondheid van de werknemers. Dit onderzoek, dat schriftelijk moet worden vastgelegd, heet een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e). Een plan van aanpak met verbeteringsmaatregelen maakt deel uit van de ri&e.

U kunt dit onderzoek ook zelf doen. Op www.rie.nl zijn voor veel sectoren standaard vragenlijsten beschikbaar. Een arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige toetst het resultaat en adviseert u over verbeteringsmaatregelen.

Kan de ri&e intern getoetst worden?

De werkgever is vanwege een arrest van het Europees Hof verplicht om eerst te bekijken of de deskundigheid voor het verplicht toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie intern beschikbaar is, voordat er een andere oplossing gekozen kan worden.

In de praktijk is dit alleen zo bij vrij grote bedrijven, die al beschikken over een interne gecertificeerde arbodeskundige. Als deze bedrijven geen maatwerkoplossing kunnen afspreken met hun ondernemingsraad, kunnen zij echter ook de gecertificeerde deskundige in een samenwerkingsverband laten werken met drie andere deskundigen elders. Dit geldt dan als een interne arbodienst.

Wie begeleidt zieke werknemers?

Als werkgever bent u verplicht een ziekteverzuimbeleid te voeren en de afspraken die u hierover met de arbodienst of arbodeskundigen maakt schriftelijk vast te leggen. Hierbij is het voorkomen van ziekteverzuim natuurlijk de eerste stap. Daarnaast moet u alles in het werk stellen om zieke werknemers op een verantwoorde manier weer aan het werk te krijgen (reïntegratie). Meestal levert dat geen problemen op en kan de werknemer na herstel weer gewoon gaan werken. Soms is het echter nodig om het werk, de werkplek of werksituatie aan te passen, zodat de werknemer weer aan het werk kan ondanks zijn of haar ziekte. Voor die aanpassing kunt u gebruik maken van het deskundige advies en de ondersteuning van de arbodienst of arbodeskundigen.

Bij ziekteverzuim zijn verschillende artsen betrokken, met elk hun eigen taken en verantwoordelijkheden.

Behandelend arts: meestal de huisarts van de werknemer. Deze behandelt - eventueel in samenwerking met een medisch specialist - de gezondheidsklacht van de werknemer.

Bedrijfsarts: de bedrijfsarts zorgt onder meer voor de sociaal-medische begeleiding van de werknemer bij ziekte. Hij is begeleider van de werknemer bij ziekteverzuim en kijkt of er mogelijkheden zijn om te voorkomen dat de zieke werknemer langdurig verzuimt of zelfs arbeidsongeschikt raakt; bijvoorbeeld of reïntegratie mogelijk is bij de eigen of een andere werkgever.

Ook als u een maatwerkregeling hebt afgesproken met uw werknemers moet een bedrijfsarts beschikbaar zijn voor:

- ziekteverzuimbegeleiding
- arbeidsomstandighedenspreekuur
- arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- aanstellingskeuringen.

De bedrijfsarts is een onafhankelijke deskundige op het terrein van arbeid en gezondheid. Hij kan bijvoorbeeld de belasting en belastbaarheid van de werknemer in relatie tot diens werk beoordelen en hierover adviseren. De bedrijfsarts kan daardoor ook een belangrijke rol spelen bij preventie van ziekteverzuim.

Wanneer het arbeidsverzuim langdurig wordt, komt op een gegeven moment de **verzekeringsarts** in beeld: deze doet de claimbeoordeling voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Daarbij zal de arts nogmaals nagaan of er nog reïntegratiemogelijkheden zijn.

Voor een snelle, doelmatige en effectieve behandeling van een werknemer is het van groot belang dat bedrijfsarts, huisarts en medisch specialist samenwerken.

Sinds 1 januari 2004 mogen bedrijfsartsen werknemers rechtstreeks verwijzen naar de reguliere gezondheidszorg voor diagnostiek en behandeling. Voorwaarde voor verwijzing is dat de bedrijfsarts, of zijn arbodienst, een overeenkomst heeft met de zorgverzekeraar waarbij de werknemer is aangesloten.

Meer informatie hierover vindt u bij het Ministerie van VWS.

Wat is het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)?

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben een vrijwillig periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan. Bij dit onderzoek wordt bekeken of er problemen of klachten over de gezondheid zijn als gevolg van de werkomstandigheden. De bedrijfsarts voert dat onderzoek uit. Het doel van het onderzoek is om eventuele risico's van het werk te voorkomen en te beperken. Het gaat dus nadrukkelijk niet om een algemeen gezondheidsonderzoek.

U bepaalt in overleg met de arbodienst of de bedrijfsarts en de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad hoe vaak het onderzoek herhaald wordt en welke werknemers kunnen deelnemen.

Wat is het arbeids- omstandighedenspreekuur?

Iedere werknemer mag een consult bij de arbodienst of arbodeskundige aanvragen. Tijdens dit spreekuur kan de werknemer vragen over zijn of haar arbeidsomstandigheden en daarmee samenhangende problemen voorleggen aan een arbodeskundige. Als dat nodig is neemt de arbodienst of arbodeskundige vervolgens weer contact met u op.

Wie verricht de aanstellingskeuring?

Als een aanstellingskeuring is toegestaan, dan moet deze verricht worden door een bedrijfsarts van de arbodienst waarbij u bent aangesloten, of de bedrijfsarts die in uw maatwerkregeling is aangesteld. Sinds de Wet op de medische keuringen mag u alleen een aanstellingskeuring laten verrichten als er specifieke medische functie-eisen bestaan. Ook kunt u een sollicitant geen vragen stellen over haar/zijn gezondheid.

Wie controleert of een bedrijf zich aan de regels houdt?

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de arbeidsveiligheid en op de nieuwe verplichtingen. Als de Arbeidsinspectie tekortkomingen aantreft bij een bedrijf, en deze zijn terug te voeren op minder deskundigheid bij de preventiemedewerker dan nodig bleek uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e), dan kan de Arbeidsinspectie eisen dat de preventiemedewerker wordt bijgeschoold of dat er meer preventiemedewerkers worden aangewezen.