

Inhoudsopgave

7.	Arbodeskundige(n) en arbodienst	1
7.1	Wat is een arbodeskundige?	3
7.2	Wie toetst en geeft advies over de RI&E?	3
7.3	Hoe begeleidt u zieke werknemers?	3
7.4	Wat is het nut van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)?	4
7.5	Het kiezen van een arbodienst of arbodeskundige(n)	5
7.6	Het contract van de arbodienst of arbodeskundige(n) beoordelen	5

7. Arbodeskundige(n) en arbodienst

De arbodeskundigen of arbodienst helpen uw werkgever bij het voeren van een goed arbo- en verzuimbeleid. Dit is wettelijk verplicht. Uw werkgever mag zelf kiezen of hij een maatwerkregeling of een vangnetregeling wenst.

De vangnetregeling

De vangnetregeling houdt in dat de werkgever een reeks verplichte taken (het zogenoemde basispakket) allemaal laat uitvoeren door één gecertificeerde arbodienst. Het basispakket bevat de volgende taken:

- meewerken aan het maken van de RI&E (zie 5), waaronder het toetsen op actualiteit;
- bijstand bieden aan de ziekteverzuimbegeleiding (zie 7.3);
- uitvoeren van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) (zie 7.4);
- uitvoeren van de aanstellingskeuring¹ (indien dit aan de orde is).
- samenwerking met de preventiemedewerker

Meestal schakelt een bedrijf hiervoor een externe arbodienst in, maar grote bedrijven kunnen ook zelf een interne arbodienst oprichten.

De maatwerkregeling

Een werkgever van een bedrijf met meer dan 25 werknemers kan ook kiezen voor de maatwerkregeling. Die houdt in dat de werkgever de taken uit het basispakket door verschillende arbodienstverleners laat uitvoeren. Die deskundige bijstand moet dan wel voldoen aan de volgende criteria:

¹ Een aanstellingskeuring mag alleen worden uitgevoerd als dat voor een functie wettelijk verplicht is of bij CAO bepaald is. Het gaat dan om functies met zware risico's. Zo kan bij een aspirant-piloot worden gecontroleerd of zijn ogen goed zijn. Bij een brandweerman moet getest worden of zijn longconditie goed is. Een aanstellingskeuring mag nooit gebruikt worden om te kijken of een werknemer grote kans heeft om in de toekomst ziek te worden.

- Voor beoordeling van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) moet minimaal één gecertificeerde arbodeskundige worden ingeschakeld. Deze deskundige beoordeelt zelf of er voor de toets nog meer deskundigen geraadpleegd moeten worden. Zo mag een gecertificeerde preventiemedewerker bijvoorbeeld ook de RI&E toetsen.
- Voor de overige verplichte taken (ziekteverzuimbegeleiding, periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek en eventuele aanstellingskeuringen) moet een gecertificeerde bedrijfsarts beschikbaar zijn.
- De ingeschakelde gecertificeerde deskundige(n) en de preventiemedewerker moeten bovendien met elkaar samenwerken.

Als uw werkgever gebruik wil maken van de maatwerkregeling, dan moet hij hierover overeenstemming (zie 3.6) bereiken met de OR / PVT. Die heeft hierin een vetorecht. Wordt er geen overeenstemming bereikt, dan geldt automatisch de vangnetregeling. De werkgever kan dit niet aankaarten bij de kantonrechter.

De maatwerkregeling geldt voor maximaal vijf jaar, maar er kan ook een kortere geldigheidsduur worden afgesproken, om daarna een nieuwe maatwerkregeling overeen te komen.

Welke rol speelt de OR / PVT bij de keuze voor een maatwerk- of vangnetregeling?

De OR / PVT mag op grond van zijn overeenstemmingsrecht (zie 3.6) meebeslissen over de keuze voor een maatwerk- of vangnetregeling. Daarnaast hebt u als OR / PVT instemmingsrecht (zie 3.1) over de keuze van de arbodienstverlener en de inhoud van het contract met de arbodienst of een andere dienstverlener. U kunt dus meedenken over hoe u de taken van de arbodienst of arbodeskundige ingevuld wilt hebben. Ook kunt u als OR / PVT specifieke afspraken maken over de samenwerking met de arbodeskundigen en/of de deskundigen van de arbodienst.

Tips

Spreek regelmatig met de contactpersoon van de arbodienst of met de gecertificeerde arbodeskundige, bijvoorbeeld ieder halfjaar. Dat hoeft niet altijd met de bedrijfsarts, maar kan ook met de arbeids- en organisatiedeskundige.

Verlang dat u als OR / PVT betrokken wordt bij de evaluatie van de arbodienstverlening. Zorg ervoor dat u vooraf een (schriftelijke) rapportage krijgt van de activiteiten en de daaraan gekoppelde resultaten.

7.1 Wat is een arbodeskundige?

Een arbodeskundige is een bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidsdeskundige en/of arbeids- en organisatiedeskundige.

1. Een bedrijfsarts is gespecialiseerd in de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde.
2. Een arbeidshygiënist brengt zaken als de blootstelling aan lawaai, het klimaat, lichamelijke belasting of blootstelling aan gevaarlijke stoffen in kaart.
3. Een veiligheidsdeskundige adviseert over het voorkomen van grote veiligheidsrisico's zoals de opslag van gevaarlijke stoffen, omgaan met gevaarlijke machines of valgevaar.
4. Een arbeids- en organisatiedeskundige houdt zich bezig met de welzijnsvraagstukken binnen de onderneming, zoals de werksfeer, werkdruk of communicatie.

De gecertificeerde arbodeskundige werkt binnen de eigen organisatie, zelfstandig, of bij een externe organisatie, zoals een arbodienst of een maatschap van bedrijfsartsen. Hij werkt samen met de preventiemedewerker (zie 8), die elk bedrijf moet hebben.

7.2 Wie toetst en geeft advies over de RI&E?

Uw werkgever moet gebruikmaken van de deskundigheid van een gecertificeerde arbodeskundige bij de inventarisatie en evaluatie van alle risico's (veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) (zie 1.2) van de werknemers) die het werk met zich meebrengt (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E, zie 5)). Deze arbodeskundige moet minimaal worden ingeschakeld om de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak (zie 6) te toetsen. Hij beoordeelt dan of de RI&E volledig en betrouwbaar is en of de actuele inzichten op het gebied van veiligheid en gezondheid erin zijn verwerkt. De arbodeskundige mag de RI&E ook zelf uitvoeren.

Tip

Maak uw werkgever erop attent dat toetsing van de RI&E verplicht is. Door de toetsing kan de RI&E alleen maar beter worden en weet u meteen of hij voldoet aan de Arbowet.

7.3 Hoe begeleidt u zieke werknemers?

Wanneer een werknemer ziek wordt, moet hij verplicht worden bijgestaan door een gecertificeerde bedrijfsarts. Hoe u dit precies invult, bespreekt u met uw werkgever (zie 3.1). Samen kunt u kijken naar een goede invulling van het ziekteverzuimbeleid dat past bij uw bedrijf.

Wat is de Wet verbetering poortwachter?

De Wet verbetering poortwachter is bedoeld om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen. Is iemand langer ziek, dan moet hij binnen 6 weken naar een gecertificeerde bedrijfsarts voor een probleemanalyse met advies over re-integratieactiviteiten. Binnen 8 weken moeten de werkgever en de zieke werknemer een plan opstellen om te bepalen hoe en wanneer de werknemer weer aan de slag kan.

Verminder of voorkom ziekteverzuim met een PAGO (zie 7.4).

7.4 Wat is het nut van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)?

Het doel van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) is om mogelijke gezondheidsklachten van medewerkers in relatie tot hun werk in een zo vroeg mogelijk stadium op te sporen. Uw werkgever moet iedereen in het bedrijf de mogelijkheid geven een PAGO te ondergaan. Het PAGO is gericht op de risico's van het werk. Mocht dat nodig zijn, dan kan aan de hand van de resultaten een vervolgtraject worden uitgestippeld.

Is een PAGO verplicht?

Nee, een PAGO is een vrijwillig onderzoek en moet in relatie staan met het werk, bijvoorbeeld een ogentest voor werknemers die lang achter het beeldscherm werken of een onderzoek naar werkdruk. Het hoeft niet altijd een puur lichamelijk onderzoek te zijn. Na het onderzoek kan de werknemer een individueel advies krijgen, maar de resultaten kunnen ook een beeld geven van risico's op groepsniveau. Een PAGO geeft de werkgever en de OR / PVT informatie over mogelijke gezondheidseffecten van het werk. Op basis hiervan kunt u eventueel maatregelen treffen (zie 1.1).

Een PAGO is geen algemene check-up

Het is niet de bedoeling dat het onderzoek het karakter krijgt van een algemene check-up. De inhoud van het PAGO hangt af van de risico's die uit de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E, zie 5) naar voren komen. Uw werkgever stelt samen met u als OR / PVT, en met behulp van het advies van de bedrijfsarts, de inhoud van het onderzoek vast. U bepaalt samen welke functiegroepen of groepen werknemers zich wanneer en hoe vaak mogen laten onderzoeken. De eigen bedrijfsarts doet daarna het onderzoek.

Wat is een Preventief Medisch Onderzoek?

Als PAGO wordt tegenwoordig vaak een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden. In het PMO komen niet alleen werkgerelateerde risico's, maar ook de risico's op het vlak van levensstijl van werknemers aan de orde, zoals roken, sporten en voeding.

Wat is een werkbelevingsonderzoek?

In een werkbelevingsonderzoek worden de gezondheid, tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers gemeten aan de hand van een vragenlijst. Een werkbelevingsonderzoek is heel goed te koppelen aan het PAGO / PMO.

7.5 Het kiezen van een arbodienst of arbodeskundige(n)

U hebt als OR / PVT dankzij het instemmingsrecht (zie 3.1) invloed op de keuze voor een nieuwe arbodienstverlener. Om tot een goede keus te komen, bekijkt u, samen met uw werkgever, of de arbodienstverlener die u voor ogen hebt aan de volgende punten voldoet.

Kennis en ervaring	<ul style="list-style-type: none">- Is er voldoende ervaring in de sector?- Is er voldoende kennis van de bedrijfsspecifieke thema's?- Is er voldoende expertise voor de gewenste taken (bijvoorbeeld ziekteverzuimrapportages, PAGO-rapporten, arbeidsomstandighedenspreekuur)?- Is er ervaring met re-integratietrajecten en contact met re-integratiebureaus?
Manier van werken	<ul style="list-style-type: none">- Is een onafhankelijk advies of een kritische blik op de organisatie mogelijk?- Is de samenwerking met de OR / PVT goed geregeld?- Hoe is de omgang met individuele werknemers: goede balans tussen zakelijk en mensvriendelijk?- Wat is de visie op ziekteverzuim?- Is er een klachtenprocedure?- Is er een regeling voor de melding van beroepsziekten?- Is er een jaarlijkse evaluatie?
Organisatie en kosten	<ul style="list-style-type: none">- Kan de dienstverlener de continuïteit van de ondersteuning garanderen?- Hoe zijn de voorzieningen (bereikbaarheid van de locatie, apparatuur)?- Hoe is de prijs-kwaliteitverhouding?

7.6 Het contract van de arbodienst of arbodeskundige(n) beoordelen

Bij het afsluiten van een contract met de arbodeskundige(n) of arbodienst hebt u als OR / PVT instemmingsrecht (zie 3.1). Waar kunt u dit contract op beoordelen? Aandachtspunten hiervoor kunnen zijn:

Tijdelijk karakter, bijvoorbeeld een jaar

Een tijdelijk contract biedt de mogelijkheid om de samenwerking tussentijds te evalueren en indien nodig aan te passen. Spreek in het contract bijvoorbeeld af dat er, voordat het contract afloopt en eventueel verlengd wordt, een evaluatiemoment is waarbij ook de OR / PVT betrokken is.

Gezonde wijze van verzuimaanpak (met name bedoeld voor bedrijfsarts)

Kijk of er in het contract niet alleen afspraken staan die gericht zijn op controle bij ziekteverzuim, maar ook maatregelen om ziekteverzuim te voorkomen, zoals:

- voorlichting over veilig en gezond werken (zie 1.3),
- een open spreekuur voor arbeidsomstandigheden,
- een periodiek arbeidgezondheidkundig onderzoek (zie 7.4),

Afspraken over de bereikbaarheid van de arbodeskundige(n)

Kijk of er in het contract afspraken staan over de bereikbaarheid van de arbodeskundige(n) of arbodienst voor werknemers. Spreek bijvoorbeeld af dat de arbodeskundige of arbodienst regelmatig in de onderneming spreekuur houdt. Denk ook aan de mogelijkheid om rechtstreeks contact op te kunnen nemen met de arbodeskundige zonder tussenkomst van P&O.

Afspraken over de samenwerking met andere arbodeskundigen

Wanneer er contracten met verschillende deskundigen worden afgesloten (maatwerkregeling), maak dan duidelijke afspraken over de onderlinge samenwerking. De deskundige(n) moet(en) ook samenwerken met de preventiemedewerker in de organisatie (zie 8).

De kostenopbouw

Meestal betaalt uw werkgever de bedrijfsarts per medewerker. Betaling per verrichting en per ziekmelding kan ook. Deze optie geeft u meer inzicht in wat er precies gebeurd is. Er zijn ook allerlei tussenvormen mogelijk.

Werkafspraken met de OR / PVT

Een goede verstandhouding en regelmatig contact tussen de arbodeskundige(n) of arbodienst en OR / PVT is goed voor de samenwerking. Het is dan ook verstandig als in het contract staat hoe de contacten met de OR / PVT worden onderhouden.

Aandacht voor de privacy van gegevensverwerking

Het is belangrijk dat de gegevens over de werknemers van de organisatie vertrouwelijk worden behandeld. Hierover moet dus ook iets in het contract zijn opgenomen.

Wat te doen bij klachten over de arbodienstverlener?

Ga na of de arbodienstverlener een klachtenreglement heeft en of dit in het contract is opgenomen.

Tip

Evalueer 1 of 2 keer per jaar met de arbodeskundige(n) of arbodienst hoe de samenwerking verloopt. Wat is er terechtgekomen van de plannen? Waarom zijn bepaalde onderdelen een succes geweest en andere niet? Is het ziekteverzuim teruggedrongen of juist niet?