

Samenvatting

Dossier Arbodienstverlening

Wat wordt verstaan onder arbodienstverlening?

Definitie

Arbodienstverlening is in het kader van dit dossier gedefinieerd als de dienstverlening aan arbeidsorganisaties (werkgevers en werknemers) die plaatsvindt binnen het wettelijke kader van de Arbeidsomstandighedenwet (verder Arbowet genoemd).

Het uitgangspunt van arbodienstverlening is het bieden van adequate en professionele ondersteuning aan werkgevers bij het opzetten en uitvoeren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Dat beleid is gericht op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.

In grote lijnen kan deze ondersteuning worden verzorgd vanuit:

- preventiemedewerkers
- arbo professionals: kerndeskundigen en overige dienstverleners
- arbodiensten, overige adviesbureaus, wetenschappelijke instellingen
- branche organisaties

Omvang en belang

Door de verschillende wetswijzigingen in de afgelopen jaren zijn er veel veranderingen geweest in de omvang en de aard van de aanbieders van arbodienstverlening op de markt. Aanbieders zijn onder andere:

- arbodiensten (interne of externe arbodiensten)
- arbo adviesbureaus
- individuele arbodeskundigen
- verzekeringsmaatschappijen
- onderzoeksinstellingen.

Uitgebreide informatie is te vinden in [dossier arbodienstverlening](#), paragraaf 1.3.1, Aanbieders en markt.

De zorg voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden is steeds belangrijker geworden, en zowel de overheid als werkgevers en werknemers dragen hierin een verantwoordelijkheid. Het voorkomen of beperken van arbeidsrisico's en negatieve individuele of maatschappelijke effecten (gezondheidsschade, milieuschade, hoge maatschappelijke kosten en dergelijke) staat daarin centraal.

Ook internationale instanties en brancheorganisaties spelen in het kader van arbeidsomstandigheden en veiligheid en gezondheid op het werk een belangrijke rol.

Risicovolle branches en beroepen

In principe komen onderdelen van arbodienstverlening voor in alle branches en beroepen, het gaat immers om de aanpak van aanwezige arbeidsrisico's en aspecten van veiligheid, gezondheid en welzijn in de werksituatie waarop de Arbowet van toepassing is.

Een aantal branches heeft ter ondersteuning van aangesloten werkgevers branchespecifieke dienstverlening georganiseerd op brancheniveau in de vorm van brancheloketten. Uitgebreide informatie over en overzichten van bestaande brancheloketten is te vinden op [Arboportaal](#) en [Arbo MKB](#).

Plaats en invulling van de RI&E als onderdeel van arbodienstverlening

De preventie en aanpak van aanwezige arbeidsrisico's komt aan bod bij de Risico Inventarisatie- en Evaluatie. In de RI&E worden potentiële risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers in kaart gebracht en beoordeeld, en worden passende maatregelen beschreven in het plan van aanpak.

Bedrijven met meer dan 25 werknemers in dienst, moeten een arbodienst of een gecertificeerde arbodeskundige inschakelen voor de toetsing van de RI&E. In de CAO kan worden afgesproken dat een lichte toets voldoende is. De arbodienst of deskundige informeert de werkgever over de resultaten van de toetsing en adviseert over maatregelen. Als bedrijven met 25 mensen of minder de RI&E hebben opgesteld volgens de methode of met het RI&E instrument zoals in de CAO is vastgelegd, is

geen toets nodig. Als er niet zo'n cao-afspraken is, kan het zijn dat in bepaalde sectoren een RI&E instrument is afgesproken. Als een bedrijf dat instrument gebruikt voor de RI&E, dan zal de arbodienst een lichte toets doen. Als er geen CAO afspraak en geen sectoraal RI&E instrument, dan moet de werkgever met 25 werknemers of minder wel een arbodienst inschakelen voor een gewone toets. Werkgevers die in totaal niet meer dan 40 uur per week mensen voor zich laten werken, hoeven hun RI&E niet door een arbodeskundige of arbodienst laten toetsen. Voor hen volstaat meestal het invullen van de [Checklist gezondheidsrisico's](#).

Er bestaan inmiddels ca. 165 erkende branche RI&E's. Een uitgebreid overzicht is [hier](#) te vinden.

Mogelijkheden advies/ondersteuning

Bij zowel de maatwerk- als de vangnetregeling moeten werkgevers zich altijd laten ondersteunen bij:

- verzuimadvies en –begeleiding
- reïntegratie
- toetsing en advies in het kader van de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)
- preventief medisch onderzoek (PMO)
- aanstellingskeuringen

Uitgebreide informatie over deze onderdelen is te vinden in het [dossier arbodienstverlening](#), paragraaf 1.3.3, Producten en diensten.

Naast de in het kader van de Arbowet verplicht onderdelen van de dienstverlening zijn allerlei aanvullende diensten en producten denkbaar die door bijvoorbeeld arbodiensten, specialistische adviesbureaus, vanuit verzekeringsmaatschappijen of onderzoeksinstellingen en individuele arbodeskundigen kunnen worden verzorgd. Het aanbod aan trainingen en advies richt zich op zowel de meer 'harde' arbeidsrisico's als fysieke belasting, machineveiligheid, gevaarlijke stoffen en dergelijke, als op de meer 'zachte' risico's als psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, stress, ongewenste omgangsvormen). Vaak is er ook sprake van een combinatie hiervan, denk bijvoorbeeld aan preventie van fouten en ongelukken waar zowel technische aandachtspunten als menselijke gedrag een belangrijke rol spelen. Uitgebreide informatie is te vinden in het [dossier arbodienstverlening](#), paragraaf 1.3.4, Producten en diensten overig.

Richtlijnen en protocollen

Op het brede gebied van de arbodienstverlening bestaan verschillende instanties die verschillende inhoudelijke richtlijnen en protocollen voor onderdelen van de dienstverlening opstellen en bewaken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de beroepsverenigingen van de kerndeskundigen en andere arboprofessionals, maar ook instanties als STECR, het Coronel Instituut en Kroon op het Werk. Uitgebreide informatie en bruikbare richtlijnen zijn te vinden via het [dossier arbodienstverlening](#), paragraaf 1.3.5, Richtlijnen en protocollen.

Keuze van de opzet en de invulling van arbodienstverlening

Op basis van de wet- en regelgeving kan de aard en inrichting van de arbozorg en dus ook de invulling van de arbodienstverlening afhankelijk zijn van de grootte van de organisatie en de keuze voor de maatwerk of vangnetregeling. Zie hiervoor ook bij het [dossier arbodienstverlening](#), hoofdstuk 4, Wetgeving.

Een aantal branches heeft ter ondersteuning van aangesloten werkgevers branchespecifieke dienstverlening georganiseerd op brancheniveau in de vorm van brancheloketten. Uitgebreide informatie over en overzichten van bestaande brancheloketten is te vinden op [Arboportaal](#). Specifieke informatie over het MKB en de inkoop van arbodienstverlening is te vinden op de Arbo website van [MKB Nederland](#) en [Praktijkids](#).

Bij diverse andere branches is specifieke informatie te vinden die ondersteunt bij de keuze voor de aard en inrichting van de arbodienstverlening. Goede voorbeelden zijn bijvoorbeeld te vinden bij het A+O fonds Gemeenten, zie bij [A+O fonds Gemeenten](#) en het [Arbo VO](#).

Europese aanbesteding

In sommige gevallen moet rekening worden gehouden met wettelijke verplichtingen in Europees verband, waardoor boven een bepaald bedrag aan in te kopen diensten een zogenaamde aanbestedingsprocedure moet worden doorlopen. Uitgebreide informatie is te vinden in het [dossier arbodienstverlening](#), paragraaf 4.4, Overige nationale wetgeving en het Ministerie van Economische Zaken: [Ministerie EZ](#).

Wat zegt de wet erover?

Relevante wetgeving

De Arbowet verplicht werkgevers zorg te dragen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten, en een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.

Uitgebreide informatie over de wetgeving is te vinden bij [Arbowet](#) (zoekterm: Arbowet), en [Arbowet](#).

Wijziging Arbowet

Sinds 1 juli 2005 hebben werkgevers meer keuze in hoe ze zich deskundig laten begeleiden bij het opstellen en uitvoeren van hun arbo- en verzuimbeleid. Ze kunnen kiezen voor een contract met een arbodienst, de zogenaamde vangnetregeling, of voor een maatwerkregeling. Bij een maatwerkregeling bepaalt de werkgever zelf hoe en met wie ze – intern en extern – de preventie en begeleiding van ziekteverzuim regelen. De verplichte aansluiting bij een arbodienst vervalt daarmee. Wel moet de werkgever contractuele afspraken hebben met tenminste één gecertificeerde bedrijfsarts en moet hij zich aan de wettelijke richtlijnen voor preventie en verzuim blijven houden. De maatwerkregeling geldt voor een periode van maximaal vijf jaar, tenzij in de CAO of met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) een kortere periode is afgesproken.

Wettelijke verplichting

Volgens de Arbowet is de werkgever verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij zijn arbo- en verzuimbeleid. Ofwel door interne en/of externe arbodeskundigen (maatwerk) of door een interne of externe arbodienst (vangnetregeling). Kiest de werkgever voor de maatwerkregeling dan moet er tenminste één bedrijfsarts beschikbaar zijn voor verzuimbegeleiding, preventief medisch onderzoek (PMO) en aanstellingskeuringen.

De werkgever kan alleen kiezen voor een maatwerkregeling als er overeenstemming is met de werknemers(vertegenwoordiging). Bijvoorbeeld via overeenstemming in de CAO, met de OR of de PVT. Worden die het niet eens, dan komt de werkgever automatisch in de vangnetregeling en houdt hij het bestaande contract met de arbodienst.

Preventiemedewerker

Daarnaast moet er in het bedrijf een preventiemedewerker aanwezig zijn. Deze medewerker houdt zich bezig met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Heeft het bedrijf meer dan 25 werknemers, dan is het verplicht één of meerdere preventiemedewerkers te hebben. Telt het bedrijf minder dan 25 werknemers, dan kan de werkgever zelf de preventietaken uitvoeren. De preventiemedewerker voert algemene preventieve taken uit, zoals het opstellen van de risico-inventarisatie (RI&E) en het meewerken aan de uitvoering van het daarop gebaseerde plan van aanpak. Het aantal en de opleiding van preventiemedewerkers moet afgestemd zijn op de aard, de omvang en de ernst van de risico's in het bedrijf.

Het Arbo Informatieblad no. 44 is geheel gewijd aan de preventiemedewerker, deze is te vinden bij uitgever Sdu uitgevers: [Al Blad 44](#).

Gecertificeerde kerndeskundigen

Bij zowel de maatwerk- als de vangnetregeling moeten werkgevers zich altijd laten ondersteunen bij de volgende specifieke taken:

- verzuimadvisering en –begeleiding
- reïntegratie
- toetsing en advies in het kader van de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)
- preventief medisch onderzoek (PMO)
- aanstellingskeuringen

Kerndeskundigen die in de Arbowet zijn opgenomen zijn de bedrijfsarts, de veiligheidskundige, de arbeidshygiënist en de arbeids- en organisatiedeskundige. Uitgebreide informatie over deze vier kerndeskundigen is te vinden in het [dossier arbodienstverlening](#), paragraaf 1.3.2, Kerndeskundigen.

Internationale instanties

Er zijn diverse internationale instanties die zich bezighouden met arbeidsomstandigheden en veiligheid en gezondheid op het werk. Hier is veel informatie te vinden die relevant kan zijn in het kader van arbodienstverlening. De voornaamste organisaties en netwerken die betrokken zijn bij de

totstandkoming, invoering en bevordering en bewustmaking van regelgeving, strategieën en beste praktijken op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in Europa zijn te vinden via: [Lijst organisaties en netwerken](#).

Verplichtingen en rechten werknemer en medezeggenschapsorgaan

In de context van arbodienstverlening is een belangrijke rol voor de werknemersvertegenwoordiging weggelegd bij de keuze voor de aard en de invulling van de arbodienstverlening.

Op de eerste plaats heeft bij de keuze van een arbodienst of bij de verlenging van het contract tussen werkgever en arbodienst de ondernemingsraad instemmingsrecht. Een hulpmiddel om een keuze te bepalen is te vinden op de website van FNV Bondgenoten: [Checklist](#).

In het geval van de keuze voor de maatwerkregeling, [zie dossier arbodienstverlening](#), hoofdstuk 1 en 4, Wettelijk kader, is overeenstemming vereist met het medezeggenschapsorgaan. Dat wil zeggen dat deze een vetorecht heeft. De werkgever kan ook niet naar de kantonrechter stappen om daar alsnog zijn gelijk te halen.

Het kan zijn dat er in de CAO al afspraken zijn gemaakt over een maatwerkregeling. In dat geval kan het medezeggenschapsorgaan aanvullende afspraken maken. Omdat bepalingen in de CAO voorgaan, mogen die afspraken niet strijdig zijn met de CAO. Is eenmaal overeenstemming bereikt over een maatwerkregeling dan kunnen daarna nog aanvullende afspraken worden gemaakt over de organisatie van deskundige ondersteuning. Daarvoor geldt dan gewoon het instemmingsrecht. Wordt er geen overeenstemming bereikt over een maatwerkregeling, dan blijft de verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst van kracht en geldt de vangnetregeling.

Meer informatie is te vinden bij [Checklist arbodienstverlening op maat](#).

Wie richten arbodienstverlening goed in?

Succesverhalen

Voorbeelden van de inrichting van arbodienstverlening bij een universitaire instelling en een installatiebedrijf zijn te vinden in het [dossier arbodienstverlening](#), hoofdstuk 11, Praktijkverhalen.