

WELKE ARBODIENST (VERLEENERS) HALEN WE IN HUIS?

EEN CHECKLIJST

voor werknemersvertegenwoordigers
(OR en PVT)

April 2017



WELKE ARBODIENST(VERLENERS) HALEN WE IN HUIS?

EEN CHECKLIJST VOOR WERKNEMERS-VERTEGENWOORDIGERS (OR EN PVT)

WAAROM ARBODIENSTVERLENING?

Arbodiensten /arbodienstverleners kunnen een belangrijke bijdrage leveren het veiliger en gezonder maken van de werkomgeving voor werknemers. Dan moeten zij daar wél aandacht aan kunnen besteden, en niet alleen ingezet worden voor verzuimbegeleiding. De Ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan hiervoor zorgen. De OR of PVT moet namelijk instemming verlenen aan de keuze van de *arbodienst(verlener)*, die worden ingeschakeld, en met de *inhoud van het contract*. Voordat die instemming wordt gegeven kan de OR of PVT eisen stellen, die ervoor zorgen dat de arbodiensten/arbodienstverleners daadwerkelijk kunnen bijdragen aan een gezonde werkplek. Met deze checklijst heeft de OR of PVT hiervoor een hulpmiddel in handen.

Deze checklijst kan een OR of PVT in de volgende situaties gebruiken:

- als het contract met de arbodienst(verlener) moet worden aangegaan , gewijzigd of verlengd
- maar ook als er plannen zijn om met een andere arbodienst(verlener) in zee te gaan (dus van dienstverlener te wisselen).

TWEE SOORTEN ARBODIENSTVERLENING

Werkgevers zijn verplicht om een gecertificeerd deskundige in te schakelen voor verzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuringen. Ook het toetsen van de RI&E (bij bedrijven met maximaal 25 medewerkers die geen gebruik maken van een erkend branche RI&E-instrument en bij bedrijven met meer dan 25 medewerkers) mag alleen gebeuren door een gecertificeerd deskundige. Per 1 juli 2017 moeten zij bovendien zorgen voor een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts, toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek en de mogelijkheid van een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Bedrijfsartsen moeten adviseren over te nemen preventieve maatregelen overeenkomstig de arbeidshygiënische strategie, zoals bedoeld in artikel 3 van de Arbowet. Er moet een procedure zijn voor klachten over de bedrijfsarts. Voorts moeten de arbodienstverleners nauw samenwerken met de OR of PVT en de preventiemedewerker. Voor zaken waarvoor in het eigen bedrijf onvoldoende interne arbo-deskundigheid aanwezig is, moeten gecertificeerde deskundigen worden ingeschakeld, bijvoorbeeld voor het meten van geluid of gevaarlijke stoffen. Hiervoor kunnen werkgevers een contract afsluiten met:

- **een gecertificeerde arbodienst** (dit heet: vangnetregeling).
- **zelfstandige dienstverleners**, in ieder geval met één gecertificeerde bedrijfsarts (dit heet: maatwerkregeling). De maatwerkregeling mag alleen met *schriftelijke overeenstemming* (dat is nog sterker dan instemming) van OR of PVT (of conform de cao hierover). Is die overeenstemming er niet dan geldt automatisch de vangnetregeling. In dat geval moet de werkgever een contract sluiten met een gecertificeerde arbodienst, op straffe van een boete door de Inspectie SZW.

In beide situaties moeten betrokkenen zich houden aan wettelijke bepalingen over preventie en verzuim en de per 1 juli 2017 wettelijk vereiste onderdelen van elk contract. Te vaak sluiten werkgevers minimale contracten af, waarin verzuimbegeleiding geregeld is maar niet de werkplekverbetering. Of de contracten worden aangegaan met dienstverleners, die onvoldoende kwaliteit leveren. Met behulp van de wetwijzigingen en deze checklist kan een OR of PVT een goede toets doen of het voorstel van de werkgever goed genoeg is om akkoord te gaan. Doe dat alleen als je vindt dat er werkelijk op de werkelijk belangrijke punten voldoende 'geleverd' wordt!

LET OP

Er geldt voor het aanpassen van de contracten een overgangstermijn van een jaar te rekenen vanaf 1 juli 2017.

HOE WERK JE MET DEZE CHECKLIJST?

1. Bespreek van tevoren met de werkgever het programma van eisen en stel een goede procedure vast Stel vooraf een duidelijk programma van eisen op (gebruik hiervoor ook de onderwerpen uit de vragenlijst). Zorg voor ruimte (tijd) in de procedure voor het raadplegen van collega's, en een goed gesprek met de arbodienst. Spreek af dat de OR of PVT voorafgaand aan de afspraken inzicht krijgt in het conceptcontract.

2. Ga in gesprek met je collega's

Verzamel praktijkervaringen op de werkvloer: via een enquête/meldlijn of gesprekjes (gebruik de aandachtspunten uit de Gesprekswijzer op de volgende pagina). Gebruik de inbreng vanuit de achterban bij de onderhandelingen. Wat zijn de aandachts- en verbeterpunten? Op grond van de Wet op de ondernemingsraden (artikel 18 lid 1) kun je tijd claimen voor dit ophalen van relevante informatie bij de achterban.

3. Ga in gesprek met de arbodienstverleners

Vaak is dat een arbodienst waar de werkgever mee in zee wil gaan of al is. Oriënteer je daarnaast op andere mogelijkheden: zorg dat er ook van andere dienstverleners offertes komen. Put hierbij uit goede ervaringen van OR-leden van andere bedrijven.

4. Wees goed voorbereid, zorg dat je beschikt over voldoende informatie, zoals:

- het oude contract en het nieuwe conceptcontract met de arbodienstverleners
- de afspraken die vorige keer tussen OR of PVT en directie zijn gemaakt
- de meest recente Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- het meest recente rapport op basis van het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO)
- het huidige verzuimbeleid en de verzuimafspraken tussen eigen organisatie en dienstverlener
- de vastgelegde resultaten van de achterbanraadpleging(en)
- de eigen speerpunten voor rol en inzet arbodienst

5. Win referenties in

Bij welke andere bedrijven komt de arbodienstverlener over de vloer, zijn daar mensen (bijv. OR-leden) die ons kunnen informeren? Neem dan contact met ze op.

IN GESPREK GAAN MET JE COLLEGA'S OVER DE HUIDIGE ARBODIENST

1. Hoe hebben je collega's te maken gehad met de arbo-dienst: verzuimbegeleiding, PMO, open spreekuur, ondersteuning bij specifieke klachten, werkplekonderzoek, bezoek aan de werkplek ('rondje'), metingen arborisico's, preventie-adviezen, enz.
2. Wat vonden zij van de *verzuimbegeleiding*, bijv. het maken c.q. verschuiven van afspraken via helpdesk/ servicepunt; de gesprekken/ contacten met (bijv.) bedrijfsarts: voelt men zich serieus genomen, wordt er goed geluisterd, krijgt men voldoende tijd? Heeft men de hulp en ondersteuning gekregen die men nodig had?
3. Heeft de arbodienst in hun ogen bijgedragen om de *werkplek veiliger/ gezonder* te maken? Heeft de arbodienst oog voor psychosociale arbeidsbelasting en voor duurzame gezondheid (zie ook de Lijst met bijzondere aandachtspunten)? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe en wat heeft het opgeleverd? Hebben je collega's zich gesteund gevoeld door de arbodienst? Wat hebben zij gemist?
4. Is er zorgvuldig omgegaan met de *privacy* (de vertrouwelijke informatie? Zie ook de Lijst met bijzondere aandachtspunten). Voelen je collega's zich gehoord en gesteund door de arbodienst?
5. Wat vinden zij van *praktische zaken*: zijn bijvoorbeeld de spreekuren goed te bereiken (ook met openbaar vervoer)?
6. Heeft men ooit een *klacht* willen indienen of daadwerkelijk ingediend? Waar ging de klacht over? Werd de klacht serieus behandeld? Is men tevreden met de uitkomst?

CHECKLIJST VOOR TOETSING ARBODIENSTVERLENING

Hieronder treft u 6 thema's aan, waar u het contract met de arbodienstverlener op kunt checken. Vraag voor de keuze van de arbodienst ook naar zijn visie (zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten).

In de linker kolom staat het thema genoemd in de vorm van een vraag, in de middelste kolom een toelichting hierop. De oranje gekleurde onderdelen moeten per 1 juli 2017 op grond van nieuwe wettelijke bepalingen in het contract worden opgenomen. Wat er in de wet staat over deze onderdelen staat ter informatie in de rechterkolom. Over deze onderdelen wordt in het kader van de wet gesproken als *eisen voor het basiscontract met de arbodienstverlener*. Staat er in een contract meer dan waartoe de wet minimaal verplicht, dan is sprake van een pluscontract.

Ook al is de overgangstermijn nog niet verstreken, de OR of PVT kan wel degelijk vragen hoe de werkgever een en ander denkt te willen regelen. Daar mag de OR of PVT een goed en duidelijk antwoord op verwachten. Spreek daarnaast met de werkgever af om het contract met de arbodienstverlener tegen het licht te houden in verband met de gewijzigde wetgeving.

THEMA'S	TOELICHTING*	NIEUWE WETGEVING PER 1 JULI 2017 (Toelichting)
1. Is de <i>kwaliteit</i> van de arbodienstverlening voldoende gewaarborgd?	<p>Niet alle arbodienstverleners bieden de kwaliteit die nodig is. Let daarom op de volgende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is de arbodienst gecertificeerd? Na te gaan bij de SBCA (zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten). • zijn de professionals gecertificeerd (zoals de bedrijfsarts, - na te gaan bij het BIG-register; zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten - maar ook andere deskundigen, zoals de veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatieskundige - na te gaan op Hobéon.nl; zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten)? • heeft men alle expertise die nodig is om de werkplekken in dit bedrijf gezond en veilig te maken/ houden (weet men voldoende van de veel voorkomende arborisico's)? Hoe kan men dat laten zien? • wordt de mogelijkheid geboden van een second opinion door een andere, externe bedrijfsarts? Hoe is de financiering van die second opinion geregeld? Is gewaarborgd dat werknemers die second opinion kunnen vragen aan de bedrijfsarts van hun keuze? • is er een duidelijke klachtenprocedure? Is in de klachtenprocedure vastgelegd dat de werknemer om een andere bedrijfsarts kan vragen? 	<p>Second opinion door andere bedrijfsarts In de nadere uitwerking van de wet in het Arbobesluit staat hierover nu dat in het contract in ieder geval moet worden opgenomen het bieden van de mogelijkheid aan de werknemer om het door de bedrijfsarts gegeven advies dat betrekking heeft op verzuimbegeleiding of re-integratie, het arbeidsgezondheidskundig spreekuur (PAGO), of het arbospreekuur, zo spoedig mogelijk te laten beoordelen door een andere bedrijfsarts. Die second opinion moet worden uitgevoerd worden door een bedrijfsarts buiten de arbodienst of het bedrijf waar de eerste bedrijfsarts werkt.</p> <p>Klachtenprocedure In de wet staat hierover nu dat in het contract in ieder geval moet worden opgenomen dat de bedrijfsarts een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten heeft. De memorie van toelichting zegt hierover: 'Met het oog op een goede dienstverlening dienen arbodiensten en zelfstandig werkende bedrijfsartsen bij het aangaan van het contract aan de werkgever en het medezeggenschapsorgaan al duidelijkheid te geven over hun klachtenprocedure. Het verdient aanbeveling om hierbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande klachtenprocedures zoals die van gecertificeerde arbodiensten. De klachtenprocedure is ook van belang indien er sprake is van het ontbreken van een vertrouwensband tussen werknemer en bedrijfsarts, bijvoorbeeld als zich eerder conflicten of wrijvingen hebben voorgedaan. De werknemer kan dan verzoeken een andere bedrijfsarts in te schakelen.'</p>

* (in oranje tekst worden de onderdelen aangegeven die op grond van de nieuwe wetgeving in het contract moeten worden opgenomen)

THEMA'S	TOELICHTING*	NIEUWE WETGEVING PER 1 JULI 2017 (Toelichting)
<p>2. Wordt er een <i>compleet pakket</i> afgesproken, waar ook preventie goed in zit?</p>	<p>Afspraken over begeleiding bij verzuim en re-integratie worden er altijd wel gemaakt, maar niet over preventie. Een goed contract moet echter juist garanties geven dat er geïnvesteerd wordt in gezonde en veilige werkplekken. Ga daarom na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is er voldoende ruimte in het contract om adviezen te geven over verbetering van arbeidsomstandigheden overeenkomstig de arbeidshygiënische strategie van artikel 3, zoals met behulp van werkplekonderzoek, metingen (bijv. geluid/stoffen), analyse van incidenten/verzuimgegevens? • hoe is de toegang van werknemers tot de bedrijfsarts geregeld? Is deze goed bereikbaar voor iedereen? Zijn ook uitzendkrachten, deeltijd- en flexwerkers hierover goed geïnformeerd? • wat is de rol van de bedrijfsarts bij re-integratie? Hoe wordt een probleemanalyse opgesteld? (Zie ook: www.fnv.nl/site/brochures_en_folders/logboek-zieke-werknemers.pdf <i>Wie schrijft, die blijft</i>) • welke deskundigen zijn er naast de bedrijfsarts? Voor preventie zijn belangrijk: ergonomo, arbeidshygiënist, veiligheidskundige, arbeids- en organisatiedeskundige • is de toegang van de bedrijfsarts en de andere arbodeskundigen tot de werkplek goed geregeld? • krijgt de arbodienstverlener ook een duidelijke rol bij de risico-inventarisatie en het plan van aanpak? • zijn er duidelijke afspraken over de periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (PAGO), voor welke functies/ werkzaamheden? Wat is de frequentie? Is er een duidelijke relatie naar de RI&E? • zijn er duidelijke afspraken over het arbeidsomstandighedensprekkuur (waar, wanneer, hoe vaak, wie houdt deze gesprekken?) • zijn er duidelijke afspraken over het opsporen, onderkennen en melden van beroepsziekten? (zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten). Zijn er afspraken over het melden van beroepsziekten aan de werkgever en aan de OR of PVT? 	<p>Arbospreekuur</p> <p>In de wet staat dat in het contract moet worden opgenomen dat de werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts voor consultatie m.b.t. gezondheidskundige vraagstukken i.v.m. de arbeid, anders dan de ziekteverzuimbegeleiding. In de memorie van toelichting staat dat deze faciliteit kenbaar moet zijn voor iedere werknemer van de werkgever, dat er zonder toestemming van de werkgever gebruik van kan worden gemaakt, dat er geen onnodige drempels zijn wat betreft plaats en tijdstip van het consult en dat de werkgever niet geïnformeerd wordt over het consult, niet over de aanleiding en niet over de uitkomsten van het consult op tot personen herleidbaar niveau. De bedrijfsarts neemt bij dit alles ook het medisch beroepsgeheim in acht. De werknemer heeft volgens de memorie van toelichting niet alleen toegang op papier, via internet of telefonisch, maar wordt ook daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om de bedrijfsarts in persoon te spreken. Artikel 5 lid 2 bepaalt dat aan de toegang tot de andere arbodeskundigen en de preventiemedewerker aandacht moet worden besteed in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Het is aan de OR om hier goed op te letten. Overigens heeft de minister in de Tweede Kamer uitdrukkelijk verklaard dat iedere werkende direct toegang heeft tot de preventiemedewerker en tot de andere arbodeskundigen via de bedrijfsarts.</p> <p>Toegang tot de werkplek</p> <p>In de wet staat dat in het contract moet worden opgenomen dat de bedrijfsarts in de gelegenheid wordt gesteld om iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever te bezoeken. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat de bedrijfsarts vanuit zijn professionaliteit een andere deskundige kan vragen de arbeidsplaats te bezoeken.</p> <p>PAGO</p> <p>Doel van het PAGO is het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van risico's die de arbeid voor de gezondheid van werknemers met zich brengt. Het gaat om een beoordeling van al die gezondheidsaspecten die met het werk samenhangen en de risico's die aan het werk verbonden zijn.</p>

* (in oranje tekst worden de onderdelen aangegeven die op grond van de nieuwe wetgeving in het contract moeten worden opgenomen)

THEMA'S	TOELICHTING*	NIEUWE WETGEVING PER 1 JULI 2017 (Toelichting)
<p>2. Wordt er een <i>compleet pakket</i> afgesproken, waar ook preventie goed in zit?</p>		<p>Melding van beroepsziekten In de wet staat dat in het contract aandacht moet worden besteed aan de melding van beroepsziekten door de bedrijfsarts aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). In de memorie van toelichting staat dat de overeenkomst van de werkgever met de arbodienstverlener duidelijk moet zijn over het door de bedrijfsarts opsporen, onderkennen, diagnosticeren van beroepsziekten, het melden ervan aan het NCvB en het zo nodig en mogelijk vertalen ervan in een preventieve aanpak in het bedrijf. Dit laatste wordt versterkt doordat de wet het adviseren over een preventieve aanpak vanaf 1 juli 2017 voorschrijft als standaard onderdeel van het contract.</p> <p>Andere wettelijke elementen pakket Artikel 14 lid 4 luidt: 'Onderdeel van de overeenkomst [het contract met de arbodienstverlener] is de wijze waarop de in de aanhef van dit artikel genoemde personen [de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen] in het bedrijf of de inrichting van de werkgever met inachtneming van de professionele dienstverlening uitvoering kunnen geven aan de verplichtingen die op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen op hen rusten.' Ook wijst de memorie van toelichting erop dat artikel 3 van de Arbowet als uitgangspunt bevat dat de werkgever bij zijn zorg voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden rekening houdt met onder meer de stand van de professionele dienstverlening. Deze blijkt soms in het gedrang te komen. In het contract met de arbodienstverlener moeten op grond van het wetsvoorstel in elk geval afspraken vastliggen over het adviseren over en toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, de ziekteverzuimbegeleiding, het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, de aanstellingskeuring, de toegang tot de bedrijfsarts, de toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek, de second opinion, de klachtenprocedure, de samenwerking met de OR of PVT en met de preventiemedewerker, de melding van beroepsziekten en advisering over preventieve maatregelen.</p>

THEMA'S	TOELICHTING*	NIEUWE WETGEVING PER 1 JULI 2017 (Toelichting)
<p>3. Is de <i>privacy</i> van medewerkers voldoende gegarandeerd? (zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten)</p>	<p>Er gelden strenge regels voor het omgaan met vertrouwelijke gegevens (bijv. bij verzuim). Vraag daarom na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is er een goed privacyreglement (in overeenstemming met de bepalingen van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) en de Leidraad 'Omgaan met medische gegevens' van OVAL/NVAB)? • is duidelijk vastgelegd dat alleen de bedrijfsarts mag vragen naar medische gegevens? • hoe is geregeld dat medische informatie niet in te zien is door anderen dan de bedrijfsarts? • kunnen medewerkers vertrouwelijk met vragen en klachten terecht bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts? • hoe gaat de arbodienst om met situaties waarin het verzuim ook voortkomt uit een slechte werksfeer en/of falend leidinggeven? • hoe is de overdracht van dossiers geregeld bij wisseling van arbodienst? (zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten) 	<p>Volgens de memorie van toelichting op de wet moet een bedrijfsarts zich niet alleen houden aan de op hem rustende verplichtingen vanuit de Arbowet, maar ook aan andere regelgeving en medische standaarden. Die betreffen onder meer medische gegevens en privacy normen. Afspraken hierover hoeven niet per se in het contract te worden vastgelegd, maar bedrijfsartsen moeten zich wel aan de privacyregels houden. De arbodienstverlener moet dus goed inzicht kunnen geven in hoe er mee om wordt gegaan, en welke richtlijnen worden aangehouden.</p>

* (in oranje tekst worden de onderdelen aangegeven die op grond van de nieuwe wetgeving in het contract moeten worden opgenomen)

THEMA'S	TOELICHTING*	NIEUWE WETGEVING PER 1 JULI 2017 (Toelichting)
<p>4. Zijn de arbodienstverleners voor <i>alle</i> medewerkers goed <i>toegankelijk en bereikbaar</i>?</p>	<p>Denk hier aan onderwerpen als:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wordt er gewerkt met vaste bedrijfsartsen, zodat mensen niet telkens bij een ander terecht komen? • zijn er voldoende spreekuren en zijn de locaties voor alle medewerkers goed te bereiken? • hoe staat het met de telefonische bereikbaarheid (telefonische spreekuren)? • kunnen medewerkers op eigen initiatief bij de bedrijfsarts terecht, ook als er nog geen sprake is van verzuim? • en hoe zit het met de toegang tot andere arbodienstverleners? • wordt voldoende duidelijk gemaakt dat de arbodienstverlening open staat voor alle werkkenden? • laten de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen zich voldoende zien op de werkvloer? 	<p>Arbospreekuur</p> <p>In de wet staat dat in het contract moet worden opgenomen dat de werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts voor consultatie m.b.t. gezondheidskundige vraagstukken i.v.m. de arbeid, anders dan de ziekteverzuimbegeleiding. In de memorie van toelichting staat dat deze faciliteit kenbaar moet zijn voor iedere werknemer van de werkgever, dat er zonder toestemming van de werkgever gebruik van kan worden gemaakt, dat er geen onnodige drempels zijn wat betreft plaats en tijdstip van het consult en dat de werkgever niet geïnformeerd wordt over het consult, niet over de aanleiding en niet over de uitkomsten van het consult op tot personen herleidbaar niveau. De bedrijfsarts neemt bij dit alles ook het medisch beroepsgeheim in acht. De werknemer heeft volgens de memorie van toelichting niet alleen toegang op papier, via internet of telefonisch, maar wordt ook daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om de bedrijfsarts in persoon te spreken. Artikel 5 lid 2 bepaalt dat aan de toegang tot de andere arbodeskundigen en de preventiemedewerker aandacht moet worden besteed in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Het is aan de OR om hier goed op te letten. De verplichting tot arbozorg betreft alle werkkenden, dus ook deeltijd- en flexwerkers, oproepkrachten en personen met nul uren contracten.</p>

* (in oranje tekst worden de onderdelen aangegeven die op grond van de nieuwe wetgeving in het contract moeten worden opgenomen)

THEMA'S	TOELICHTING*	NIEUWE WETGEVING PER 1 JULI 2017 (Toelichting)
<p>5. Is het <i>contact tussen arbodienstverlener en de medezeggenschap</i>, maar ook breder in de organisatie goed geregeld?</p>	<p>Aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zijn er duidelijke afspraken over de uitwisseling met de medezeggenschap (bijvoorbeeld 2 keer per jaar)? • is voorzien in een jaarverslag, evaluatie, jaarplan? Ook m.b.t. beroepsziekten? • zijn er duidelijke afspraken over de rol/taakverdeling en samenwerking met arbocoördinator/ preventiemedewerker (zie de Lijst met bijzondere aandachtspunten), en met leidinggevendenden? • is duidelijk vastgelegd dat de preventiemedewerker maar ook de medezeggenschap rapportages van de arbodienst toegestuurd krijgt (bijv. verzuimanalyses, ongevallenanalyse, onderzoek MTO, RI&E)? 	<p>Overleg bedrijfsarts met OR/ PVT/ belanghebbende werknemers en met preventiemedewerker</p> <p>In de wet staat dat in het contract moet worden opgenomen dat de bedrijfsarts en de andere werknemers van de arbodienst nauw samen moeten werken met en moeten adviseren aan de OR of PVT of de belanghebbende werknemers en de preventiemedewerker.</p> <p>In de memorie van toelichting staat dat overleg met de preventiemedewerker, de OR/ PVT/ belanghebbende werknemers de bedrijfsarts meer mogelijkheden geeft betrokken te raken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken.</p>
<p>6. Zijn er <i>duidelijke contractvoorwaarden</i>, die de kwaliteit van dienstverlening garanderen?</p>	<p>Aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wat is de looptijd van het contract? Is die niet te lang, opdat de OR of PVT bij tegenvallende prestaties de instemming voor verlenging kan onthouden? • zijn er ontbindende voorwaarden als de arbodienstverlener onvoldoende levert? • hoe worden prestaties jaarlijks geëvalueerd? • is duidelijk wát er precies geleverd moet worden (bijv. in Service Level Agreement)? • is de financiering van verschillende diensten, die in het contract opgenomen staan, goed geregeld? Wat zit in het basisbedrag (bijv. bedrag per werknemer) dat de arbodienstverlener ontvangt, wat moet apart gefinancierd worden (en moet dus telkens apart afgesproken worden)? 	<p>Zowel de wettelijk verplichte onderdelen van het contract als de niet verplichte (plus) kosten geld. Zonder deugdelijke afspraken over de financiering van bijvoorbeeld het arbospreekuur, de toegang tot de werkplek, het overleg met de OR of PVT, de second opinion, de melding van beroepsziekten en het geven van preventieve adviezen, wordt het contract praktisch onuitvoerbaar. De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens de Arbowet zijn gesteld, worden in elk geval niet ten laste van de werknemer gebracht (artikel 44 Arbowet).</p>

* (in oranje tekst worden de onderdelen aangegeven die op grond van de nieuwe wetgeving in het contract moeten worden opgenomen)

LIJST MET BIJZONDERE AANDACHTSPUNTEN

THEMA	AANDACHTSPUNT
Visie	<p>Hoe denkt de arbodienst over de relatie verzuim-arbo, over beroepsziekten, over leefstijl versus arbeidsomstandigheden, over primaire preventie (bron-aanpak), over 'verzuim is een keuze', 'ziekte zit tussen de oren', enzovoort. In de huidige maatschappij wordt mensen steeds meer opgelegd dat zij zelf overal verantwoordelijk voor zijn. Dit individualiseren, deze focus op individueel gedrag, is een direct uitvloeisel van een neoliberale visie op samenleving en mensen. In het werk zien we deze neoliberale visie terug in de vorm van werkgevers die zich steeds meer willen en gaan bemoeien met de leefstijl en de belastbaarheid van de werknemer. De insteek is gericht op de eigen, individuele, verantwoordelijkheid van werknemers om gezond te leven en zich veilig te gedragen. Óók in de visie die de overheid heeft op het thema 'duurzame inzetbaarheid van werknemers'. En bij onderwerpen als 'werkdruk' en 'veilig gedrag' zien we deze trend terug.</p> <p>Niet de omstandigheden waaronder werkenden hun brood verdienen maken in deze visie dat ze vroegtijdig uitvallen, ongevallen krijgen, ziek worden. Nee, het is het eigen, individuele, 'goede of foute' gedrag van de werknemer dat bepaalt of deze gezond de eindstreep haalt. Waarbij de vraag waarom mensen zich op een bepaalde manier gedragen gemakshalve meestal niet gesteld wordt. Het uitbannen van onveilige en ziekmakende werkomstandigheden wordt ingeruild voor individualiserende en op den duur stigmatiserende vitaliteitstrajecten, die meestal ook nog eens weinig effectief zijn. Het is dan ook van belang om te weten wat de visie van de arbodienst is op de diverse verantwoordelijkheden bij veiligheid en gezond. Acht de arbodienst het in dat verband nodig om met enige regelmaat de werkplek te bezoeken?</p> <p>Primaire preventie is erop gericht gezondheidsschade te voorkomen door de risicofactoren te verkleinen of uit te sluiten. Diverse arbodiensten hebben het oog op vitaliteitsbeleid als zij over preventie spreken en niet op aanpassing van de arbeidsorganisatie, -middelen en -processen om te voorkomen dat werknemers gezondheidsschade of aandoeningen oplopen.</p>
Privacy	<p>Wat van arbodiensten verwacht wordt in het kader van privacybescherming staat onder meer in de certificeringseisen. Klik hier.</p> <p>Zie ook <i>De zieke werknemer. Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers</i> van de Autoriteit Persoonsgegevens. Paragraaf 5.2.2 van deze publicatie gaat over de regels die gelden wanneer van arbodienst gewisseld wordt. Klik hier.</p>
PSA	<p>De verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting, werkdruk, agressie & geweld, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, leveren in diverse organisaties grote arbeidsrisico's op. Wat heeft de arbodienst op dit terrein te bieden? Hoe gaat zij hiermee om?</p>
Duurzame gezondheid	<p>Duurzame gezondheid is voor werknemers belangrijker dan duurzame inzetbaarheid. Het eerste bevordert het laatste natuurlijk wel. Hoe gaat de arbodienst hiermee om? Wat is zijn visie hierop?</p>

Gecertificeerde arbodiensten Op de website van de Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten (SBCA) staat de lijst met gecertificeerde arbodiensten. Klik [hier](#).

BIG-register Op de website van het CIBG is te vinden of degene die zich uitgeeft voor bedrijfsarts ook inderdaad als zodanig geregistreerd staat. Klik [hier](#). Kies bij beroep 'Arts' en bij specialisme 'Arbeid en gezond - bedrijfsgeneeskunde'. Een arboarts die niet geregistreerd staat in het BIG-register is geen bedrijfsarts.

Register arbodeskundigen Op de website van Hobéon is te vinden of degene die zich uitgeeft voor arbeids-hygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige ook inderdaad als zodanig geregistreerd staat. Klik [hier](#).

Preventiemedewerker De OR of PVT heeft met ingang van 1 juli 2017 instemmingsrecht t.a.v. de persoon van de preventiemedewerker. Dat maakt het mogelijk voor de OR of PVT om een eigen kandidaat naar voren te schuiven en/ of voor te stellen de medewerkers in het bedrijf te laten kiezen uit de verschillende kandidaten. De OR of PVT doet er verstandig aan af te spreken dat de preventiemedewerker (telkens) voor een bepaalde tijd, bijvoorbeeld drie jaar, wordt aangewezen. Dat maakt een evaluatie mogelijk. Ook doet de OR of PVT er verstandig aan om een functieprofiel voor de preventiemedewerker op te stellen. Dat kan van pas komen als werkgever en OR of PVT het niet eens kunnen worden over wie de preventiemedewerker moet worden en de werkgever de rechter om vervangende toestemming vraagt. De preventiemedewerker moet om goed te kunnen functioneren en een veilig, toegankelijk en laagdrempelig aanspreekpunt voor de medewerkers te zijn, het vertrouwen van die medewerkers genieten. Als de preventiemedewerker eenzijdig door de directie gevraagd is om preventiemedewerker te worden, bestaat het risico dat de medewerkers hem zien als representant en wellicht zelfs als de (vooruitgeschoven) 'ogen en oren' van de directie. Het idee kan dan tevens ontstaan dat de preventiemedewerker de belangen van de directie meer behartigt dan die van de medewerkers. Een preventiemedewerker die het vertrouwen ontbeert van de medewerkers zal niet worden geconsulteerd. Een van de mogelijkheden om dit te ondervangen is de functie open te stellen en de medewerkers te laten kiezen tussen belangstellenden voor de functie die menen aan het functieprofiel te voldoen. In het functieprofiel moet in elk geval worden opgenomen welke taken de preventiemedewerker moet verrichten, wat de taakeisen zijn, welke scholing nodig is en wat de positionering van de preventiemedewerker is ten opzichte van directie en ondernemingsraad, bedrijfsarts en arbodienst en andere arbodeskundigen. De preventiemedewerker moet op grond van artikel 13 Arbowet in elk geval bijstand verlenen bij de naleving van de verplichtingen van de Arbowet, waaronder het opstellen en uitvoeren van de ri&e, het adviseren van de OR of PVT en het uitvoeren van arbomaatregelen. De taakeisen zijn afhankelijk van de risico's in de organisatie en van de aan de preventiemedewerker toebedachte taken. Naast de benodigde kennis om de taken goed uit te kunnen voeren en de bereidheid om zich daarin zo nodig te laten bijscholen, zijn ook sociale vaardigheden belangrijk. De preventiemedewerker moet immers goed om kunnen gaan met de medewerkers, de directie, de OR, de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen. Bij een functieprofiel hoort ook een budget. Het is belangrijk dat de OR of PVT met de directie goede afspraken kan maken over functieprofiel en budget.

De wetgever beoogt met de nieuwe wet onder meer de werknemersbetrokkenheid bij veiligheid en gezondheid te vergroten. Daarbij speelt de preventiemedewerker een belangrijke rol. Die fungeert meer dan voorheen als de verbinding tussen de medewerkers en de bedrijfsarts en andere arbodeskundigen. Daarom doet de OR of PVT er verstandig aan om bij het instemmingsverzoek voor een nieuw contract met de arbeidsdienst ook het functieprofiel van de preventiemedewerker te betrekken. Ook het instemmingsrecht bij de RI&E, waarin aandacht besteed moet worden aan de toegang tot de preventiemedewerker (artikel 5 lid 2 Arboret), kan benut worden om afspraken te maken over het functieprofiel. Aansluitend daarop kan worden beoordeeld of de huidige preventiemedewerker aan dat profiel voldoet.

Melden van beroepsziekten

Bedrijfsartsen zijn verplicht beroepsziekten te melden bij het NCvB. Gezondheidsrisico's die voortvloeien uit het werk, zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen, werkdruk of lawaai, kunnen voor meerdere werknemers in het bedrijf gezondheidsschade met zich brengen. Daarom is het van groot belang dat een bedrijfsarts die zo'n beroepsziekte signaleert, dat niet alleen aan het NCvB meldt, maar ook aan de werkgever, de OR of PVT en de preventiemedewerker, uiteraard met respect voor de privacy van de medewerkers. Zij kunnen dan maatregelen nemen om schade voor collega's te voorkomen.

Het NCvB heeft een zes stappen plan ontwikkeld voor het omgaan van beroepsziekten, van het signaleren tot en met het nemen van preventieve maatregelen. Klik [hier](#).

Voor het nemen van die maatregelen is de arbeidshygiënische strategie van artikel 3 Arboret van belang. In het stappen plan is een en ander in schema gezet: klik [hier](#).

Gaat de arbodienst systematisch te werk volgens dit stappenplan van het NCvB?

Preventie

Artikel 3 van de Arboret verplicht de werkgever om bij de aanpak van arbeidsrisico's voor de gezondheid uit te gaan van de arbeidshygiënische strategie: bronaanpak staat voorop. Dat moet hij doen met inachtneming van de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Vanaf 1 juli 2017 moet in elk contract met de arbodienst worden opgenomen dat hierover wordt geadviseerd. Van belang is in dit verband ook wat er in artikel 2.9 lid 1 onder b en c van het Arboret staat over de eisen die aan het functioneren van een arbodienst gesteld worden: Een arbodienst adviseert inzake het voeren van een gestructureerd, systematisch en adequaat arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid op een wijze die het meest bijdraagt aan de effectuering daarvan, waarbij met name rekening wordt gehouden met bijzondere groepen van werknemers en waarbij tevens binnen het bedrijf of de inrichting plaatsgevonden gebeurtenissen worden betrokkenen, en onderkent en beoordeelt de gevaren, zowel van het technisch systeem als van de organisatie en het menselijk gedrag, waarbij tevens binnen het bedrijf of de inrichting plaatsgevonden gebeurtenissen worden betrokken.

De OR of PVT kan het instemmingsrecht benutten om er op toe te zien dat het adviseren over preventieve maatregelen overeenkomstig de arbeidshygiënische strategie in het contract wordt opgenomen en met behulp van de preventiemedewerker toezien op de naleving daarvan.

Handhaving

Het is heel lang uitgangspunt van de wetgever en van de Inspectie SZW geweest, dat werknemers en hun vertegenwoordigers in het bedrijf maar moeten zien hoe zij werkgevers en arbodiensten zo ver kunnen krijgen dat zij hun overleg- en informatieverplichtingen nakomen. Voor de Inspectie SZW zag men bij dit soort van bepalingen geen taak voor de Inspectie SZW weggelegd. De nieuwe wetgeving maakt op dit uitgangspunt diverse inbreuken. Daarbij gaat het ook om al bestaande wetgeving. Arbodiensten moeten hun adviezen over de risico-inventarisatie en -evaluatie rechtstreeks aan de OR of PVT sturen. Vaak doen ze dat echter niet, maar vragen ze aan de werkgever om een kopie naar het medezeggenschapsorgaan te sturen. Op grond van de gewijzigde wet is niet naleving van deze verplichting een overtreding. De Inspectie kan dus een boete opleggen. Als een werkgever voortaan geen contract met een arbodienst heeft gesloten, kan de Inspectie SZW direct een boete opleggen. Ontbreken daar de verplichte onderdelen van het basiscontract in, dan kan een eis tot naleving worden gesteld. Als beboetbare overtredingen worden ook beschouwd het niet in de gelegenheid stellen een second opinion te vragen, het niet hebben van een klachtenprocedure en het niet samenwerken met en adviseren aan het medezeggenschapsorgaan en de preventiemedewerker. Het is voor het eerst dat de Inspectie SZW aan arbodiensten en -deskundigen een boete kan opleggen.
