



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Arbodiensten: een verplichting, een verlichting

EEN
GEZONDE
ZAAK

■ Arbodiensten: een verplichting, een verlichting

Werkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor het ziekteverzuim in hun bedrijf, dus ook voor de organisatorische en financiële gevolgen daarvan. Een gezond en veilig werkklimaat - waar risico's tot een minimum worden beperkt en ziekteverzuim nauwkeurig wordt begeleid - is van groot belang voor zowel werkgevers als werknemers. Immers, in zo'n werkklimaat is het voor werknemers veel gezonder en prettiger werken, terwijl de werkgever minder vaak wordt geconfronteerd met loondoorbetalingen en vervangingskosten.

Om bedrijf en werknemers 'gezond' te houden zijn alle werkgevers wettelijk verplicht een gecertificeerde arbodienst in te schakelen bij het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.

Een gecertificeerde arbodienst biedt specifieke deskundigheid die nodig is om een goed arbeidsomstandighedenbeleid vorm te geven. Hiermee kan ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid worden teruggedrongen.

Zo worden arbokosten snel terugverdiend.

Tegenover een verplichting staat dus ook een verlichting.

Voldoet de werkgever overigens niet aan deze verplichting, dan kan hem dat letterlijk en figuurlijk duur komen te staan.

Ondanks alle wetten en regelingen hangt het succes van goede arbeidsomstandigheden grotendeels af van de betrokkenen zelf. Het is dus logisch dat niet alleen werkgevers, maar ook werknemers de verplichting hebben mee te werken aan een gezond en veilig werkklimaat.

■ Welke werkgevers moeten zich aansluiten bij een arbodienst?

Wanneer u werkgever bent en personeel in dienst hebt, *moet* u zich aansluiten bij een gecertificeerde arbodienst. Wanneer u directeur-groo-taandeelhouder bent en geen werknemers in dienst heeft, geldt deze verplichting niet. U valt dan niet onder de Arbeidsomstandighedenwet.

■ Waarom is deskundig arbo-advies zo belangrijk?

De wettelijke arbo-verplichtingen vergen tijd, energie en specifieke kennis waar de werkgever niet altijd over beschikt. Om hem te helpen die wettelijk taken optimaal uit te voeren biedt de arbodienst tegen betaling professionele deskundigheid over allerlei zaken die te maken hebben met arbeidsomstandigheden. De arbodienst wordt weliswaar door de werkgever betaald, maar stelt zich bij advisering zelfstandig en onafhankelijk op.

Op maat gesneden professioneel advies brengt natuurlijk kosten met zich mee. Maar het levert ook voordeel op. Als bijvoorbeeld het ziekteverzuim wordt beperkt door betere preventie en begeleiding leidt dit vaak tot lagere verzekeringspremies voor de werkgever. Kortom: de kosten gaan voor de baat uit.

■ Wat is een gecertificeerde arbodienst?

Een arbodienst is een private en onafhankelijke dienstverlenende organisatie die de werkgever en werknemers deskundige ondersteuning biedt bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, volgens bepaalde kwaliteitsnormen.

Elke arbodienst heeft minimaal een bedrijfsarts, een veiligheidskundige, een arbeidshygiënist en een arbeids- en organisatiedeskundige in huis om werkgevers en werknemers te adviseren over de specifieke arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Een *gecertificeerde* arbodienst voldoet bovendien aan normen die te vergelijken zijn met ISO 9000. Om het certificaat te krijgen (en te houden) moeten de arbodiensten aan eisen voldoen die te maken hebben met deskundigheid, organisatie en kwaliteit van de dienstverlening, hetgeen periodiek wordt getoetst door een onafhankelijke certificerende instelling. Ook bedrijven die over een interne arbodienst beschikken moeten een certificaat hebben.

■ Waar moet in ieder geval een arbodienst ingeschakeld worden?

Volgens de Arbowet is de werkgever verplicht een arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid te voeren en daarbij een arbodienst in te schakelen bij:

- Risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e);
- Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO);
- Arbeidsomstandighedenspreekuur;
- Verzuimbegeleiding;
- Aanstellingskeuring (voor zover noodzakelijk voor de functie).

Risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e)

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, wordt een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) genoemd. Een plan van aanpak met verbeteringsmaatregelen maakt deel uit van de ri&e. Zo'n ri&e houdt in dat de werkgever nagaat of er in zijn bedrijf voldoende voorzorgsmaatregelen zijn getroffen om schade aan de gezondheid te voorkomen en of er meer kan/moet worden gedaan. En zo ja, wat dan precies.

Naarmate er meer risico's zijn, wordt de ri&e uitgebreider. Doorgaans is dan ook een stappenplan nodig om bepaalde verbeteringen in fases uit te voeren. De werkgever kan de arbodienst om ondersteuning vragen bij het opstellen en verrichten van een ri&e en het daaraan gekoppelde plan van aanpak.

Hij mag het ook zelf doen. In dat geval is het handig om een brancheorganisatie uit de sector te benaderen. Deze hebben veelal op de branche toegesneden modellen voor de ri&e opgesteld, die veel tijd en moeite kunnen besparen.

Men moet zich wel realiseren dat de arbodienst in elk geval zal nagaan of de ri&e (inclusief stappenplan) goed is uitgevoerd en of het in overeen-

stemming is met de werkelijke situatie in het bedrijf. De arbodienst informeert de werkgever over de bevindingen. Hij moet op zijn beurt de werknemers(vertegenwoordiging) een afschrift sturen van de ri&e en van het advies van de arbodienst.

Werkgevers die totaal ten hoogste 40 uur per week voor hun bedrijf arbeid laten verrichten, zijn niet verplicht een arbodienst in te schakelen voor het toetsen van de ri&e. Een checklist bedoeld voor deze ondernemers is gratis beschikbaar (zie achter in deze brochure).

Ook vrijwilligersorganisaties, die ten hoogste 40 uur per week betaalde arbeid laten verrichten zijn niet verplicht een arbodienst bij het uitvoeren van de ri&e in te schakelen. Voor vrijwilligersorganisaties is tevens een specifieke checklist ontworpen waarmee zij zelf de ri&e kunnen uitvoeren.

Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om een vrijwillig periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Bij dit onderzoek wordt bekeken of er problemen of klachten over de gezondheid zijn als gevolg van de werkomstandigheden. Zo'n onderzoek wordt - als de werknemer dat wenst - gedaan door een bedrijfsarts van de arbodienst. Het doel van het onderzoek is eventuele risico's van het werk te voorkomen en te beperken. Het gaat dus nadrukkelijk niet om een algemeen gezondheidsonderzoek.

De werkgever bepaalt in overleg met de arbodienst en de werknemersvertegenwoordiging of de ondernemingsraad hoe vaak het onderzoek herhaald wordt en welke werknemers kunnen deelnemen.

Arbeidsomstandighedensprekbeurt

Iedere werknemer mag een consult bij de arbodienst aanvragen. Tijdens dit spreekuur kan de werknemer vragen over zijn arbeidsomstandigheden en daarmee samenhangende problemen voorleggen aan een arbo-deskundige. Indien nodig neemt de arbodienst vervolgens contact op met de werkgever. Vanzelfsprekend wordt er rekening gehouden met de privacy van de betrokken werknemer.

Verzuimbegeleiding

Werkgevers zijn verplicht een (ziekte)verzuimbeleid te voeren en de afspraken hierover met de arbodienst schriftelijk vast te leggen. Het voorkomen van ziekteverzuim is natuurlijk de eerste stap. Dit kan door in goed gezamenlijk overleg met werknemers een verzuimbeleid op te stellen en gezonde en veilige werkomstandigheden te creëren.

De werkgever zal daarnaast alles in het werk moeten stellen om zieke werknemers op een verantwoorde manier weer aan de slag te krijgen. Meestal levert dat geen problemen op en kan de werknemer na herstel weer gewoon aan het werk. Soms kan het echter nuttig en nodig zijn om het werk zelf, de taken of de werkplek en arbeidssituatie (tijdelijk) aan te passen, zodat de werknemer - ondanks zijn ziekte - toch weer kan deelnemen aan het arbeidsproces. Daarbij zijn deskundig advies en ondersteuning van een arbodienst onontbeerlijk.

Terugkeerplan

Als een werknemer 13 weken ziek is, moet de werkgever de uitvoeringsinstelling in de sociale verzekering informeren over het verzuim en de vooruitzichten. Hierbij komen alle mogelijkheden voor werkhervatting aan de orde: ook die voor ander of aangepast werk en om-, her- of bijscholing.

De bedrijfsarts van de arbodienst adviseert na overleg met de (zieke) werknemer en eventueel de huisarts of specialist over het plan voor werkhervatting en reïntegratie. Zo kan de werknemer op een verantwoorde manier zo snel mogelijk terugkeren op het werk. Want de praktijk wijst uit dat de kans op (langdurige) arbeidsongeschiktheid groter wordt naarmate iemand langer geen arbeid verricht. De arbodienst kan adviseren over de mogelijkheden van subsidie bij reïntegratie.

Wanneer de werkgever geen terugkeerplan indient bij de uitvoeringsinstelling loopt hij kans op een boete.

Vershil van mening

Mocht er, ondanks het objectieve advies van de arbodienst, toch een verschil van mening blijven bestaan tussen werkgever en werknemer over bijvoorbeeld het al dan niet ziek zijn, dan kan een van beiden een ‘second opinion’ aanvragen bij een uitvoeringsinstelling in de sociale verzekering.

Sommige werkgevers zijn weliswaar aangesloten bij een arbodienst, maar hoeven deze niet altijd in te schakelen bij de verzuimbegeleiding. Voor werknemers waarvoor geen loondoorbetalingsplicht bij ziekte geldt, is ondersteuning door de arbodienst bij verzuimbegeleiding niet verplicht. Dit zijn bijvoorbeeld:

- medewerkers zonder arbeidsovereenkomst zoals vrijwilligers en onbetaalde stagiairs; ook uitzendkrachten vallen hieronder.
- incidentele oproepkrachten zonder een vast arbeidspatroon.

Aanstellingskeuring

Als een aanstellingskeuring is toegestaan, dan moet deze verricht worden door een bedrijfsarts van de arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten. Volgens de Wet medische keuringen, is een aanstellingskeuring overigens uitsluitend toegestaan als er voor het vervullen van de functie bijzondere eisen moeten worden gesteld aan de medische geschiktheid van de werknemer.

■ Overige taken van de arbodienst

Sinds 1 november 1999 geeft de arbodienst geconstateerde beroepsziekten door aan een instelling die de kennis over beroepsziekten verzamelt. Tot deze datum was de werkgever verplicht om beroepsziekten te melden bij de Arbeidsinspectie. Deze verplichting is vervallen. Door het bundelen van de informatie over beroepsziekten in een kenniscentrum kan meer inhoud worden gegeven aan de preventie van beroepsziekten door arbodiensten.

■ Hoe kiest u de juiste arbodienst?

- De werkgever is vrij om te kiezen met welke arbodienst hij een contract wil afsluiten. Voor de goede orde: het inschakelen van een niet-gecertificeerde arbodienst betekent dat niet is voldaan aan de wettelijke verplichting.
- Veel brancheorganisaties hebben collectieve contracten afgesloten met één of meer arbodiensten. Het voordeel hiervan is dat de betreffende arbodiensten specifieke kennis in huis hebben over de problemen en oplossingen in een bepaalde bedrijfstak.
- Bedenk wat uw bedrijf nodig heeft en vraag daarna meerdere gespecificeerde offertes aan. Het is toegestaan om verschillende taken door verschillende arbodiensten te laten verrichten.
- Bekijk welke niet-verplichte diensten, zoals de registratie van ziekten en herstelmeldingen en verzuimanalyses, tegen welke prijs in de offerte zijn opgenomen. Overweeg wat het u waard is om die extra diensten te laten verrichten door een arbodienst.
- Let op kwaliteit, ook al gaat het om een gecertificeerde arbodienst. Vraag andere werkgevers eens naar hun ervaring met de desbetreffende arbodienst.
- Betrek ook uw ondernemingsraad hierbij.

■ Hoe zijn uw werknemers betrokken bij de arbodienst?

Een goed arbobeleid begint met overleg. Niet voor niets hebben werknemers, via de ondernemingsraad (OR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), een aantal bevoegdheden op het gebied van arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid. De OR en de PVT plus (meer dan 10 werknemers) hebben instemmingsrecht over alle regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuim, en dus ook over specifieke zaken als:

- de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak;
- de keuze van de arbodienst en de inhoud van het contract;

- het vaststellen van de frequentie van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- de voorschriften bij ziekteverzuim: de rechten en plichten van zieke werknemers, door wie er wordt gecontroleerd en wat de sancties bij overtreding zijn.

De OR heeft het recht zich door deskundigen te laten ondersteunen. De PVT-plus heeft dat recht ook, zij het met instemming van de werkgever. Dit betekent dat adviezen van de arbodienst of andere deskundigen aan de werkgever ook altijd aangeboden moeten worden aan de OR of de PVT plus.

■ Wat winnen werknemers en werkgevers met een arbodienst?

Het is duidelijk dat zowel werknemer als werkgever gebaat zijn bij het inschakelen van een gecertificeerde arbodienst. We zetten de voordelen nog eens op een rij.

Voor de werknemers:

- een deskundig advies over goede arbeidsomstandigheden en verbeteringen daarvan;
- een onafhankelijke tussenschakel naar de werkgever bij ziekte en werkhervattingsplannen;
- een professionele advisering over werkaanpassingen, om-, her- en bijscholing in het geval van langdurige ziekte;
- een vrijwillig periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek om risico's te beperken;
- een arbeidsomstandighedenspreekuur.

Voor de werkgevers:

- Een op maat gesneden en deskundig advies over de arbeidsomstandigheden in het bedrijf en verbetering daarvan;
- advisering over verantwoord verzuimbeleid;

- een gedegen risico-inventarisatie en -evaluatie, inclusief een plan van aanpak en een zorgvuldige controle/check;
- het voorkomen van boetes door nalatigheid;
- mogelijke besparingen op verzekeringspremies door lager ziekteverzuim;
- een effectiever werkhervattingsbeleid dankzij een goed terugkeerplan;
- aanstellingskeuring van werknemers door een arts van de eigen arbodienst (mits toegestaan);
- advisering omtrent het optimaal functioneren van medewerkers.

■ De arbodienst en de Arbeidsinspectie; wie doet wat?

De arbodienst adviseert...

Arbodiensten maken geen deel uit van de overheid, en kunnen nooit in de plaats treden van de Arbeidsinspectie. De arbodienst geeft het bedrijf deskundig advies over het arbo- en verzuimbeleid en adviseert de werkgever over het oplossen van tekortkomingen op dat gebied.

... en de Arbeidsinspectie controleert en sanctioneert.

De arbeidsinspectie is de overheidsinstantie die moet controleren of de Arboret in bedrijven wordt nageleefd. Als er bepaalde zaken niet in orde zijn meldt de Arbeidsinspectie dit schriftelijk aan de werkgever. Deze moet de tekortkoming(en) binnen een redelijke termijn verhelpen. Bij tekortkomingen kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen, procesverbaal opmaken of het werk stilleggen.

De Arbeidsinspectie controleert zowel op algemene wettelijke verplichtingen (Is er een ri&e opgesteld? Wordt er verzuimbeleid gevoerd? Is er overleg met de OR geweest? et cetera) als op concrete zaken op de werkvloer. Welke 'strafmaatregel' wordt toegepast verschilt per geval.

■ Wilt u meer informatie?

Als u naar aanleiding van deze tekst nog vragen heeft, kunt u contact opnemen met de informatielefoon van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, tel. 0800 - 9051 (gratis), bestelfax: 070 - 333 6655. Daar kunt u ook de volgende brochures aanvragen:

- Lijst met gecertificeerde arbodiensten.
- Checklist gezondheidsrisico's voor werkgevers met één werknemer.
- Stap voor stap naar veilig en gezond werk. Informatie over de ri&e in het midden- en kleinbedrijf.

Op de internetsite van SZW vindt u meer informatie over arbo-gerelateerde zaken: www.minszw.nl