

Dossier Arbodienstverlening

Opgesteld door:
Klaas Notenbomer
Wim van Alphen
Gerard de Groot
André Weel

17 maart 2009

Inhoudsopgave

1. Beschrijving onderwerp	4
1.1 Arbodienstverlening: algemene inleiding	4
1.1.1 Kort wettelijk kader	5
1.1.2 Historische ontwikkeling	7
1.2 Psychosociale aspecten	9
1.3 Omvang (en problematiek)	9
1.3.1 Vormen van arbodienstverlening	9
1.3.2 Inhoud van arbodienstverlening	12
1.3.3 Producten en diensten	16
1.3.4 Producten en diensten overig	19
1.3.5 Richtlijnen en protocollen	22
1.3.6 Onderzoek naar arbodienstverlening	23
2. Relevante werksituaties	24
2.1 Relevante branches	24
2.2 Relevante beroepen	24
3. Inventarisatie en –evaluatie	25
3.1 Risico-inventarisatie	25
3.1.1 Branche RI&E	25
3.1.2 Arbocatalogus	25
3.2 Meten	25
3.3 Blootstellingmeting	25
3.4 Effectmeting	25
4. Wetgeving	26
4.1 Arbowet	26
4.1.1 Maatwerk- en vangnetregeling	26
4.1.2 Preventiemedewerker	27
4.2 Arbobesluit	28
4.3 Arboregeling	28
4.4 Overige nationale wetgeving	28
4.5 Europese wetgeving	30
5. Beleid	30
5.1 Arboconvenanten	30
5.2 CAO afspraken	31
5.3 Brancheafspraken	31
5.4 Standaardisatie en normalisatie	31
5.5 Certificering en arbeidsomstandigheden	31
6. Beheersmaatregelen	33
7. Medisch onderzoek	33
8. Werkgeversverplichtingen	33
9. Werknemersverplichtingen	33
10. Werknemersrechten	33
11. Praktijkverhalen	34
12. Referenties	36

12.1	Literatuur	36
12.2	Websites	36
13.	Referentie auteurs	36
14.	Peer-review	36

1. Beschrijving onderwerp

1.1 Arbodienstverlening: algemene inleiding

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). Deze wet 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. In paragraaf 1.1.1 en hoofdstuk 4 wordt het wettelijke kader verder toegelicht.

In het dossier [Arbobeleid](#) is meer informatie te vinden over de opzet en uitvoering van arbobeleid.

Het uitgangspunt van arbodienstverlening is het bieden van adequate en professionele ondersteuning aan werkgevers bij het opzetten en uitvoeren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. In grote lijnen kan deze ondersteuning worden verzorgd vanuit:

- preventiemedewerkers
- arbo professionals
- arbodiensten/adviesbureaus
- branche organisaties

Preventiemedewerkers

Algemene preventieve taken, zoals het opstellen van de risico-inventarisatie (RI&E) en het meewerken aan de uitvoering van het daarop gebaseerde plan van aanpak, worden uitgevoerd door een of meer interne deskundige medewerkers. Hun aantal en opleiding dient te zijn afgestemd op de aard, omvang en ernst van de risico's in het bedrijf. Deze medewerkers die algemene preventieve taken uitvoeren, worden meestal aangeduid als preventiemedewerkers.

Uitgebreide informatie over de preventiemedewerker is te vinden in paragraaf 4.1.2, De preventiemedewerker.

Andere goede informatiebronnen zijn: [het leerboek Preventiemedewerker](#), uitgever Gelling Publishing en training, het boek [Preventiemedewerker, een praktische handleiding](#), uitgever Kluwer, en het [Arbo Informatieblad nummer 44](#) (van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, uitgever Sdu uitgevers).

Deze 3 uitgaven zijn geheel gewijd aan de preventiemedewerker.

Arbo professionals

In het kader van de [Arbowet](#) worden vier zogenaamde kerndeskundigen onderscheiden: de bedrijfsarts, de veiligheidskundige, de arbeidshygiënist, de arbeids- en organisatiedeskundige.

Uitgebreide informatie over de vier kerndeskundigen is te vinden in paragraaf 1.3.2, Kerndeskundigen. Van deze arboprofessionals mag een grotere mate van deskundigheid en vaardigheid worden verwacht dan van de eerder genoemde groep preventiemedewerkers: deskundigheid op het gebied van hun primaire deskundigheidsgebied (veiligheid, arbeidshygiëne, organisatiekennis, arbeid en gezondheid, e.d.) en vaardigheden op het gebied van beïnvloeden van werkvloer, management en organisatie.

Naast de vier kerndeskundigen zijn andere professionals actief op het gebied van arbodienstverlening, zoals de arbeidsdeskundige, de ergonom, de arboverpleegkundige, de bedrijfsmaatschappelijk werkende e.d.

Uitgebreide informatie hierover is te vinden in paragraaf 1.3.2, Overige arboprofessionals.

Arbo adviesbureaus

Een derde vorm van arbodienstverlening bestaat uit Arbodiensten en meer specialistische arbo adviesbureaus zoals bureaus op specifieke kennisgebieden (bijvoorbeeld akoestiek, toxische stoffen, explosieveiligheid, ergonomie, machineveiligheid, psychische belasting, organisatiekennis). Ook meer wetenschappelijk gerichte instellingen kunnen op dit gebied werkzaam zijn. Voorbeelden hiervan zijn [TNO](#), [IRAS](#), het [Coronel Instituut](#) van de Universiteit van Amsterdam en [het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten](#).

In paragraaf 1.2.1, Aanbieders van arbodienstverlening, is meer informatie te vinden over deze adviesbureaus en wetenschappelijke instellingen.

Branche organisaties

Naast eerder genoemde arbodienstverleners wordt belangrijke ondersteuning verzorgd vanuit diverse brancheorganisaties. Deze organisaties bieden advies en deskundigheid aan de bij hen aangesloten bedrijven of instellingen.

Een overzicht van brancheorganisaties is te vinden op [Brancheorganisaties](#).

Algemene informatie over arbodienstverlening

Er is veel informatie beschikbaar over de aard en inhoud van arbodienstverlening. Goede informatiebronnen zijn:

Overheid

[Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#)

[Arbeidsinspectie](#)

[Arboportaal](#)

[Postbus 51](#)

Werknemersorganisaties

[FNV Bondgenoten](#)

Arbobondgenoten, [Dossier arbodienstverlening](#)

Werkgeversorganisaties

[VNO-NCW](#)

[AWVN](#) (Algemene Werkgevers Vereniging Nederland)

Overige

[Arbo-VO](#)

[BOABorea](#)

[Blik op Werk](#)

1.1.1 Kort wettelijk kader

De Arbowet

In het kader van de [Arbowet](#) (zie ook [hier](#)) zijn werkgevers verplicht 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.

De gecertificeerde arbodienst

Op basis van de wetwijziging van 1994 was de deskundige ondersteuning voor bedrijven primair gebaseerd op een interne of externe gecertificeerde arbodienst. De vier kerndeskundigen uit deze dienst, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige, bedrijfsarts en hogere veiligheidskundige, dienen als individuele deskundige gecertificeerd of geregistreerd te zijn en de arbodienst als bedrijf.

De interne organisatie van de arbodienst speelt een rol in de zorg voor goede deskundige ondersteuning bij de opdrachtgevers.

Zie voor een overzicht van intern- en extern gecertificeerde arbodiensten bij paragraaf 1.2.1, Aanbieders en markt.

Twee sporen

In 2005 is in de ontwikkeling van de arbowetgeving een nieuw spoor uitgezet. Er zijn echter wel voorwaarden aan verbonden om dit spoor te volgen. Deze voorwaarden hebben betrekking op overeenstemming met werknemers (collectieven) betreffende herinrichting van de deskundige ondersteuning. Als die overeenstemming niet tot stand komt, blijft de oude situatie met een gecertificeerde arbodienst verplicht.

Mogelijkheden van Arbowet 2005

Op basis van Arbowet 2005 is het mogelijk geworden de deskundige dienstverlening meer op basis van maatwerk in te vullen. Hierbij hoeven niet altijd de vier genoemde kerndeskundigen ingezet te worden. Minimaal één kerndeskundige dient te worden ingezet. Met deze regeling heeft het bedrijf de mogelijkheid om meer zelf te kiezen in de deskundige ondersteuning. Hiervoor kan men bij uiteenlopende marktpartijen terecht.

Specifieke taken: de kerndeskundige

In de huidige wetgeving is het toetsen van de uitgevoerde risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) een specifieke taak. Daarnaast het uitvoeren van een aanstellingskeuring, arbeidsgesondheidskundig onderzoek (tegenwoordig preventief medisch onderzoek genoemd) en het begeleiden van zieke medewerkers. De deskundigen voor specifieke taken zijn opgeleid als deskundigen en beschikken over een persoonscertificaat en / of zijn als deskundige ingeschreven in een openbaar register. Deze deskundigen op arbogebied worden meestal aangeduid als kerndeskundige.

Invloed kerndeskundige bij gevaarlijke stoffen

Als er sprake is van voorkomen en beperken van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen (BRZO – richtlijn), is er een grotere rol weggelegd voor de kerndeskundige, zie Arbobesluit 2.5b en 2.5^e, paragraaf 4.2, Arbobesluit.

De aanvullingen zijn gericht op de uitvoering van de RIE, uitvoeren/toetsen van aanvullende RIE, het advies over arbobeleid en systematische beheersing.

Overeenstemming

Omdat er goede afwegingen gemaakt moeten worden, mag men alleen afwijken van de eerdere regeling als daarover overeenstemming is bereikt tussen sociale partners. Dat kan op CAO-niveau of op bedrijfsniveau via de ondernemingsraad, of personeelsvertegenwoordiging. Zie ook bij www.cao.nl.

Maatwerk en vangnetregeling

Na de wetwijziging in 2005 moeten werkgevers zich nog steeds deskundig laten ondersteunen, maar ze zijn niet meer in alle gevallen wettelijk verplicht om zich bij een gecertificeerde arbodienst aan te sluiten. Bedrijven en organisaties kunnen ervoor kiezen – onder voorwaarden – om een arbodienst te houden, via de zogenaamde vangnetregeling, of hun arbodienstverlening op een andere manier te regelen, via de zogenaamde maatwerkregeling.

Bedrijven die kiezen voor de maatwerkregeling mogen pas een beroep mogen op externe ondersteuning voor zover zij niet in staat zijn om hun arbozorg intern te organiseren.

Kiest een werkgever met instemming van de werknemersvertegenwoordiging voor de maatwerkregeling dan moet er tenminste één bedrijfsarts beschikbaar zijn voor verzuimbegeleiding, het melden van beroepsziekten, preventief medisch onderzoek (PMO), en aanstellingskeuringen. Bij de vangnetregeling blijft veel bij het oude. Dat wil zeggen dat bedrijven hun bestaande contract met de arbodienst houden of voor een andere arbodienst kiezen. Wel geldt dat bedrijven die een interne arbodienst kunnen instellen, geen externe arbodienst mogen contracteren. Dat is het geval als zij voor deskundige ondersteuning een gecertificeerde kerndeskundige in dienst hebben of volgens de RI&E zouden moeten hebben.

Als niet gekozen wordt voor de maatwerkregeling geldt de vangnetregeling

Kwaliteitseisen aan de deskundige ondersteuning

Als voor de maatwerkregeling gekozen wordt moet de deskundige bijstand nog steeds voldoen aan bepaalde kwaliteitseisen.

Dat betekent dat moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Voor de beoordeling van de RI&E moet minimaal één gecertificeerde kerndeskundige worden ingeschakeld. Die moet zelf beoordelen of voor die toets nog één of meer andere kerndeskundigen moeten worden ingeschakeld.
- Die kerndeskundige(n) moeten beschikbaar zijn voor het arbospreekuur
- Voor ziekteverzuimbegeleiding, arbospreekuur, periodiek arbeidsgesondheidskundig onderzoek (Pago) en eventuele aanstellingskeuringen moet een gecertificeerde bedrijfsarts beschikbaar zijn.

De maatwerkregeling moet gebaseerd zijn op een actuele RI&E om te beoordelen welke deskundigheid moet worden ingeschakeld.

Hoe lang geldt een maatwerkregeling?

Een maatwerkregeling geldt voor maximaal vijf jaar. Korter kan ook. Daarna kan een nieuwe maatwerkregeling worden overeengekomen. Komt die er niet, dan geldt de vangnetregeling en moet een gecertificeerde arbodienst worden ingeschakeld. Wordt een maatwerkregeling binnen vijf jaar gewijzigd, dan gaat opnieuw een periode van vijf jaar in.

Wordt een CAO met een maatwerkregeling veranderd, dan gaat ook een nieuwe periode van vijf jaar in, ook als in de CAO de maatwerkregeling zelf niet is veranderd.

Zowel voor de vangnet- als de maatwerkregeling geldt dat deskundige ondersteuning bij de toetsing van en advisering over de RI&E bij voorrang door de eigen werknemers gebeurt. Geldt de vangnetregeling dan mogen bedrijven die een interne arbodienst in kunnen stellen, daarvoor geen externe arbodienst inhuren. Bedrijven kunnen een interne arbodienst instellen als zij een gecertificeerde kerndeskundige in huis hebben, of zouden moeten hebben op basis van de RI&E.

Meer informatie is te vinden bij [Checklist arbodienstverlening op maat](#). We verwijzen hier ook naar hoofdstuk 4, Wetgeving en [Arbodienstverlening](#).

1.1.2 Historische ontwikkeling

Afzijdige overheid

Tot het derde kwart van de negentiende eeuw hield de overheid zich goeddeels afzijdig van de arbeidsomstandigheden van werknemers. Haar houding daarbij was een principiële: de omstandigheden waaronder het werk werd verricht was een zaak van (contract)vrijheid van partijen. In de achterliggende filosofie werden werkgevers en werknemers gezien als gelijke, vrije subjecten die wel of geen overeenkomsten aangingen, en zelf de voorwaarden van die overeenkomsten bepaalden. Het was niet aan de overheid om in te grijpen in dit vrije spel der maatschappelijke krachten - dat zou alleen maar tot betutteling en economisch onheil leiden. De enige spelregels waren die van de markt(werking). Door de opkomende arbeidersbeweging vielen in het laatste kwart van de negentiende eeuw de overheid enigszins de schellen van de ogen. De wanorde en excessen in de industrie en thuisarbeid werden ook de maatschappelijke elite duidelijk. Sociaal bewogen fabrikanten deden een beroep op de overheid om enige regels te stellen; door de concurrentieverhoudingen achtten zij zich daar zelf niet toe in staat. Eigenbelang was hen overigens niet vreemd: de gezondheidstoestand van het arbeidersleger - en dat van de jonge arbeiders in het bijzonder - was intussen kritiek geworden. Aldus werden bepaalde arbeidsbeschermende wettelijke maatregelen (beperking arbeidstijden, bepaalde veiligheidsnormen) uitgevaardigd, maar alleen voor de zogenoemde "personnes misérables", dat wil zeggen kinderen en vrouwen. Bemoeienis met de mannelijke volwassen arbeider was nog steeds taboe (betiteld als "ziekelijke philantropie").

Voorzichtige bemoeienis

In de volgende periode 1890-1919 worden de veiligheidsaspecten van arbeid specifiek voorwerp van wetgeving (Veiligheidswet 1895). Belangrijker dan het vooralsnog beperkte bereik van de wettelijke regels (wat betreft de onderwerpen die worden geregeld) en de geringe capaciteit van het inspectie apparaat (begonnen wordt met drie arbeidsinspecteurs voor het hele land!) is het landelijk geldende, algemene karakter ervan. Ook de mannelijke volwassen arbeider krijgt nu bescherming. De overheid intervenueert – heel omzichtig - in het vrije spel van de markt. In de periode 1919-1967 produceert de overheid gedetailleerde regelgeving die wordt uitgebreid naar sectoren buiten die van fabriek en werkplaats (landbouw, binnenvaart etc.), dus sectoraal wordt uitgesplitst op basis van algemene maatregelen van bestuur en naar onderwerp (lood, fosforlucifers, asbest). De Arbeidswet 1919 en de Veiligheidswet 1934 vormen de hoogtepunten in deze ontwikkeling van de wetgeving. De Veiligheidswet stelt de aansluiting bij een bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) verplicht voor bedrijven met meer dan 750 werknemers. Daarnaast wordt vertrouwd op toezicht en handhaving van de wettelijke bepalingen door een inmiddels fors uitgebreide externe inspectiedienst op basis van eventuele strafrechtelijke sancties. Werknemers zijn eerder "object" van bescherming, dan dat zij als een "subject" met eigen rechten en plichten worden gezien.

En toen was er arbobeleid

Aan het einde van de jaren zestig kondigt zich een significante wijziging aan in het wettelijke arbobeleid. Naar Scandinavisch voorbeeld wordt het brede credo van "humanisering van de arbeid" geïntroduceerd. Naast veiligheids- en gezondheidsaspecten van arbeid wordt nu ook het welzijnsaspect benadrukt. In de aanloop naar vernieuwing van de uit 1934 stammende veiligheidswetgeving is een tweede (arbo)beleidsconcept van groot belang, het concept uit Engeland geïmporteerde begrip 'zelfwerkzaamheid' van werkgever en werknemers. Evenals in Engeland wordt in ons land gewezen op de primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners, op diverse niveaus, voor een goed arbeidsklimaat. De overheid, in casu de Arbeidsinspectie, zou vooral een stimulerende, adviserende en motiverende rol dienen te spelen. De Arbo-wet met haar brede doelstelling, voegt vooralsnog vooral (algemene) regels, doelstellingen en -bepalingen toe aan de bestaande normering (de oude veiligheidsbesluiten blijven gewoon gehandhaafd). Er komt als het ware een nieuwe schil rond het bestaande beleid.

Europa, wijziging ziekwet en verplichte arbodienst

Het systeem van deskundige diensten gaat begin jaren negentig verder grondig op de schop. Vanwege de [Europese Kaderrichtlijn Veiligheid en Gezondheid](#) op het werk diende arbozorg beschikbaar te zijn in alle bedrijven, die daartoe moesten beschikken over een risico inventarisatie en –evaluatie (RI&E). Daarnaast werd de Ziekwet gewijzigd: de verantwoordelijkheid voor begeleiding van zieke werknemers werd verlegd van de bedrijfsvereniging naar de werkgever, die zich daarbij deskundig moest laten bijstaan. Zo werden per 1994 arbodiensten verplicht. Een aantal grote bedrijven vormden (uit bestaande bedrijfsonderdelen) een interne arbodienst, veel andere bedrijven sloten een contract met een externe arbodienst.

Eerste beweging op de markt

De aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst werd in fasen verplicht gesteld, per 1996 voor de meest risicovolle branches en per 1998 voor de overige branches. Deze verplichte aansluiting bij een arbodienst leidde al spoedig tot een dynamische markt van arbodienstverlening. De eerste aanbieders op die markt hadden sterke wortels in de historie, vele waren nieuwkomers op de markt, opgericht vanuit de Bedrijfsverenigingen (Detam Arbo, ArboNed, Arbo Groep GAK, Avios Arbozorg, Arbo Duo). De verzuimcontrole en begeleiding over de eerste twee tot zes weken werden grotendeels overgeheveld naar de arbodiensten. Daarnaast vormden vele van de reeds lang bestaande Bedrijfsgezondheidsdiensten zich om tot arbodiensten (Arbo Unie). Een deel van de markt bestond in aanvang uit nieuwe, commerciële diensten (De Twaalf Provinciën).

Nieuwe marktvorming

De dynamiek van de markt heeft het landschap van arbodiensten ingrijpend veranderd. Door vele fusies van arbodiensten bleven er in grote lijnen enkele zeer grote arbodiensten over plus een aantal nichespelers. Sommige arbodiensten werden gelieerd aan verzekeringsmaatschappijen. Door de uitbesteding van re-integratietrajecten (door bijvoorbeeld UWV en gemeenten) ontstond naast, maar dicht grenzend aan, de arbomarkt een eveneens dynamische markt van re-integratiebedrijven. De toenadering tussen die beide is in 2006 nog gesymboliseerd door de fusie van beide brancheverenigingen BOA en Borea tot de koepel [Boaborea](#).

Verder ontwikkelden zich interventiebedrijven die het niemandsland tussen de reguliere curatieve zorg en de arbozorg betraden: arbocuratieve instellingen (Rug Advies Centra, De Gezonde Zaak). Deze arbocuratieve bedrijven waren (of zijn) niet zelden ook weer gelieerd aan arbodiensten en/of verzekeraars.

Naar meer vrijheid voor werkgevers

De arbowet zoals die in 1994 de verplichte arbodienstverlening in het leven riep, is altijd aan kritiek onderhevig geweest vanwege de hoge regeldichtheid ervan. Zo werden de (verplichte) diensten die werkgevers moesten afnemen van de arbodiensten nauwkeurig omschreven, werden voorschriften gegeven voor inrichting van de arbodiensten (bijvoorbeeld de aanwezigheid van vier verplichte kerndisciplines) en was via de zogenaamde "in hoofdzaak"-bepaling vastgelegd dat alleen bedrijven die zich in hoofdzaak (meer dan 70% omzet) met arbo bezig hielden, het certificaat van arbodienst konden verkrijgen. Deze fijnmazige regelgeving stond op gespannen voet met de steeds grotere nadruk op eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Bij die grotere verantwoordelijkheid was er een wens ook meer mogelijkheden te hebben om die in te vullen.

Europese context

In 2004 kwam de Sociaal Economische Raad (SER) met een advies over de aanpassing van het toenmalige stelsel van arbodienstverlening. Uitgebreide informatie daarover is te vinden op [SER](#). Dit advies was mede ingegeven door ontwikkelingen in de Europese wetgeving. Een arrest van het Europese Hof van Justitie tegen de Staat der Nederlanden in 2003 inzake de Europese Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk, luidde dat werkgevers in eerste instantie zelf (intern) de zaken rond preventieve arbozorg/bedrijfsgezondheidszorg behoren te regelen en pas als dat niet gaat, mogen terugvallen op ondersteuning door externe diensten. "Binnen" gaat dus voor "buiten", voor wat betreft de organisatie van preventieve arbozorg. Dit arrest leidde in 2005 tot aanpassingen in de Nederlandse arbowetgeving, die in 2007 verder werd aangescherpt. Uitgebreide informatie over de Nederlandse wetgeving is te vinden in hoofdstuk 4, Wetgeving.

Gebruikte bronnen

- [Regioplan](#) Bedrijven over wetswijziging arbodienstverlening, Regioplan, 2006: Bedrijven over wetswijziging arbodienstverlening
- Rapportage Astri: Maatwerk in de vangnetregeling, 2007: [Astri](#) en [Maatwerk in de vangnetregeling](#).
- NvvK info 1999

1.2 Psychosociale aspecten

Zoals al duidelijk wordt in de beschrijvingen in paragraaf 1.1 is de wet- en regelgeving sterk bepalend voor de inrichting en invulling van arbodienstverlening. Die wet- en regelgeving is echter geen losstaand fenomeen, maar een resultante van maatschappelijke ontwikkelingen. In bredere context gezien is er in de afgelopen jaren een verschuiving te zien in de richting van meer eigen regie en verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor veiligheid, en gezondheid op het werk. Deze tendens is niet alleen zichtbaar in de Arbowet, maar in bredere zin in de gehele sociale zekerheidswetgeving. Omdat bijvoorbeeld verzuim- en re-integratiekosten directer worden toegerekend naar de werkgever, is er naast sociale en maatschappelijke overwegingen steeds meer een financieel argument om door betere arbeidsomstandigheden verzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen.

Gedwongen winkelnering

Dergelijke verschuivingen in het wettelijke kader hebben ook gevolgen voor de relatie tussen werkgever, werknemer en in-of externe adviseur. Het verplichtende karakter van arbodienstverlening ('gedwongen winkelnering') heeft bij dienstverleners soms het effect gehad dat minder scherp werd gelet op de kwaliteit en het effect van de dienstverlening. De prominente rol van arbodiensten heeft soms ook geleid tot een afname van gevoelde verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers: de zorg voor een gezond en veilig werkklimaat lag dan vooral bij de arbodienst. Problemen in de arbeidsorganisatie bijvoorbeeld konden in die context makkelijker worden neergelegd bij de externe adviseur, in plaats van zelf aangepakt of opgelost. De kans is dan ook groot dat de Risico Inventarisatie en Evaluatie in plaats van de basis van een goed en gedegen preventief arbeidsomstandighedenbeleid, een papieren exercitie wordt. Arbeidsrisico's keurig in kaart gebracht, plan van aanpak op papier, maar het verdwijnt in de spreekwoordelijke lade.

Gevaar van vrijblijvendheid

Als de verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werk niet door en binnen een organisatie zelf wordt gevoeld, en de consequenties van een goed of slecht beleid niet rechtstreeks worden ervaren, is de kans op vrijblijvendheid groot. De aanscherpingen in de wetgeving pogen de bewustwording en het nemen van verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werken bij zowel werkgevers als werknemers te stimuleren, ook door consequenties van het beleid op de juiste plaats neer te leggen.

De rol van de adviseur wordt daarmee die van leverancier van specifieke expertise en ondersteuner in besluitvormings- en implementatieprocessen die door de klantorganisatie zelf moeten worden ingezet en uitgevoerd. De adviseur kan vanuit die positie slechts verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van zijn onderzoek en advies, niet voor het nemen van besluiten en acties in de organisatie zelf: dat ligt bij werkgever en werknemer.

Keuze voor soort dienstverlening in relatie tot cultuur

Falke en Verbaan hebben in 2005 een keuzemodel ontwikkeld voor gemeenten die arbo- en re-integratiedienstverlening willen inkopen. Dit model is gebaseerd op de vernieuwingen in de arbowet van 2005, waarbij aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst niet meer verplicht was. Je zou kunnen stellen dat dit keuzemodel uitgaat van de cultuur in een organisatie, en dan met name gericht op de wijze waarop er regie wordt genomen op de beheersing van verzuim en arbeidsrisico's. In dit [rapport van het A&O-fonds](#) worden de keuzemogelijkheden verder uitgewerkt.

1.3 Omvang (en problematiek)

1.3.1 Vormen van arbodienstverlening

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de onderwerpen

- aanbieders en markt
- brancheorganisaties

Aanbieders en markt

Door de verschillende wetswijzigingen in de afgelopen jaren is de marktdynamiek op het gebied van arbodienstverlening sterk toegenomen. Zie voor meer informatie hierover paragraaf 1.1, Historische ontwikkeling.

Globaal kan op het gebied van arbodienstverlening de volgende indeling in aanbieders worden gemaakt:

Arbodiensten

Nederland kent een groot aantal arbodiensten. Op [Arbodienstverlening](#) zijn verschillende overzichten van gecertificeerde arbodiensten te vinden.

Uitgebreide informatie over de certificering in het kader van arbodienstverlening is te vinden paragraaf 5.5.

Interne arbodiensten

Interne arbodiensten zijn vaak te vinden bij de grotere bedrijven of instellingen. Uitgangspunt is dat de organisatie van arbozorg vooral wordt belegd bij interne (bij het bedrijf of instelling zelf in dienst zijnde) functionarissen. Samenwerking met externe deskundigen blijft mogelijk. Een lijst met gecertificeerde interne arbodiensten is te vinden op [Interne arbodienst](#).

Externe arbodiensten

Een overzicht van gecertificeerde externe arbodiensten is te vinden op [Gecertificeerde externe arbodiensten](#).

Arbo adviesbureaus

Op het gebied van arbo advisering is een groot aantal adviesbureaus actief. Overzichten zijn bijvoorbeeld te vinden op <http://arbo-dienstverlening.startpagina.nl/>

Hier is vaak geen sprake van certificering in het kader van de arbowet, wel kunnen gecertificeerde deskundigen werkzaam zijn in dergelijke samenwerkingsverbanden of bedrijven.

Verzekeringsmaatschappijen

Op de markt van arbodienstverlening zijn in toenemende mate verzekeringsmaatschappijen actief. Op zoek naar mogelijkheden om de schadelast te beperken die optreedt als gevolg van verzuim en arbeidsongeschiktheid bieden verzekeringsmaatschappijen diverse diensten en producten aan werkgevers aan. Daarnaast is de nadruk in de laatste jaren ook meer gelegd op preventieve activiteiten, waaronder die in het kader van het zorgdragen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Een groot aantal verzekeringsmaatschappijen stelt bij het afsluiten van een verzuimverzekering voorwaarden aan de arbodienstverlening.

Zie ook bij paragraaf 1.1.7, Nieuwe marktforming.

Individuele arbo deskundigen

De wetswijzigingen in de afgelopen jaren hebben er ook toe bijgedragen dat individuele arbo professionals zich als zelfstandig adviseur op de markt begeven en diensten aanbieden. Zie bijvoorbeeld op [Startpagina arbodienstverlening](#).

Niet altijd is sprake van in het kader van de Arbowet gecertificeerde aanbieders. In paragraaf 1.3.1, Kerndeskundigen, is meer informatie te vinden over gecertificeerde arboprofessionals.

Onderzoeksinstellingen

Op het inhoudelijke terrein van arbodienstverlening zijn behalve arbocommerciële bedrijven ook onderzoeksinstellingen en universiteiten actief. Voorbeelden hiervan zijn:

[TNO](#)

[IRAS](#)

[Nederlands Centrum voor Beroepsziekten](#)

[IVA](#)

[Universiteit van Amsterdam](#)

[Technische Universiteit Delft](#)

[Technische Universiteit Eindhoven](#)

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](#).

Aanvullend noemen we nog:

- het [Europees Agentschap](#) voor veiligheid en gezondheid op het werk
- [the Health and Safety Executive](#)
- [National Institute for Occupational Safety and Health](#)

Brancheorganisaties

Brancheloketten

Een brancheloket is een organisatorische voorziening op brancheniveau die ondersteuning biedt aan de aangesloten werkgevers door het verlenen van branchespecifieke dienstverlening op het terrein van arbo, preventie, verzuimmanagement, reïntegratie en arbeidsongeschiktheid. Een brancheloket kan bijvoorbeeld bestaan uit een eenvoudige helpdeskfunctie in huis bij de brancheorganisatie of paritair instituut, soms zelfs bemenst door een medewerker van een externe dienstverlener, die vragen van aangesloten leden beantwoordt. Het kan ook gaan om een omvangrijke organisatie in BV- of stichtingsvorm met tientallen medewerkers in dienst, zoals in het wegvervoer, die een breed scala van producten en diensten al dan niet via derden levert aan de aangesloten bedrijven. Sectoren met brancheloketten zijn relatief vaak branches met veel werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf. Dit komt voort uit de schaalvoordelen die deze bedrijven kunnen behalen met een gezamenlijk loket en de ontevredenheid die er bij het MKB bestaat over (extern ingekochte) arbodienstverlening

Uitgebreide informatie over en overzichten van bestaande brancheloketten is te vinden op [Arboportaal](#), [Arbo MKB](#) en [Praktijkids](#).

BOABorea

[BOABorea](#) is de brancheorganisatie voor werk, loopbaan en vitaliteit. Boaborea is op 1 juli 2006 ontstaan vanuit een bundeling van krachten van de BOA (arbodiensten) en Borea (re-integratiebedrijven). Boaborea (en haar voorgangers BOA en Borea) heeft de afgelopen jaren de belangenbehartiging voor arbo- en re-integratiebedrijven vormgegeven. Dit heeft geleid tot een in principe aantrekkelijkere en meer open markt, door enerzijds beïnvloeding van wet- en regelgeving en anderzijds van de randvoorwaarden waaronder arbo- en re-integratiebedrijven moeten werken en een brede profilering van de branche. In de markt van werkgevers en verzekeraars hebben de liberalisering van de arbodienstverlening (sinds 1 juli 2005) en de WIA (per 1 januari 2006) ook gezorgd voor verschuivingen op de markt. Duurzaamheid en langdurige inzetbaarheid van (potentiële) werknemers zijn daarbij kernbegrippen.

BOA/BOREA onderscheidt drie submarkten voor arbo en re-integratie:

- Werkgevers en verzekeraars: dienstverlening voor gezond en veilig werken en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.
- UWV: trajecten voor mensen met een UWV-uitkering voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.
- Gemeente: trajecten voor mensen met een uitkering bij een gemeente (Wet Werk en Bijstand) en mensen voor wie de gemeente anderszins verantwoordelijk is (Wet Maatschappelijke Ondersteuning).

Blik op werk

Stichting [Blik op Werk](#) geeft vragers op de markten voor arbo-, interventie-, re-integratiedienstverlening en meer inzicht in (de kwaliteit van) de aangeboden diensten. Voor aanbieders biedt Blik op Werk een platform om zich te presenteren bij hun potentiële klanten. Om zijn doel te realiseren, beheert en ontwikkelt Blik op Werk een aantal marktoverzichten en keurmerken.

Doel van het Blik op Werk Keurmerk is om een basisgarantie voor kwaliteit te bieden aan werknemers, werkzoekenden, werkgevers, UWV en gemeenten. Een bedrijf met een keurmerk

voldoet aan de door Blik op Werk gestelde normen. De belangrijkste ijkpunten daarbij zijn klanttevredenheid en betrouwbaarheid. Dienstverleners kunnen zich met het keurmerk profileren. Klanten, zoals gemeenten en UWV, kunnen het keurmerk gebruiken.

Het Blik op Werk Keurmerk is bestemd voor de bedrijven die diensten aanbieden op het gebied van:

- gezond blijven werken
- het bevorderen van inzetbaarheid
- het vinden van werk
- maatschappelijk meedoen

In de praktijk zijn dit arbodiensten, interventiebedrijven en re-integratiebedrijven.

1.3.2 Inhoud van arbodienstverlening

Kerndeskundigen inleiding

In het kader van de [Arbowet](#) worden vier zogenaamde kerndeskundigen onderscheiden: de bedrijfsarts, de veiligheidskundige, de arbeidshygiënist, de arbeids- en organisatiedeskundige.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts heeft als twee belangrijkste aandachtsgebieden:

1. het voorkómen en beperken van gezondheidsschade in relatie tot het werk (het gezondheidsbeleid), en
2. het behoud en herstel van de arbeidsgeschiktheid (het reïntegratiebeleid).

Deze aandachtsgebieden zijn de uitgangspunten van het beroepsprofiel van 2004. Hierin worden taken benoemd ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid en re-integratiebeleid. Binnen de twee hoofdaandachtsgebieden worden taken op individueel en op ondernemingsniveau onderscheiden.

1) Taken ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid.

A. Op ondernemingsniveau, waaronder arbobeleid en arbozorg, de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), preventief medisch onderzoek, bedrijfshulpverlening en voorlichting.

B. Op individueel niveau, waaronder preventief medisch onderzoek (ook wel arbeidsgezondheidskundig onderzoek genoemd) en melding en aanpak van beroepsziekten.

2) Taken ten aanzien van het behoud en herstel van arbeidsgeschiktheid

A. Op ondernemingsniveau

De organisatie adviseert ten aanzien van het reïntegratiebeleid, met name de opzet van deskundigheidsbevordering, verzuimbegeleiding, sociaal-medisch overleg, en registratie en administratie van ziekmeldingen.

B. Op individueel niveau

In het kader van de verzuimbegeleiding stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse, problemdiagnose, behandelplan (inclusief eventuele verwijzing) met prognose, en een communicatieplan op. Dit met als doel behoud en herstel van arbeidsgeschiktheid. In het kader van de sociaal-medische begeleiding rapporteert de bedrijfsarts aan en communiceert hij met werknemer, werkgever, behandelend arts, verzekeringsarts en relevante anderen.

Daarnaast kan de bedrijfsarts worden ingeschakeld bij curatieve taken, zoals het verlenen van eerste hulp bij ongevallen en de behandeling van lichte aandoeningen.

De beroepsvereniging NVAB telt ongeveer 2100 leden. De meeste leden zijn als bedrijfsarts geregistreerd bij de Sociaal-Geneskundigen Registratie Commissie van de KNMG.

Meer informatie is te vinden bij de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde [NVAB](#).

Arbeidshygiënist

Het werkveld van de arbeidshygiënist bestaat uit het:

- In kaart brengen van de blootstelling aan belastende factoren in de werksituatie, met name chemische, fysische, biologische, fysieke en klimaat factoren;
- evalueren van de gezondheidsrisico's ten gevolge van blootstelling aan genoemde belastende factoren;
- adviseren over voorkomen of beperken van gezondheidsrisico's die kunnen ontstaan bij nieuw te introduceren of te ontwerpen productieprocessen, machines en werkmethoden;

- adviseren over beheersmaatregelen tijdens de ontwerpfase
- het evalueren van de effectiviteit van beheersmaatregelen.

De rol van de arbeidshygiëne binnen het veld van de arbo en bedrijfsgezondheidszorg is traditioneel gericht geweest op met name het herkennen en evalueren van blootstelling van individuen op de werkplek. Door de sterke behoefte aan meer kwantitatieve gegevens over blootstelling op de werkplek vanuit enerzijds de epidemiologie en anderzijds de risicoanalyse, is binnen de arbeidshygiëne de blootstellingkarakterisering sterk in belang toegenomen. Vanuit de primaire preventie is ook het beheersen, van voor de gezondheid van de werkende mens risicovolle situaties op de werkplek, alsmäär belangrijker geworden. Bovendien worden in de moderne samenleving gezondheidsrisico's tengevolge van werk niet langer als vanzelfsprekend gezien. Dit en de trend om financiële consequenties niet meer via sociale zekerheid maar via private zekerheid af te dekken, maken karakterisering van blootstelling, risico analyse en primaire preventie nog belangrijker.

Meer informatie is te vinden bij de [Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne](#).

Er is ook een internationale organisatie van arbeidshygiënisten, de International Occupational Hygiene Association [IOHA](#).

Veiligheidskundige

De veiligheidskundige heeft zich ontwikkeld vanuit een technische inspectiefunctie (veiligheidsinspecteur) tot vooral een adviseur op veiligheidskundig gebied.

Naast of binnen de adviesfunctie is er sprake van veiligheidskundig onderzoek, opleiding en voorlichting. Omdat het begrip veiligheid veelomvattend is, raakt het aspecten van de bedrijfsvoering, werkkuitvoering, omgevingsfactoren, alsmede de toepassing van technologie en gebruikte processen. De invulling van de functie wordt in de praktijk sterk bepaald door de branche en het bedrijf waarin de veiligheidskundige werkt en het vaardigheidsgebied waartoe de functieomschrijving uitnodigt. De ontwikkeling van veiligheidskundigen vindt in het algemeen plaats op basis van scholing en ervaring. De scholingsprogramma's op middelbaar (opleiding middelbare veiligheidskunde), hoger (opleiding hogere veiligheidskunde) en academische niveau (Master in Occupational Safety, Health and Environment, MOSHE), sluiten enerzijds aan op vooropleiding en ervaring en zijn anderzijds in de opleiding ook sterk gericht op de toepassing in de bedrijfspraktijk.

Middelbare en hogere (ook academische) veiligheidskundigen kunnen zich laten registreren. Hoger veiligheidskundigen kunnen zich laten certificeren en dan als kerndeskundige ingezet worden.

Meer informatie is te vinden bij de [Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde](#) NVVK.

Er is ook een internationale organisatie van veiligheidskundigen, de [European Network of Safety and Health Professional Organisation](#) ENSHPO.

Arbeids- en Organisatiedeskundige

De A&O deskundige is een professional die zich richt op de kwaliteit van de arbeid.

Een goede kwaliteit van de arbeid uit zich in een optimale balans tussen arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen, arbeidsinhoud en organisatie van de arbeid. Meer specifiek kan de A&O deskundige actief zijn als organisatieadviseur, onderzoeker, trainer of coach. Aandachtsgebieden voor de A&O er zijn bv. psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, werkstress, agressie en intimidatie), HRM vraagstukken, maar ook de inrichting van arbeidsprocessen en implementatie van gezondheidsmanagement. In zijn algemeenheid kan de Arbeids- en Organisatiedeskundige worden omschreven als een organisatieadviseur met verstand van mens, arbeid en arbeidsorganisatie. A&O deskundigen kunnen werkzaam zijn binnen arbodiensten, maar zijn ook steeds vaker actief als zelfstandig adviseur of werkzaam binnen kleinere adviesbureaus.

Er zijn ca. 275 A&O'ers lid van de Beroepsvereniging van Arbeids- en Organisatiedeskundigen BA&O. Deze is te vinden bij [BA&O](#).

Veel A&O'ers hebben een academische opleiding als Arbeids- en Organisationspsycholoog afgerond. Een gedeelte van de A&O'ers (ca. 120 professionals) is daarnaast als A&O deskundige gecertificeerd bij de Stichting Registratie Arbeids- en Organisatiedeskundigen (SRAO). Een overzicht van gecertificeerde A&O deskundigen is te vinden op de website van de [SRAO](#).

Deze certificering moet eens per 4 jaar opnieuw worden aangevraagd en wordt verleend op basis van professionele eisen. Voor deze certificering is een erkende Masters opleiding vereist tot Master of Work and Organization (MWO). Deze certificering geeft tevens toegang tot de CMC certificering (de Europees erkende Certified Management Consultant) van de Orde van Organisatiekundigen en – adviseurs, mits er sprake is van een lidmaatschap van de Orde. Zie voor meer informatie bij [Ooa](#).

Overige arboprofessionals

Behalve de kerndeskundigen die in de Arboret genoemd worden, bestaan er nog andere deskundigen die op een specifiek werkterrein een rol kunnen spelen bij preventief en curatief beleid ten aanzien van de veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn:

De arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige heeft als taak om de schadelast van werknemers en zelfstandigen (ten gevolge van verlies aan verdienvermogen door ziekte, gebrek of ongeval) vast te stellen en te beperken. De arbeidsdeskundige beoordeelt de mogelijkheden in het eigen werk, aangepast eigen werk en door arbeidsmarktonderzoek ander passend werk. De arbeidsdeskundige bewaakt en adviseert daarbij over reguleringen op het gebied van voorzieningen, wettelijke maatregelen en/of polistechnische bepalingen. Hij adviseert alle actoren in het veld (werknemer, werkgever, verzekeraar, bemiddelaar, rechterlijke macht en overheid).

Nederland telt circa 2.000 arbeidsdeskundigen, van wie er ruim 1.900 lid zijn van de Nederlandse vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA). Een deel opereert als zelfstandige, de meerderheid is werkzaam bij het UWV, particuliere verzekeringsbedrijven en onafhankelijke expertisebureaus. Meer informatie is te vinden bij de [beroepsvereniging van arbeidsdeskundigen](#).

De ergonomoom

Het vak ergonomie wordt in Nederland uitgeoefend door ongeveer 100 ergonomen. Iedereen die zich beroepsmatig bezig houdt met ergonomie mag zich 'ergonomoom' noemen. Voor gekwalificeerde ergonomen bestaat de mogelijkheid om zich als European Ergonomist te laten registreren.

Ergonomie houdt zich bezig met het ontwerpen van de omgeving, processen en werkplekken, producten of informatie waarmee de gebruikers optimaal kunnen functioneren. Zie voor meer informatie bij de [Nederlandse Vereniging voor Ergonomie](#).

Internationale platforms voor ergonomie en ergonomen zijn de [International Ergonomics Association](#) IEA, en het [Centre for Registration of European Ergonomists](#) CREE.

De arboadviseur

Arbo adviseur is een algemene term, waar meerdere professionals mee bedoeld kunnen worden. Te denken valt aan preventiemedewerkers en arbo coördinatoren. Arbo adviseurs houden zich in algemene zin bezig met advisering in het kader van het vormgeven en uitvoeren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid.

Op de website van de [beroepsvereniging van arboadviseurs](#) is meer informatie te vinden.

De bedrijfs- of arboverpleegkundige

Onder Arboverpleegkunde (of bedrijfsverpleegkundige) wordt verstaan: een zelfstandige tak van de verpleegkunde binnen het veld van de extramurale gezondheidszorg specifiek gericht op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de mens in relatie tot arbeid en de arbeidsomstandigheden. De beroepsuitoefening krijgt niet alleen gestalte in het herkennen, opsporen, analyseren en diagnostiseren van bedreigingen voor het gezond bestaan van de werkende mens, maar ook in het adviseren (beïnvloeden) van organisaties en mensen binnen organisaties opdat menselijke vermogens zo optimaal mogelijk worden benut met het oog op het in stand houden en bevorderen van gezondheid. Tenslotte kan de Arboverpleegkunde bijdragen aan de begeleiding van degenen waarvan het functioneren in bedrijfsorganisaties, door een (dreigende) stoornis, bestaande handicap of de werksituatie zelf, belemmerd wordt.

Meer informatie te vinden bij de [beroepsvereniging van Arboverpleegkundigen](#) BAV.

De bedrijfsfysiotherapeut

De bedrijfsfysiotherapeut zet zich in voor de gezondheid van organisaties en medewerkers. Bedrijfsfysiotherapeuten werken aan het voorkomen van gezondheidsproblemen op de werkplek, verminderen en herstellen aandoeningen van het bewegingssysteem en ondersteunen waar nodig bij de reïntegratie van (langdurig) zieke werknemers.

De bedrijfsfysiotherapeut begeleidt individuele medewerkers met arbeidsgerelateerde klachten door middel van training en het bezoeken van de werkplek. Hierbij kunnen adviezen gegeven worden over inrichting, werkprocedures en/of keuze van of omgaan met materieel en middelen zodat er een complete aanpak is van de arbeidsgerelateerde klachten

Meer informatie is te vinden bij de [beroepsvereniging van bedrijfsfysiotherapeuten](#), de NvBF.

De bedrijfsmaatschappelijk werkende

Het bedrijfsmaatschappelijk werk is er op gericht om medewerkers, leidinggevend, personeelsfunctionarissen en het management in organisaties te begeleiden bij knelpunten in de arbeidssituatie of privésituaties die hun uitwerking hebben op de werksituatie. Zonodig worden andere disciplines ingeschakeld.

Meer informatie is te vinden bij bedrijven als het [GIMD](#) of [Humanitas](#).

Meer algemene informatie over maatschappelijk werk is te vinden op de website van de [beroepsvereniging voor maatschappelijk werkers](#) NVMW.

De bedrijfspsycholoog

In het algemeen behandelt de bedrijfspsycholoog de aspecten van het eigen gedrag van de werknemer in relatie tot werkgerelateerde problematiek. De inzet van de bedrijfspsycholoog komt bijvoorbeeld tot stand bij burn-out en het niet kunnen omgaan met werkdruk. De bedrijfspsycholoog kan ook ingezet worden voor organisatiegerelateerde zaken, waarbij menselijk gedrag een belangrijke factor is. Vooral in organisaties waar mensen nauw samen moeten werken, speelt gedrag een belangrijke rol. Gedrag kan effect hebben op intermenselijke relaties. Intermenselijke relaties hebben weer invloed op arbeidstevredenheid en daarmee op de productiviteit van medewerkers en de kwaliteit van hun werk.

Mede daarom is het voor werkgevers belangrijk om op het gebied van gedragsverbetering een beroep te kunnen doen op deskundige ondersteuning. Over het algemeen zijn in dit werkveld Arbeids- en Organisationspsychologen actief.

Meer algemene informatie is te vinden bij het [Nederlands Instituut van Psychologen](#) NIP en [Sector Arbeid en Organisatie](#).

De medisch assistent

De medisch assistent verricht in het kader van arbodienstverlening ondersteunende werkzaamheden. Kerntaken zijn adviseren en voorlichten, uitvoeren van handelingen in het kader van de individuele arbozorg (vaccinaties, keuringen e.d.) en organiseren van werkprocessen en het vastleggen van gegevens.

Meer algemene informatie is te vinden bij de [Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten](#), de NVDA.,

De stralingshygiënist of stralingsdeskundige

Deze heeft een actieve rol in alle activiteiten waarbij met ioniserende straling wordt gewerkt of aanwezig is. Dit betreft zowel open als gesloten bronnen met radioactief materiaal, maar ook ioniserende stralen uitzendende toestellen. Via de Kernenergiewet is dit strikt geregeld met vergunningensystemen.

Meer informatie is [hier](#) te vinden en bij de [Nederlandse Vereniging voor Stralingshygiëne](#).

De biologische veiligheidsfunctionaris

Deze heeft een wettelijke taak wanneer binnen een bedrijf met biologische agentia of genetisch gemodificeerde organismen wordt gewerkt. Ook zijn deze werkzaamheden zijn in het kader van milieuwetgeving aan vergunningen gebonden.

De kerndeskundigen worden geacht met de biologische veiligheidsfunctionaris nauw samen te werken.

Meer informatie is te vinden bij [Biologische Veiligheidsfunctionaris](#).

De preventiemedewerker

Hoewel de preventiemedewerker niet per definitie als professional met een specifieke opleiding op het gebied van arbeid en gezondheid kan worden aangeduid, moet deze functionaris hier wel worden genoemd. De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de dagelijkse zorg voor veiligheid en gezondheid en arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf. Hij moet dus kennis hebben van de risico's binnen het bedrijf, maar hoeft geen specifieke opleiding gevolgd te hebben. In veel organisaties zal de reeds bestaande arbocoördinator de rol vervullen van de preventiemedewerker, en

zal er wel sprake zijn van een specifiek gevolgde opleiding of scholing.

Uitgebreide informatie over de preventiemedewerker is te vinden in paragraaf 4.1.2, De preventiemedewerker<.

Er is een uitgave in de SDU reeks Arbo Informatiebladen een specifieke uitgave gewijd aan de preventiemedewerkers: Al Blad nummer 44, zie ook bij [Al Bladen](#).

Andere goede informatiebronnen zijn: [het leerboek Preventiemedewerker](#), uitgever Gelling Publishing en training, het boek [Preventiemedewerker, een praktische handleiding](#), uitgever Kluwer en het ArboMagazine.

1.3.3 Producten en diensten

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

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

Deze onderdelen worden hierna verder uitgewerkt.

Verzuimadvisering en -begeleiding

Zeer uitgebreide informatie over verzuim en reïntegratie is te vinden in het [gelijknamige dossier](#) op arbokennisnet.

Ziekteverzuim stelt organisaties voor diverse problemen, zoals extra kosten (als gevolg van vervanging en productieverlies) en tekort aan menskracht en benodigde deskundigheid. De feitelijke hoogte van het ziekteverzuim is de resultante van een groot aantal factoren, maatschappelijke, persoonsspecifieke, en organisatie-, als afdelingsgebonden.

Verzuim kan ook functie of taakgebonden zijn. In die gevallen zal de kans op een beroepsgebonden aandoening het grootst zijn. Informatie over beroepsgebonden aandoeningen is te vinden bij het [Nederlands Centrum voor Beroepsziekten](#).

Preventie van verzuim en verzuimbegeleiding moet zijn gebaseerd op een analyse van het verzuim uit het verleden, en deel uitmaken van het totale arbobeleid (inclusief verzuimbeleid) van de organisatie. Verzuimbeleid en -begeleiding zijn geen onderdeel meer van het arbobeleid zoals verwoord in Artikel 3 van de Arbowet.

Voor een gerichte aanpak van verzuimproblemen is een verzuimdiagnose gewenst.

Dit betreft in ieder geval onderzoek naar een verdeling van aard en soort verzuim over het bedrijf. Zo mogelijk wordt vastgesteld bij welke afdelingen /functies afwijkend hoog verzuim voorkomt en of dit vooral langdurig verzuim of frequent kortdurend verzuim betreft.

Op basis hiervan kunnen hypothesen worden opgesteld die kunnen worden getoetst.

Bij een doeltreffende preventie en begeleiding van verzuim speelt het lijnmanagement een centrale rol. Bij het verzuimbeleid en verzuimbegeleiding kunnen daarnaast de onderstaande uitgangspunten richting geven:

- Het is essentieel dat leidinggevenden en werknemers preventie en aanpak van verzuim en arbeidsongeschiktheid als een gezamenlijke verantwoordelijkheid ervaren en daarvoor verantwoordelijkheid dragen.
- Preventie van verzuim wordt binnen organisaties vooral gerealiseerd door het realiseren van gedrags- en cultuurveranderingen, en het terugdringen van het arbeidsgebonden verzuim. Daartoe is een goede eigen verzuimregistratie, verzuimanalyse en rapportage binnen de organisatie onontbeerlijk. De signalering en melding van beroepsziekten, vermoede beroepsziekten, beroepsgebonden aandoeningen en gevaren voor de gezondheid is belangrijk voor de preventie van arbeidsgebonden verzuim op nationaal niveau (hiertoe bestaat ook een wettelijke verplichting: zie artikel 9 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet).
- In het kader van preventief beleid is het van belang om het gedrag van zowel de leidinggevende als de werknemer in de gewenste richting te beïnvloeden. Deze gedragsverandering kan uiteindelijk leiden tot verhoging van de ziekmeldingsdrempel, verkorting van de verzuimduur, en verlaging van de hervattingsdrempel.
- Zijn diagnostiek, behandeling en revalidatie bij verzuimende werknemers adequaat? Ook hier spelen leidinggevenden een centrale rol, en kunnen adviseurs als de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige een actieve rol hebben in het begeleiden van verzuimende werknemers.

- De resterende functionele mogelijkheden van werknemers met tijdelijke of blijvende medische beperkingen dienen maximaal te worden benut. Een directe communicatie tussen leidinggevende en bedrijfsarts kan bijdragen aan het realiseren van de optimale belasting tijdens herstel.

Reïntegratie

Uitgebreide informatie over verzuim en reïntegratie is te vinden in het [gelijknamige dossier](#) op arbokennisnet.

Een ziek gemelde werknemer wordt tijdig voor het spreekuur van de bedrijfsarts uitgenodigd, zodat deze kan beoordelen welke acties nodig zijn ten behoeve van de reïntegratie (zie bijvoorbeeld [Richtlijnen en Leidraden](#)).

De bedrijfsarts bewaakt de voortgang van het herstelproces en stuurt bij in geval van stagnatie. Deze begeleidings- en bewakingstaak kan niet worden uitbesteed aan zogenaamde 'case managers'. De casemanagers dienen op basis van de Wet Verbetering Poortwachter erop toe zien dat op structurele wijze wordt gewerkt aan de reïntegratie. Deze wet geeft geen specifieke functionaris aan om de casemanagementtaak te vervullen. In grotere bedrijven kan er sprake zijn van sociaal-medisch overleg (SMO), waarin het verloop van het reïntegratieproces en de inspanningen die nodig zijn om dit goed te laten verlopen wordt besproken.

Vanaf het moment dat de werknemer zich ziek meldt, start de werkgever met het aanleggen van een reïntegratiedossier. De werkgever is verantwoordelijk voor het aanleggen van het reïntegratiedossier. In dit dossier worden alle activiteiten opgetekend, zoals de gemaakte afspraken, en worden de schriftelijke stukken verzameld die betrekking hebben op de arbeidsongeschiktheid. Niet alle onderdelen van het dossier zullen voor de werkgever beschikbaar zijn. De medische gegevens blijven onder de hoede van de bedrijfsarts. Op basis van het reïntegratiedossier wordt uiteindelijk het reïntegratieverslag opgesteld door werkgever en werknemer. Bij de nadering van het einde van de wettelijke wachttijd voor de WIA-beoordeling leveren de werkgever en de bedrijfsarts de vereiste informatie in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (het reïntegratieverslag) aan het UWV. Het reïntegratieverslag dient aan de gestelde eisen te voldoen om aanspraak te kunnen maken op een uitkering.

Toetsing en advies in het kader van de RI&E

Krachtens artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever, verplicht om te beschikken over een actuele en voldoende diepgaande risico-inventarisatie en –evaluatie (afgekort: RI&E). De RI&E geeft een systematische beschrijving van de gezondheidsrisico's in het werk en de werkomstandigheden, en de mate waarin deze risico's worden beheerst door maatregelen zoals aanpassing van het werk of afscherming van de bron of de werknemer. Alle typen risico's komen in de RI&E aan de orde: risico's door blootstelling aan fysische factoren (schadelijk lawaai, trillingen, koude, warmte), chemische factoren (stof, gassen, dampen), biologische factoren (micro-organismen of afscheidingsproducten daarvan zoals endotoxines), lichamelijke belasting (houding, beweging, krachtsuitoefening), mentale belasting (tempodruk, informatieverwerking) en psychosociale belasting (contacten met collega's en leidinggevenden). De RI&E besteedt speciale aandacht aan bijzondere categorieën van werknemers (jeugdigen, vrouwen in de vruchtbare leeftijd, zwangeren, ouderen) en beschrijft de risico's en de risico-beperkende maatregelen voor deze categorieën. Een complete RI&E bevat bovendien een beschrijving van het beleid dat de werkgever voert in geval zich situaties voordoen als een arbeidsconflict, problematisch alcoholgebruik, en ongewenste intimiteiten en pesten. De RI&E bevat een plan van aanpak dat aangeeft welke maatregelen de werkgever zal nemen ter verbetering van de situatie, en op welke termijn hij deze maatregelen gaat realiseren.

Al naar gelang de complexiteit van de veiligheid en gezondheid risico's binnen de arbeidsorganisatie kunnen één of meer kerndeskundigen bij de opstelling van de RI&E betrokken zijn. De preventiewerker werkt mee aan het verrichten en opstellen van de RI&E .

De opstellers van de RI&E dragen medeverantwoordelijkheid voor de inhoud ervan. De toetsing van de RI&E en het adviseren over er het plan van aanpak is een taak van in- of externe kerndeskundigen. Overigens hoeft niet elke werkgever zijn RI&E te laten toetsen. Meer informatie over de verplichting tot toetsen is te vinden op [RI&E wetgeving](#).

Uitgebreide informatie over de RI&E is te vinden op [RI&E](#).

En in paragraaf 3.1 van dit dossier.

Ook is informatie te vinden bij [Arboportaal, RI&E](#) en [RIE](#).

Er zijn inmiddels 165 branches waarvoor een branchespecifiek RI&E-instrument is ontwikkeld. Zie [Branche RI&E](#).

Preventief Medisch Onderzoek (PMO, voorheen PAGO)

Het PMO is gebaseerd op de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 18: de werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

PMO omvat alle medisch onderzoek van werknemers met een primair of secundair preventief doel, en de daarop aansluitende acties (interventies) om preventie en gezondheidswinst bij werknemers te realiseren. Dit onderzoek wordt internationaal aangeduid als workers' health surveillance: preventieve gezondheidsbewaking van werknemers.

Kerdoelen van het PMO

Voor het preventief medisch onderzoek zijn een drietal kerndoelen geformuleerd. Deze zijn voor elke situatie van toepassing en vormen dus een normatief kader voor het bedrijf en de professionals. Afhankelijk van het type organisatie kan één kerndoel prevaleren boven de andere. De kerndoelen zijn gebaseerd op de arbowetgeving en consensus van professionals:

- Kerndoel 1: de preventie van beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen bij individuele en groepen werknemers.
- Kerndoel 2: het bewaken en bevorderen van de gezondheid van individuele en groepen werknemers in relatie tot het werk.
- Kerndoel 3: het bewaken en verbeteren van het functioneren en de inzetbaarheid van individuele werknemers.

Werkgever en werknemer(svertegenwoordiging) stellen vooraf vast of een bepaald kerndoel bij de opzet van het PMO prioriteit zal hebben, en zo ja welk, met vermelding van de reden. De bedrijfsarts adviseert hierbij. Het bedrijf formuleert daarnaast ook eigen doelstellingen. Deze moeten passen binnen één of meer van de kerndoelen. Ze kunnen een uitwerking daarvan zijn. De bedrijfsspecifieke doelen mogen niet strijdig zijn met de kerndoelen.

De Leidraad PMO adviseert om het PMO stapsgewijs uit te voeren en het proces zorgvuldig te bewaken, de uitwerking van deze stappen is in de Leidraad verder omschreven: [PMO leidraad](#).

Aanstellingsonderzoek

Er zijn twee typen aanstellingsonderzoek:

1. Het intrede-onderzoek: dit heeft ten doel de werknemer bij het aanvaarden van zijn functie gezondheidskundig te adviseren.
2. De aanstellingskeuring: hiermee worden sollicitanten geselecteerd op hun medische geschiktheid om de betreffende functie te vervullen.

Intrede-onderzoek

Het intrede-onderzoek heeft een preventief, niet-selectief doel. Het wordt aangeboden aan werknemers nadat zij de sollicitatieprocedure succesvol hebben doorlopen. Het bestaat uit een gesprek met de bedrijfsarts, aangevuld met een medisch onderzoek als daar aanleiding voor is. De werknemer krijgt adviezen om zijn functie zo uit te oefenen dat het risico op gezondheidsschade minimaal is (werkwijzen; werk- en rusttijden; gebruik van veilige werkmethoden en persoonlijke beschermingsmiddelen; toegang tot het arbeidsomstandighedensprekruur). Het intrede-onderzoek is te beschouwen als een eerste PMO en kan worden beschouwd als een start- of nulmeting. Een voorbeeld: bij werknemers die blootgesteld worden aan schadelijk lawaai wordt een audiogram (gehoortest) gemaakt, om de uitgangssituatie vast te leggen.

Aanstellingskeuring

De Nederlandse wetgever heeft het verrichten van aanstellingskeuringen (voorheen een routine-activiteit voor de meeste functies) aan banden gelegd met het oogmerk om de toegang tot de arbeidsmarkt van mensen met een chronische aandoening en/of een arbeidsbeperking niet nodeloos te bemoeilijken.

In de Wet op de medische keuringen (WMK, 1998) en in het bijbehorende Besluit aanstellingskeuringen (2001) zijn de belangrijkste voorwaarden en beperkingen voor de

aanstellingskeuring neergelegd. Informatie is te vinden op [Wet op de medische keuringen](#) (zoekterm wet op de medische keuringen).

Voor de methode van uitvoering van de aanstellingskeuring verwijzen wij naar de Leidraad Aanstellingskeuringen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2005). Deze is te vinden op [Leidraad Aanstellingskeuringen](#).

1.3.4 Producten en diensten overig

Er wordt naast de in het kader van de Arboret verplicht onderdelen van de dienstverlening een enorm scala aan aanvullende diensten en producten aangeboden. Deze richten zich niet alleen op de meer curatieve kant van arbozorg. De laatste jaren is de aandacht voor preventie sterk toegenomen. We gaan nader in trainingen en advies op specifieke aandachtsgebieden.

Training en advies

Op hun websites geven veel arbodiensten een overzicht van allerlei soorten trainingen en adviesdiensten die gericht zijn op specifieke aandachtsgebieden. Voorbeelden zijn te vinden bij:

[Arbo Unie](#)

[ArboNed](#)

[AchmeaVitale](#)

[Maetis](#)

Een uitgebreid overzicht van arbodiensten is te vinden op [Startpagina arbodienstverlening](#).

Het aanbod aan training en advies richt zich op zowel de meer 'harde' arbeidsrisico's als fysieke belasting, machineveiligheid, gevaarlijke stoffen e.d., als de meer 'zachte' risico's als psychosociale arbeidsbelasting. Vaak is er ook sprake van een combinatie hiervan, denk bijvoorbeeld aan preventie van fouten en ongelukken waar zowel technische als gedragcomponenten een belangrijke rol spelen. Een goed overzicht biedende uitgave op dit terrein is het boek van Kluwer: "Wie Wat Waar in Arboland" dat jaarlijks uitgebracht wordt. Hierin staan tal van advies-, opleidings- en trainingsinstituten genoemd met hun specifieke dienstverleningspakketten en opleidingen en trainingen op arbogebied.

We noemen een aantal aandachtsgebieden voor training en advies die in de context van arbodienstverlening vaak aan de orde komen.

Bedrijfshulpverlening

In het "Brandbeveiligingsconcept Bedrijfshulpverlening" is door het Ministerie van BZK vastgelegd welke kennis en vaardigheden een bedrijfshulpverlener minimaal moet beheersen. Er worden vier taakgebieden onderscheiden:

- eerste hulp
- beperking en bestrijding van een beginnende brand
- ontruiming
- communicatie

In elk bedrijf zijn bedrijfshulpverleners nodig om bovengenoemde taken uit te voeren. Bij wat grotere organisaties is ook behoefte aan iemand die de inzet van meerdere BHV'ers aanstuurt: de ploegleider BHV. De Coördinator of Hoofd BHV zorgt voor de beleidsmatige zaken op het gebied van BHV waartoe werkgevers wettelijk verplicht zijn.

Meer informatie is bv te vinden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, [Bedrijfshulpverlening](#), het Ministerie van BZK, [Bedrijfshulpverlening](#) of [Bedrijfshulpverlening](#).

Fysieke belasting (denk aan werkhouding, gezond werken, werkplek)

Tillen, repeterende handelingen, kou, staan, duwen of langdurig zitten; het zijn allemaal factoren die zorgen voor een fysieke belasting. Wordt deze belasting te hoog, dan komen de veiligheid en gezondheid van werknemers in gevaar. Het voorkomen van een te zware fysieke belasting moet een belangrijk onderdeel zijn van arbo- en verzuimbeleid. Werkgevers zijn verplicht lichamelijke belasting bij uw werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. Gekeken kan worden naar de werkorganisatie, logistieke aspecten, technische aspecten en gedragsaspecten (houding, manier van werken). Zie voor meer informatie bv. Bij [Fysieke belasting](#) en het arbokennisdossier [fysieke belasting](#).

Opleidingen voor preventiemedewerkers, leidinggevenden en uitvoerenden.

Deskundige ondersteuning is noodzakelijk om bedrijven te helpen de goede weg in te slaan op het terrein van risicopreventie en verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Vervolgens moet het bedrijf in de dagelijkse werkvloer zorgen voor het realiseren van die goede arbeidsomstandigheden. Daarvoor moet binnen het bedrijf voldoende basiskennis aanwezig zijn. Dit is extra belangrijk als werkvloer dynamisch is en door de werkomgeving zeer ernstige gevolgen kunnen ontstaan. Die situatie bestaat met name als aannemers werk uitvoeren in hoogrisico sectoren als de petrochemie.

Hierdoor is de VCA (VGM-Checklist voor Aannemers) ontstaan.

In die checklist is als eis opgenomen dat de VG coördinator (dikwijls ook preventiemedewerker) en de operationeel medewerkers tenminste moeten beschikken over een opleiding VCA VOL. Operationeel uitvoerende medewerkers moeten een geldig diploma basisveiligheid VCA bezitten. Daarnaast zijn vakdiploma's en certificaten voor veilig verplicht

Inmiddels zijn er meer dan een miljoen werknemers met een VCA diploma.

Het VCA examen is dan ook na het examen voor het rijbewijs het meest afgelegde examen in Nederland.

Het inzicht van de noodzaak van goede arbo-scholing van leidinggevend en uitvoerend leidt er toe dat steeds meer bedrijven die geen VCA certificaat behoeven, deze opleidingen, aangevuld met bedrijfsspecifieke elementen, aanbieden aan hun werknemers.

Zie voor uitgebreide informatie ook bij [VCA](#).

Kwaliteitssystemen

Er zijn verschillende systemen, zoals een kwaliteitsmanagementsysteem, een arbomanagementsysteem, milieumanagement of systemen gericht op het product (HACCP). De Arboret verplicht werkgevers op een gestructureerde wijze aandacht te besteden aan de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf (arbomanagementsysteem). Dat betekent dat er een samenhangend beleid gevoerd moet worden gericht op de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers. Een arbomanagementsysteem mag onderdeel zijn van een ander kwaliteitssysteem. Belangrijke kwaliteitssystemen zijn:

- ISO 9001. Deze norm bevat eisen voor een kwaliteitsmanagementsysteem waarmee u uw klanttevredenheid verhoogt. ISO 9001 wordt door interne en externe partijen (zoals certificatie-instellingen) gebruikt om te beoordelen of de organisatie in staat is te voldoen aan eisen van klanten, wet- en regelgeving en de eigen eisen van de organisatie. Op basis van deze norm kan een certificaat worden behaald.
- INK Managementmodel. Het INK managementmodel richt zich op het continue verbeteren van de kwaliteit van bedrijfsvoering: Total Quality Management. Het INK model gaat er vanuit dat door het professionaliseren van organisatiegebieden verbeteren ook de resultaten verbeteren.
- VCA/VCU. Veiligheid en gezondheid Checklist Aannemers (VCA). VCA is een checklist om het veiligheidsbeheerssysteem van aannemers te toetsen en te certificeren. VCA voor bedrijven met 'verhoogd risico' (fabriek, werkplaats, civiele techniek). Voor uitzend- en detachingsbranches is er de VCU.
- ISO 14001 is een managementsysteem voor het identificeren van managen van risico's en kansen op milieugebied die verbonden zijn met de producten en diensten van een organisatie en de productieketen waar die organisatie deel van uitmaakt.
- HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) is een productgericht kwaliteitszorgsysteem op het gebied van voedselveiligheid. (zie ook: HACCP). U mag uw arbodienst of andere externe arbodeskundigen/adviseurs inschakelen bij het opzetten en invoeren van een kwaliteitssysteem.
- OHSAS 18001. OHSAS staat voor Occupational Health and Safety Assessment Series en is een handleiding voor het opzetten van een arbomanagementsysteem. De bijbehorende OHSAS 18002 is een richtlijn voor de toepassing ervan. OHSAS is een certificeerbare internationale norm. Binnen een integraal managementsysteem kunt u meerdere kwaliteitssystemen die u wilt toepassen samenvoegen. Het voorkomt overlappingen en is overzichtelijker.

Zie voor meer informatie bij [Kwaliteitssysteem](#) en het arbokennisdossier [arbobeleid](#), arbomanagementsystemen.

Veiligheid

Een belangrijk thema binnen training en advies is veilig werken. Veel informatie is te vinden bij bv [Veilig werken](#) en het themacentrum op Arboportaal (SZW): [Arbeidsveiligheid](#).

Een goed voorbeeld van een programma gericht op cultuuraspecten die een rol spelen bij arbeidsveiligheid is het [programma 'Hearts en Minds'](#).

Verzuimpreventie, verzuimmanagement

Dit aandachtsgebied is binnen de context van arbodienstverlening nadrukkelijk aanwezig. Verschillende aspecten spelen hier een rol. Veranderingen in de wetgeving en sociale zekerheid (denk aan de WULBZ, Ziektewet, Arbowet, Pemba, Poortwachter enz.) hebben in de laatste decennia sterke gevolgen gehad voor de manier van denken en omgaan met verzuim en uitval van medewerkers, en dus ook voor de invulling van arbodienstverlening. Steeds meer is de nadruk komen te liggen op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor veiligheid, gezondheid en welzijn in de arbeidssituatie, waarbij de rol van de overheid en adviesorganisaties minder dominant is geworden. Ook is er steeds meer aandacht gekomen voor preventie van verzuim, of anders gezegd het versterken van inzetbaarheid van mensen.

In training en advies komen wetgevingsaspecten vaak naar voren, naast gedrags- en cultuurfenomenen en leiderschap binnen organisaties die van invloed kunnen zijn op arbeidsverzuim. Ook het vastleggen en borgen van beleid (arbobeleid, gezondheidsmanagement, kwaliteitssystemen) heeft hierin een plaats.

Zie voor meer informatie bv. Bij [Verzuimbeleid](#) en het themacentrum verzuimbeleid: [Verzuimbeleid](#) en het arbokennisdossier [verzuim en reïntegratie](#).

Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA).

Psychosociale Arbeidsbelasting is een verzamelterm voor een aantal verschillende arbeidsrisico's die van invloed kunnen zijn op gezondheid en welzijn van medewerkers. Het gaat daarbij om werkdruk, agressie en intimidatie en pesten.

Training en advies kan zich richten op de preventie als ook het omgaan met deze fenomenen als ze zich voordoen. In veel sectoren is met name PSA verantwoordelijk voor een groot deel van het voorkomende verzuim en arbeidsuitval van medewerkers, zoals in het onderwijs, de gezondheidszorg en welzijnssector, reden om veel aandacht te besteden aan deze vormen van arbeidsbelasting en –risico's.

Training en advies kan zich bv. richten op het herkennen en omgaan met werkdruk en werkstress, time management, stijl van leidinggeven, voorkomen van en omgaan met pestgedrag, opleidingen tot vertrouwenspersoon e.d.

Uitgebreide informatie is te vinden op de website van Arboportaal, [Psychosociale belasting](#).

Het themacentrum werkdruk op Arboportaal, [Werkdruk](#).

Het themacentrum agressie en intimidatie op Arboportaal, [Agressie en intimidatie](#)

En de [arbokennisdossiers psychosociale arbeidsbelasting](#).

Leefstijl

Passend bij de toenemende aandacht voor de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor preventie, is de aandacht voor leefstijl. Een ongezonde leefstijl kan negatieve gevolgen hebben voor de inzetbaarheid van mensen op het werk. Werkgevers kunnen door het geven van voorlichting en stimuleren van gezond gedrag (bv. via bedrijfsfitness of aanbieden van gezonde voeding in de kantine) preventieve maatregelen treffen. Ook werknemers worden in toenemende mate verantwoordelijk voor hun eigen inzetbaarheid op het werk.

Een vaak gehanteerd begrip in dit verband is BRAVO. BRAVO staat voor: (meer) Bewegen, (stoppen met) Roken, (matig zijn met) Alcohol, (gezonde) Voeding en (voldoende) Ontspanning.

Meer informatie is bv. te vinden in het volgende onderzoeksrapport van [Body@Work TNO VUmc](#).

Gezondheidsmanagement

Een vaak gehanteerd begrip in de context van arbodienstverlening is dat van gezondheidsmanagement. Gezondheidsmanagement wordt wel omschreven als het inzetbaar houden van medewerkers. Een bredere definitie is: het geheel van activiteiten waarmee een organisatie (management en medewerkers) het gezond functioneren van medewerkers in hun werk (maar ook daarbuiten), tijdens hun werkzame leven (maar ook daarna) tracht te optimaliseren en te behouden. Gezondheid is nu eenmaal een ondeelbaar begrip. Wie privé slecht functioneert of ongezond leeft loopt veel kans ook in zijn werk onder de maat te blijven. Wie in zijn werk zodanig wordt blootgesteld of belast dat hij daarvoor buiten het werk of na beëindiging van zijn werkzame periode (pensioen) een prijs moet betalen in de vorm van een slechte gezondheid, is ook niet goed bezig. Dergelijk werk is niet aantrekkelijk voor werknemers en valt in de moderne tijd ook niet meer te 'verkopen'.

Gezondheidsmanagement is dus meer dan alleen zorg voor goede arbeidsomstandigheden en begeleiding bij verzuim en reïntegratie. Gezondheidsmanagement is preventie van ziekte en behoud van arbeids- en functioneringsvermogen op korte en lange termijn.

Er is veel informatie over gezondheidsmanagement te vinden, onder andere op de volgende websites: [Gezondheidsmanagement](#), [Gezondheidsmanagement](#) en [Arboportaal](#).

1.3.5 Richtlijnen en protocollen

Op het brede gebied van de arbodienstverlening bestaan verschillende instanties van waaruit verschillende inhoudelijke richtlijnen en meer procesmatige / methodische protocollen ten aanzien van onderdelen van de dienstverlening worden opgesteld en bewaakt.

Richtlijnen vanuit de beroepsverenigingen

Op de website van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde is het volgende overzicht van [richtlijnen en leidraden](#) te vinden.

Het betreft onder meer de volgende onderwerpen;

Psyche, bewegingsapparaat, luchtwegen, huid, zintuigen (beroepsslechthorendheid en oogonderzoek bij beeldschermwerkers). Daarnaast zijn er leidraden, procedures en protocollen voor de goede beroepsuitoefening.

Op de website van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne is informatie te vinden voor de vakuitoefening door de arbeidshygiënist: [NVVA](#).

U kunt hier onder meer terecht voor de Publicatiereeks arbeidshygiënische methoden en de publicatiereeks symposiumverslagen

Overige leidraden en instrumenten

Vanuit een aantal organisaties en platforms zijn bruikbare richtlijnen en leidraden ontwikkeld, vaak door samenwerkingsverbanden van verschillende arboprofessionals. Hier volgen enkele voorbeelden.

De RI&E toets.

Met deze leidraad worden vier doelen nagestreefd:

- Een handvat bieden aan de kerndeskundigen aan wie de RIE ter toetsing wordt voorgelegd.
- Borgen dat de kerndeskundige(n) bij de RIE-toets op een professionele manier omgaat met bevoegdheden en bekwaamheden.
- Werkgevers en werknemers stimuleren om, daar waar die voorhanden zijn, van (branche) RIE-instrumenten gebruik te maken. Hiermee worden de (administratieve) lasten voor de werkgever beperkt en is de toetsing eenvoudiger.
- De toets zo beperkt mogelijk te maken, zonder dat dat leidt tot kwaliteitsverlies. Hiermee worden de (administratieve) lasten van de werkgever beperkt.

Voor uitgebreide informatie zie het kennisdossier [arbobeleid](#)

STECR

De Stichting Expertise Centrum Reïntegratie (STECR) biedt een nationaal platform waar relevante stakeholders op het terrein van Arbeid en Gezondheid praktijkkennis verzamelen en delen. Deze kennisdeling vindt plaats in STECR kenniskringen en mondt uit in een Werkwijzer of een Assistent. De kennis draagt bij aan professionalisering van en productontwikkeling in organisaties die zich bezighouden met de inzetbaarheid van mensen.

STECR heeft in de afgelopen jaren een groot aantal werkwijzers ontwikkeld, waar in het kader van arbodienstverlening door verschillende professionals gebruik van gemaakt wordt. Een uitgebreid overzicht daarvan is te vinden op [STECR](#).

NIP en LVE

Vanuit het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE) is de Toolbox werk en psychische klachten ontwikkeld. Deze is te vinden op [Toolbox werk en psychische klachten](#).

Coronel Instituut

Het Coronel Instituut van de Universiteit van Amsterdam heeft de website [Psychisch & Werk](#) ontwikkeld. Deze is professionals behulpzaam bij het herkennen, voorkomen en behandelen van psychische klachten in het werk. De website bevat richtlijnen, tools en checklists die eenvoudig te downloaden zijn.

Kroon op het werk

Het Werkgeversforum Kroon op het Werk bestaat uit een groeiend aantal bedrijven en poortwachtercentra die intensief bezig zijn met gezondheidsmanagement en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Vanuit dit platform worden verschillende initiatieven ontplooid en instrumenten ontwikkeld in het kader van werk en gezondheid, waar in het kader van arbodienstverlening gebruik van wordt gemaakt. Doelstelling van een poortwachtercentrum is het zonder winst oogmerk ondersteunen van werkgevers bij het matchen van vraag en aanbod van personeel. De kerngedachte hierbij is simpel: iemand die binnen de éne organisatie arbeidsongeschikt is of dreigt te raken, hoeft dat binnen de andere organisatie niet te zijn of te worden.

Meer informatie is te vinden op [Kroon op het werk](#).

Arbokennisnet

Arbokennisnet is de naam van de website die ontwikkeld is in het kader van “Arbokennis ontsloten”, een multidisciplinair project vóór en dóór de beroepsverenigingen van arbeids- en organisatiedeskundigen, bedrijfsartsen, arbeidshygiënisten en veiligheidkundigen.

Het doel van het project is het ontsluiten en beoordelen van voor arboprofessionals relevante links.

Met al deze links, voor vele arbo-onderwerpen, maken we de voor professionals belangrijkste website op het gebied van het ontsluiten van arbokennis: www.arbokennisnet.nl

Arbokennisnet herbergt meer dan 50 dossiers, waarin systematisch de kennis volgens de laatste stand wetenschap ten aanzien van alle arborelevante onderwerpen is samengevat.

Uitgebreide informatie is te vinden op www.arbokennisnet.nl.

1.3.6 Onderzoek naar arbodienstverlening

Er is weinig onderzoek naar de inhoud en effectiviteit van arbodienstverlening te vinden. Het onderzoek dat is gedaan is vooral descriptief en kwalitatief van aard. Wetenschappelijk en gevalideerd onderzoek is op dit moment niet beschikbaar.

Onderzoeken in opdracht van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Een aantal onderzoeken naar vooral de invulling van arbodienstverlening is gericht op het in kaart brengen van de effecten van *wetswijzigingen*. Voorbeelden zijn:

Bedrijven over wetswijziging arbodienstverlening, Regioplan, 2006: [Regioplan](#)
Maatwerk in de vangnetregeling, Astri, 2007: [Astri](#) en [Maatwerk in de vangnetregeling](#).

De uitkomsten van deze onderzoeken laten een aantal trends zien:

- werkgevers zijn vrij goed op de hoogte van recente wetswijzigingen en hebben de opzet en uitvoering van hun arbobeleid overeenkomstig aangepast (een voorbeeld daarvan is het hebben van een preventiemedewerker)
- een stijgend aantal bedrijven (eind 2006 16%) heeft geen contract meer met een arbodienst
- ¾ van de werkgevers verandert niet van arbodienst, wel is er sprake van een toenemende dynamiek op de markt (zo wordt er vaker ook buiten de arbodienst om advies gevraagd) en een groter wordende groep bedrijven die een overstap overweegt
- arbodiensten leveren vergeleken met enkele jaren geleden meer maatwerk en worden door de vraagkant van de arbomarkt als meer klantgericht ervaren.

Een andere conclusie is dat de introductie van de maatwerkregeling tot grote beweging op de arbomarkt heeft geleid. Er is daarbij echter geen scheidlijn ontstaan tussen arbodiensten/vangnetregeling enerzijds en “alternatieve” diensten/maatwerkregeling anderzijds. De traditionele arbodiensten ontwikkelden naast hun oude standaardpakketten diverse andere “alternatieve” dienstenpakketten. Van de andere kant blijken vele van de “nieuwe aanbieders” zich te hebben laten certificeren als arbodienst, zodat ze formeel gesproken niet onder de term “maatwerk” vallen maar onder de vangnetregeling. Conclusie is dat op de arbomarkt meer maatwerk wordt geleverd dan enkele jaren geleden, maar dat dit maatwerk zich grotendeels binnen de vangnetregeling afspeelt.

STECR

[STECR](#) heeft tussen 1 april 2005 en 1 oktober 2007 het Aladdin programma - Stimuleringsprogramma Research & Development Arbeid en Gezondheid uitgevoerd. Het Stimuleringsfonds wilde een brug vormen tussen wetenschap en praktijk. De ministeries van SZW en VWS hebben voor de duur van 2,5 jaar geld beschikbaar gesteld voor de medefinanciering van projecten, gericht op enerzijds ontwikkeling en evaluatie van interventies en anderzijds kwaliteit en effectiviteit van zorg- en arbodienstverlening. De opbrengsten van dat programma zijn te vinden bij STECR, [Aladdin programma](#) of [Aladdin programma](#).

Onderzoek in opdracht van MarketConcern

De Arbodiensten Monitor is een jaarlijks terugkerend onderzoek onder 2000 werkgevers dat in opdracht van MarketConcern in de periode februari/maart door Intomart GfK wordt uitgevoerd. Recente uitkomsten van deze onderzoeken zijn bijvoorbeeld te vinden bij Arboportaal: [Arbomonitor 2007](#), [Arbomonitor 2008](#) en [Arbomonitor 2008](#).

Onderzoek specifieke sectoren

Enkele voorbeelden van onderzoek in specifieke sectoren zijn te vinden in:

Onderwijs

In opdracht van het Vervangingsfonds zijn een aantal onderzoeken gedaan naar de omvang van de arbozorg en de kwaliteit van de arbodienstverlening in het primair en voortgezet onderwijs. Recent onderzoek van Regioplan is te vinden op [Onderzoek PO/VO](#).

Bouw

Meer algemeen onderzoek naar werksituatie, veiligheid, gezondheid en welzijn in de Bouwsector is te vinden in de vorm van de BedrijfstakAtlas op [Arbouw](#).

2. Relevante werksituaties

2.1 Relevante branches

In principe komen vormen van arbodienstverlening in alle branches voor. Er kan sprake zijn van dienstverlening door in- of externe arbodiensten, in- of externe adviseurs, adviesbureaus e.d. Zie hiervoor ook bij paragraaf 1.3, Omvang en problematiek.

Op basis van de wet- en regelgeving kan de aard en inrichting van de arbozorg en dus ook de invulling van de arbodienstverlening mede ingegeven zijn door de bedrijfsgrootte en de keuze voor de maatwerk of vangnetregeling. Zie hiervoor ook bij hoofdstuk 4, Wetgeving.

Een aantal branches hebben ter ondersteuning van aangesloten werkgevers branchespecifieke dienstverlening georganiseerd op brancheniveau in de vorm van brancheloketten. Zie voor meer informatie bij paragraaf 1.3.1, Brancheloketten.

Uitgebreide informatie over en overzichten van bestaande brancheloketten is te vinden op [Arboportaal](#), [Arbo MKB](#) en [Praktijkgids](#).

Bij 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](#).

2.2 Relevante beroepen

In principe is arbodienstverlening van toepassing daar waar arbeid verricht wordt en werkgevers en werknemers te maken hebben met de Arbowet.

Als iemand volgens de definitie van de Arbowet een zelfstandige is, dan geldt niet de integrale Arbowet en -regelgeving. Wel gelden voor zelfstandigen diverse voorschriften en verboden voor ernstige arbeidsrisico's. Welke dat precies zijn staat in [artikel 9.5 van het Arbobesluit](#). Uitgebreide informatie is te vinden op [Arboportaal](#) of [PZO](#).

3. Inventarisatie en –evaluatie

3.1 Risico-inventarisatie

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. Daarmee wordt beoogd om de risico's te reduceren tot aanvaardbare 'restrisico's'. Wanneer de risico-inventarisatie grondig is uitgevoerd, zijn niet alleen de direct zichtbare gevaren beschreven, vertaald naar risico's en op grootte geëvalueerd, maar is ook gekeken naar de achterliggende grondoorzaken daarvan.

Zie voor meer informatie over de RI&E op dossier [arbobeleid](#), RI&E. Zie ook paragraaf 1.1 van dit dossier en paragraaf 1.3.3.

Meer algemene informatie over de RI&E is eveneens te vinden op [Arbeidsinspectie](#) of bij [Arboportaal](#).

Toetsing van de RI&E

Bedrijven met meer dan 25 werknemers in dienst, moeten een arbodienst of een gecertificeerde arbodeskundige inschakelen voor de toetsing van de RI&E. Bij 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, goedkopere toets doen.

Als er geen cao-afspraken is, en niet zo'n sectoraal RI&E-instrument, dan moet de werkgever met 25 werknemers of minder wel een arbodienst inschakelen voor een gewone toets.

Maar: 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](#).

3.1.1 Branche RI&E

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

3.1.2 Arbocatalogus

Met de wijzigingen in de Arbowet per 1 januari 2007 is de Arbocatalogus als belangrijk middel bij de opzet en uitvoering van een goed arbeidsomstandighedenbeleid geïntroduceerd. Uitgebreide informatie over de arbocatalogus alsmede een overzicht van inmiddels door de Arbeidsinspectie getoetste catalogi is te vinden op [Arbocatalogus](#).

3.2 Meten

Niet van toepassing

3.3 Blootstellingmeting

Niet van toepassing

3.4 Effectmeting

Niet van toepassing

4. Wetgeving

4.1 Arboret

Invloed van wetgeving op arbodienstverlening

Arbodienstverleners kunnen niet om wetgeving heen. Wetgeving geeft concrete aanwijzingen en er is sprake van handhaving door de [Arbeidsinspectie](#).

Daarnaast is in wetgeving erg veel kennis verwerkt en werkt het stimulerend op de ontwikkeling van risicobeheersing.

Meerdere invalshoeken

De [Arboret](#), zie ook [hier](#), geeft wat betreft arbodienstverlening meerdere aanwijzingen:

- Benadering van risicobeheersing op basis van bronbenadering (artikel 3)
- De organisatie van deskundige ondersteuning (artikel 13-14, 14a, 15a)
- Minimumeisen op arbogebied, waaraan moet worden voldaan (artikel 16)

Bronbenadering

Bronbenadering is de wettelijke voorkeursaanpak van risicobestrijding. Men moet gevaren voorkomen of beperken door de bron aan te pakken. Als dat niet of niet afdoende kan zijn, overweegt men algehele en/of individuele beschermende maatregelen in de route van bron tot bedreigde persoon of object. Persoonlijke bescherming is de laatste schadebeperkende barrière.

Dienstverlenende partijen hebben daar ook rekening mee te houden. Dit kan ingaan tegen de bedrijfsbelangen (bijvoorbeeld bij leveranciers van PBM).

Deskundige ondersteuning

Betreffende de inzet van deskundige ondersteuning geeft de Arboret vergaande richtlijnen.

Deze worden verder toegelicht bij paragraaf 4.1.1, Maatwerk en Vangnetregeling, en paragraaf 4.1.2, De preventiemedewerker.

Minimum eisen

Niet alles is onderhandelbaar. Ook de arbodeskundige moet daar rekening mee houden.

De Arboret geeft in artikel 16, verder ingevuld in het Arbobesluit, zie paragraaf 4.2, Arbobesluit, voor veel zaken eisen waaraan moet worden voldaan om de veiligheid en gezondheid van werknemers te beschermen. Daar waar afwijkingen van de methode zijn toegestaan, blijft het te behalen beschermingsniveau een gegeven. Er zijn ook nog steeds bepalingen opgenomen in de Arboregeling, zie paragraaf 4.3, Arboregeling.

Ook deze bepalingen kunnen voor arbodienstverleners van belang zijn.

Stimulerend effect

Naast de factoren die sturend werken op de arbodienstverlening, zorgt de Arboretgeving voor een stimulant. Bijvoorbeeld worden door de eisen aan deskundige ondersteuning en bedrijfshulpverlening opleidingen gestimuleerd. Beheersingseisen leiden tot technische aanpassing en zondig tot research. Wetswijzigingen zijn een impuls voor congressen, studiedagen en advieswerk.

4.1.1 Maatwerk- en vangnetregeling

Twee sporen

De ontwikkeling van wetgeving komt er op neer dat er in 2005 een nieuw spoor is uitgezet.

Er zijn echter wel voorwaarden aan verbonden om dit spoor te volgen. Deze voorwaarden hebben betrekking op overeenstemming met werknemers(collectieven) betreffende herinrichting van de deskundige ondersteuning. Als die overeenstemming niet tot stand komt, blijf de oude situatie met een gecertificeerde arbodienst verplicht.

De gecertificeerde arbodienst

Op basis van de wetswijziging van 1994 was de deskundige ondersteuning voor bedrijven primair gebaseerd op een interne of externe gecertificeerde arbodienst. De vier kerndeskundigen uit deze dienst, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige, bedrijfsarts en hogere veiligheidskundige, dienen als individuele deskundige gecertificeerd of geregistreerd te zijn en de arbodienst als bedrijf.

De interne organisatie van de arbodienst speelt een rol in de zorg voor goede deskundige ondersteuning bij de opdrachtgevers.
Zie voor een overzicht van intern- en extern gecertificeerde arbodiensten bij paragraaf 1.2.1, Aanbieders en markt.

Mogelijkheden van Arbowet 2005

Op basis van Arbowet 2005 is het mogelijk geworden de deskundige dienstverlening meer op basis van maatwerk in te vullen. Hierbij hoeven niet altijd de vier genoemde kerndeskundigen ingezet te worden. Minimaal één kerndeskundige dient te worden ingezet.
Met deze regeling heeft het bedrijf de mogelijkheid om meer zelf te kiezen in de deskundige ondersteuning. Hiervoor kan men bij uiteenlopende marktpartijen terecht.

Specifieke taken: de kerndeskundige

In de huidige wetgeving is het toetsen van de uitgevoerde risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) een specifieke taak. Daarnaast het uitvoeren van een aanstellingskeuring, arbeidsgesondheidskundig onderzoek (tegenwoordig preventief medisch onderzoek genoemd) en het begeleiden van zieke medewerkers. De deskundigen voor specifieke taken zijn opgeleid als deskundigen en beschikken over een persoonscertificaat en / of zijn als deskundige ingeschreven in een openbaar register. Deze deskundigen op arbobebied worden meestal aangeduid als kerndeskundige.

Invloed kerndeskundige bij gevaarlijke stoffen

Als er sprake is van voorkomen en beperken van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen (BRZO – richtlijn), is er een grotere rol weggelegd voor de kerndeskundige, zie Arbobesluit 2.5b en 2.5^e, paragraaf 4.2, Arbobesluit.

De aanvullingen zijn gericht op de uitvoering van de RIE, uitvoeren/toetsen van aanvullende RIE, het advies over arbobeleid en systematische beheersing.

Overeenstemming

Omdat er goede afwegingen gemaakt moeten worden, mag men alleen afwijken van de eerdere regeling als daarover overeenstemming is bereikt tussen sociale partners. Dat kan op CAO-niveau of op bedrijfsniveau via de ondernemingsraad, of personeelsvertegenwoordiging. Zie ook bij [CAO](#)

Maatwerk en vangnetregeling

De op bedrijf of bedrijfstak afgestemde deskundige ondersteuning, wordt aangeduid met maatwerkregeling. De ondersteuning op basis van een volledig ingerichte gecertificeerde dienst, is verplicht als geen maatwerkregeling tot stand komt en voorkomt tekorten in deskundige ondersteuning. Dit laatste heet de vangnetregeling.

4.1.2 Preventiemedewerker

Arbowet en deskundige ondersteuning

De Arbowet maakt onderscheid in soorten deskundige ondersteuning, gericht op verschillende preventieve taken. De algemene preventieve taken betreffen het opstellen van de risico-inventarisatie (RI&E), het meewerken aan de uitvoering van het plan van aanpak in samenwerking met ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en V(GWM) commissies. Daarnaast zijn er specifieke preventieve taken, zoals benoemd in paragraaf 4.1.1, Specifieke taken.

Uitgebreide informatie over de preventiemedewerker is onder andere te vinden op :

[Preventiemedewerker](#)
[Preventiemedewerker](#)
[Preventiemedewerker](#)
[Preventiemedewerker](#)
[Preventiemedewerker](#)

Voorts is goede informatie beschikbaar in de vorm van het Arbo Informatie (AI) Blad nummer 44, dat in het geheel is gewijd aan de preventiemedewerker.

Algemene preventieve taken

De algemene preventieve taken worden uitgevoerd door één of meer interne deskundige medewerkers. Hun aantal en opleiding dient te zijn afgestemd op de aard, omvang en ernst van de

risico's in het bedrijf. Deze medewerkers die algemene preventieve taken uitvoeren, worden meestal aangeduid als preventiemedewerkers.

Welke deskundigheid?

De benodigde deskundigheid van de preventiemedewerkers kan sterk verschillen. Ze hebben wel allemaal tenminste een goed inzicht nodig in de rol van de RI&E en het plan van aanpak in de arbobeheersingssystematiek van het bedrijf. Daarnaast zullen ze voldoende vaardigheden moeten bezitten om een RI&E uit te voeren en/of te begeleiden en bij te dragen aan tot stand komen en uitvoeren van het plan van aanpak.

Effect van hulpmiddelen

Door de ontwikkeling van goede RI&E-instrumenten en arbocatalogi, op branche- en bedrijfsniveau, wordt het werk van preventiemedewerkers vergemakkelijkt. Naarmate de kwaliteit en beschikbaarheid van goede ondersteunende instrumenten toeneemt, wordt het gemakkelijker om preventiemedewerkers snel, gericht en goed te scholen.

Zie voor meer uitgebreide informatie over de RI&E de paragrafen 3.1 (RI&E), 3.1.1 (Branche RI&E) en 3.1.2 (Arbocatalogus) van dit dossier.

Zie het arbokennisdossier [arbobeleid](#), preventiemedewerker.

4.2 Arbobesluit

In het Arbobesluit staan concrete regels, ingedeeld naar onderwerp. De voorschriften zijn algemeen geformuleerd. Zij geven aan welk resultaat het arbobeleid moet hebben, maar leggen niet dwingend op hoe dat resultaat bereikt moet worden. In het Arbobesluit zijn regels neergelegd over bijvoorbeeld arbozorg, organisatie van het werk, inrichting van arbeidsplaatsen, gevaarlijke stoffen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Hoofdstuk 2 afdeling 3 gaat specifiek in op arbodiensten en deskundigen. Zie voor meer informatie bij [Arbobesluit](#) (zoekterm Arbobesluit).

4.3 Arboregeling

In de Arboregeling staat de uitwerking van sommige onderdelen uit het arbeidsomstandighedenbesluit, in de vorm van specifieke bepalingen.

In hoofdstuk 2 van de Arboregeling wordt uitgebreid ingegaan op aanvullende voorschriften ten aanzien van de risico-inventarisatie en -evaluatie, deskundigen en arbodiensten

Zie voor uitgebreide informatie bij [Arbidsomstandighedenregeling](#)

4.4 Overige nationale wetgeving

In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Handhaving en toezicht: de arbeidsinspectie
- Toezicht op de naleving van de arbowet
- Aandacht voor werkgebied arbodienstverleners
- Aanbestedingsprocedures

Handhaving en toezicht: de Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie (AI) houdt toezicht op de wetgeving die het brede terrein van de arbeidsbescherming en de arbeidsmarkt bestrijkt. Daaronder valt ook de opsporing en handhaving (sanctionering) van overtredingen en strafbare feiten. Daarnaast onderzoekt de AI:

- meldingen van 'meldingsplichtige arbeidsongevallen';
- meldingen van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen (major hazards);
- klachten van werknemers of derden over hun arbeidsomstandigheden en/of arbeidstijden;
- klachten/tips over arbeidsmarktfraude (illegale tewerkstelling en betaling onder het wettelijk voorgeschreven minimumloon).

Wanneer de AI tijdens deze onderzoeken overtredingen of strafbare feiten aantreft, treedt zij ook in die gevallen handhavend op. Speerpunten in het toezicht en de handhaving zijn het aanpakken van ernstige risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers en het aanpakken van andersoortige misstanden op de arbeidsmarkt.

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op en handhaaft (sanctioneert) de volgende wetten en besluiten op het terrein van de arbeidsbescherming en arbeidsmarkt:

- de Arbeidsomstandighedenwet;
- de Arbeidstijdenwet;
- de Warenwet;
- de Wet Arbeid Vreemdelingen;
- de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag;
- het Besluit Risico's Zware ongevallen.

De belangrijkste verplichtingen uit de Arbowet zijn neergelegd bij de werkgever, met name het voeren van een arbobeleid gebaseerd op een [RI&E](#).

Vanuit de handhaving van de Arbowet zal de Arbeidsinspectie zich dan ook primair richten op de werkgever voor het nakomen van de verplichtingen, en niet op de arbodienstverleners.

Zie voor uitgebreide informatie op de website van de Arbeidsinspectie: [Arbeidsinspectie](#)

Aandacht voor werkgebied arbodienstverleners

In de strategische benadering van de werkwijze van de Arbeidsinspectie is er grote aandacht voor een beleidsmatige beheersing van arbeidsomstandigheden en de RIE als basis daarvoor. Dit is ook een belangrijk onderwerp voor Arbodienstverlening.

Bij de juiste procedure voor de inzet van de RIE zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- opstellen door of met een of meer interne deskundigen (preventiemedewerkers),
- de betrokkenheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging,
- toetsing door kerndeskundige op methode en volledigheid en advies over plan van aanpak,
- instemming van de ondernemingsraad.

Disculpatie

Bij het vaststellen van tekorten in beheersing van risico's, kan de rol van deskundige ondersteuning naar voren komen. Voor de werkgever is van belang dat hij zich kan verweren (disculperen of verontschuldigen). Op basis van een uitspraak van de Hoge Raad, kan een werkgever zich disculperen, als hij zich heeft gebaseerd op het advies van een deskundig en bevoegd te achten instantie.

Aanbestedingsprocedures

Europees aanbesteden is een georganiseerde manier van inkopen. Van aanbesteding is sprake als meer partijen de gelegenheid krijgen een offerte voor een opdracht uit te brengen. Europese aanbesteding is van toepassing op overheidsinstellingen (ministeries, provincies en gemeenten) en publiekrechtelijke organisaties en op de Nutssector, waaronder energie- en openbaar vervoerbedrijven. Als een van deze diensten een opdracht uitschrijft die boven een bepaald bedrag (drempelbedrag) uitkomt, dan moet men verplicht Europees aanbesteden.

Op [Europese aanbestedingen](#) is uitgebreide informatie te vinden.

De [aanbestedingsprocedures](#) zijn omschreven in de Europese Richtlijnen, welke door middel van AMVB's zijn geïmplementeerd in de Nederlandse rechtsorde. Er zijn twee Richtlijnen: één voor 'klassieke' overheidsopdrachten (Richtlijn 2004/18/EG) en één voor overheidsopdrachten in de speciale sectoren (Richtlijn 2004/17/EG). De omzettingen naar Nederlands recht zijn het Bao voor de 'klassieke' opdrachten en het Bass voor de speciale sectoren. Deze documenten zijn te vinden via [hier](#).

De Richtlijn 2004/18/EG van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004 betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten is te vinden op [Europese richtlijn](#).

Deze wet- en regelgeving heeft ook invloed op de inkoop van arbodienstverlening door overheidsinstellingen, publiekrechtelijke organisaties en de nutssector. Het goed doorlopen van de procedures is complex, en vraagt om de nodige expertise. Veel instellingen en organisaties maken gebruik van specialistische ondersteuning op dit gebied, bijvoorbeeld in de vorm van adviseurs of adviesbureaus. Ook zijn binnen enkele sectoren goede voorbeelden te vinden van handleidingen die organisaties en instellingen kunnen ondersteunen bij het doorlopen van de procedures in het kader van het inkopen van arbodienstverlening.

Een goed voorbeeld dat specifiek gericht is op de inkoop van arbodienstverlening is te vinden bij het A+O fonds Gemeenten, zie bij [A+O fonds Gemeenten](#).

Meer informatie over aanbestedingen is bijvoorbeeld te vinden bij:
[Pianoo](#): Professioneel en Innovatief Aanbesteden, Netwerk voor Overheids-opdrachtgevers.

Er zijn daarnaast verschillende websites beschikbaar die overzichten geven van Europese aanbestedingen, onder andere die voor inkoop van arbodienstverlening. Voorbeelden zijn:
[Aanbestedingskalender](#)
[Aanbestedingen online](#)

4.5 Europese wetgeving

Op de achtergrond

De invloed van Europese wet- en regelgeving is vooral van indirecte betekenis. Op basis van Europese richtlijnen worden lidstaten verplicht de eigen wetgeving zodanig aan te passen en/of uit te breiden, dat voldaan wordt aan de afgekondigde richtlijn. (www.europa.eu)

Sturend effect richtlijnen

In dit kader zijn de Kaderrichtlijn, de Machinerichtlijn en Productrichtlijn van belang. (www.europa.eu) In die zin geeft zicht op Europese richtlijnen wel aan wat er in de toekomst te verwachten valt. Dit kan niet altijd gezien worden als een heel scherpe en directe sturing.
<http://osha.europa.eu/nl>

Traag maar onverbiddelijk

De Kaderrichtlijn van 1989 (Eg 89/391), [Europese Kaderrichtlijn Veiligheid en Gezondheid](#) bevat aanwijzingen voor de EU-lidstaten voor de wettelijke regelingen op arbogebied. Arbowedgeving begin jaren 90 leidde tot de opkomst van grote landelijke arbodiensten. Op basis van een uitspraak van het Europese Hof in mei 2003 omtrent naleving van de kaderrichtlijn werd in Nederland de Arbowed angepasst in 2005. Hierbij werd de voorrang van interne deskundigheid (preventiemedewerker) geregeld en verdween werkoverleg uit de Arbowed. De interne dienstverlening door de preventiemedewerker is dus vooral het resultaat van Europese ontwikkelingen. Maar de 'snelheid' waarmee het is ingevoerd en vervolgens wordt gehandhaafd, valt reuze tegen. Zie voor meer informatie ook bij paragraaf 1.1.2 Historische ontwikkeling.

Europese invloed

Naast de min of meer directe rol op wetgevinggebied, is er sprake van andersoortige Europese invloed waar het de arbeidsomstandigheden zorg betreft. Politieke beïnvloeding, normstelling, financiering/subsidiering, promotie, informatieverstrekking en kennisontwikkeling zijn belangrijke randvoorwaarden voor het (kunnen) verbeteren van arbeidsomstandigheden. Op al deze terreinen is wel Europese invloed aan de orde. Een voorbeeld daarvan is te vinden op [Eurofound](#).

5. Beleid

5.1 Arboconvenanten

In de afgelopen jaren zijn in een groot deel van de in Nederland bestaande arbeidssectoren Arboconvenanten afgesloten tussen werkgevers, werknemers en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In totaal gaat het om 69 convenanten, gericht op het verbeteren van arbeidsomstandigheden en terugdringen van arbeidsongeschiktheid en verzuim.

Meer informatie over de inhoud van de convenanten is te vinden op [Arboconvenanten](#). Voor wat betreft de resultaten is het overzicht op [Resultaten convenanten](#) informatief.

Invloed op dienstverlening

De convenanten hebben invloed gehad op de aard en inhoud van de arbodienstverlening. In diverse sectoren heeft het werken aan de convenantsdoelstellingen geleid tot een herziening van de afspraken met arbodienstverleners.

Er zijn bijvoorbeeld verschillende voorbeelden van service level agreements en branche instrumenten om te komen tot een goede keuze en invulling van arbodienstverlening.

Voorbeelden uit verschillende sectoren zijn:

Gemeentelijke overheid

[A&O fonds Gemeenten](#)

Grafimedia

[Grafimedia](#)

SW bedrijven

[Sociale Werkvoorziening](#)

Primair onderwijs

[Primair onderwijs](#)

MKB

[MKB](#)

5.2 CAO afspraken

De invulling van arbodienstverlening kan geregeld worden in de CAO. Werkgevers en werknemers kunnen afspraken maken over alle verplichte onderdelen van de arbodienstverlening: ziekteverzuimbegeleiding, de RI&E-toets, arbeidskundig onderzoek (PMO) en aanstellingskeuringen. Dit kan ook betekenen dat de cao-partners voor één taak afspreken dat deze door arbo deskundigen wordt uitgevoerd, en dat bedrijven voor de andere taken een arbodienst kunnen inschakelen, of zelf afspraken maken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

5.3 Brancheafspraken

Werkgevers en werknemers kunnen 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. Mocht een onderneming afspraken maken buiten de CAO om (of voordat deze er komen), dan gaan deze bedrijfsafspraken juridisch vóór de branche afspraken. Als ze in tegenspraak zijn met elkaar dan gaan de branche-afspraken vóór.

5.4 Standaardisatie en normalisatie

Niet van toepassing.

5.5 Certificering en arbeidsomstandigheden

Certificering vult wettelijke gaten

Certificering is een belangrijk gegeven daar waar de overheid een pas op de plaats maakt of een stap terug doet. Dit geldt ook voor arbeidsomstandigheden. De overheid wil zich beperken tot doelvoorschriften, en de manier waarop de doelen gerealiseerd worden, aan de 'markt' overlaten.

Onafhankelijk toezicht

Als marktpartijen het eens moeten worden over zaken waarbij sprake is van betaalde dienstverlening, is er behoefte aan onafhankelijk toezicht op de kwaliteit. Anders is er onduidelijkheid over prestatieniveaus en daarbij mogelijk oneerlijke concurrentie. Voor arbeidsomstandigheden vinden we dat terug in de kwaliteit van geleverde diensten door arbodiensten, opleidingen, middelen en aanneemwerk.

De certificerende instelling

De kern van certificering is dat een onafhankelijke, gecontroleerde instantie nagaat of wordt voldaan aan vastgelegde eisen. Die eisen kunnen betrekking hebben op personen (persoonscertificatie) of bijvoorbeeld systeembeheersing in een bedrijf (systeem-/ bedrijfs-certificering). In het kader van arbodienstverlening is op [Certificering Arbodiensten](#) een overzicht van certificerende instellingen te vinden.

Hoe werkt het?

Als een bedrijf bevestigd wil hebben dat het voldoet aan eisen die zijn vastgelegd in een norm of certificeringschema, bijvoorbeeld ISO 9001 voor kwaliteit of ISO 14000 voor milieu of VCA, dan wordt dit gecontroleerd door het uitvoeren van een doorlichting, audit of assessment door een certificerende instelling.

Kwaliteit van de beoordeling

Een certificerende instelling wordt door de [Raad van de Accreditatie](#) erkend als is gebleken, dat deze voldoet aan gestelde eisen met betrekking tot het onafhankelijk en kwalitatief juist kunnen uitvoeren van de bedoelde doorlichtingen.

Persoonscertificering

Bij persoonscertificering gaat het meestal om kennis en vaardigheden op een bepaald deskundigheidsniveau. In eerste instantie worden deze kennis en vaardigheden aangetoond met een diploma dat wordt verkregen na het afleggen van een (beroeps)examen.

Bij persoonscertificering wordt, nadat een diploma is behaald, blijvend gecontroleerd of de kennis ook op het vereiste deskundigheidsniveau wordt gehandhaafd. Veelal gebeurt dit door het volgen van bij- of nascholingen of congres- en studiedagenbezoek, waarvoor 'hercertificerings- of herregistratiepunten' kunnen worden behaald.

Voorbeelden van certificerende instellingen op dit gebied zijn het [SKO](#) en de [SRAO](#) en de [SGRC](#).

Zie ook bij paragraaf 1.3.1, Kerndeskundigen, van dit dossier.

Systeemcertificering

Voor de arbeidsomstandigheden is vooral de systeemcertificering van een Arbodienst van belang (zie vangnetregeling) en ook de persoonscertificering van de kerndeskundigen (maatwerkregeling en vangnetregeling). In de Arbowet worden eisen gesteld aan certificering. Er is sprake van toezicht op certificerende instellingen en er zijn eisen aan de instellingen en de (afgifte van) certificaten.

Meer informatie over de certificering van arbodiensten is te vinden op [Certificering Arbodiensten](#). Zie voor een overzicht van intern- en externe gecertificeerde arbodiensten bij paragraaf 1.2.1, Aanbieders en markt.

Regeling Certificatie Arbodiensten

Het schema is tot stand gekomen in nauw overleg tussen de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA) en werkgevers- en werknemersorganisaties. Het beheer van de regeling is in handen van de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA) en kent momenteel twee versies; versie 5 loopt af medio 2008 op welk moment de meest recente versie (versie 6) definitief van kracht wordt. Deze laatste versie is gebaseerd op en gecombineerd met de norm ISO 9001:200

Versie 6 is op dit moment digitaal nog niet beschikbaar, maar wel opvraagbaar bij de [SBCA](#). Zie voor versie 5: [Regeling Certificering Arbodiensten](#).

Bedrijfsveiligheid en arbeidsomstandigheden

Voor bedrijven zelf geldt dat ze met behulp van certificering op basis van OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series, OHSAS), [OHSAS18001](#), [OHSAS18001](#) kunnen aantonen dat de eigen arbeidsomstandighedenbeheersing aan gestelde eisen voldoet. Aannemers kunnen met behulp van een [VCA](#) (VGM checklist aannemers) -certificaat aantonen dat ze veilig werken bij het uitvoeren van opdrachten.

Specifieke risico's

Daarnaast bestaan er nog diverse certificeringschema's die gericht zijn op de beheersing van specifieke risicogebieden. Hierbij valt te denken aan certificering van asbestverwijdering (bedrijven en deskundigen) en de uitvoering van het daarbij behorend laboratoriumonderzoek

[Stichting Certificatie Asbest.](#)

In dergelijke schema's gaat het vaak niet alleen of primair om arbeidsveiligheid, maar bijvoorbeeld ook om volksgezondheidsaspecten in ruimere zin.

Beheersstichtingen Arbowet

Er zijn momenteel acht beheersstichtingen in het kader van de Arbowet:

De Stichting Toezicht Certificatie Verticaal Transport (TCVT)

De Stichting Certificatie Asbest (SCA)

De Stichting Centraal College van Deskundigen Drukapparatuur

De Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA)

De Stichting Beheer Certificatie Liften (SBCL)

De Beheersstichting Arbodeskundigen stichting beheer certificering deskundigen

De Stichting Certificering Vuurwerk en Explosieven

De Stichting Werken onder Overdruk

Zie voor meer informatie op [Beheersstichtingen](#).

6. Beheersmaatregelen

Niet van toepassing

7. Medisch onderzoek

In de context van arbodienstverlening valt te denken aan aanstellingskeuringen en het PMO. Meer informatie is te vinden bij hoofdstuk 1, paragraaf 1.3.3, Producten en diensten.

8. Werkgeversverplichtingen

We verwijzen hier naar de informatie over de wettelijke richtlijnen in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet, zie hoofdstuk 1 en 4, Wettelijke kaders.

9. Werknemersverplichtingen

We verwijzen hier naar de informatie over de wettelijke richtlijnen in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet, zie hoofdstuk 1 en 4, Wettelijke kaders.

10. Werknemersrechten

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

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 hoofdstuk 1 en 4, Wettelijk kader) is overeenstemming vereist met OR of PVT. Dat wil zeggen dat de OR of de PVT een vetorecht heeft. De werkgever kan ook niet naar de kantonrechter stappen om daar alsnog zijn gelijk te halen. De medezeggenschap over de arbodienstverlening is dus versterkt. Voor de wetwijziging had de OR alleen instemmingsrecht over de keuze voor een arbodienst en de arbozorgmaatregelen. Het kan zijn dat er in de CAO al afspraken zijn gemaakt over een maatwerkregeling. In dat geval kan de OR of PVT aanvullende afspraken maken. Omdat bepalingen in de CAO voorgaan, mogen die afspraken niet strijdig zijn met de CAO.

Is eenmaal overeenstemming bereikt met OR of PVT 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: dan geldt de vangnetregeling.

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

11. Praktijkverhalen

Praktijkvoorbeeld van een grote interne arbodienst

Een groot bedrijf (universiteit) heeft ervoor gekozen zich op centraal niveau te laten ondersteunen op arbobebied door een interne) arbodienst. Behalve arbo-ondersteuning biedt deze dienst ook ondersteuning op milieugebied aan de organisatie. Binnen deze arbodienst zitten de vier kerndeskundigen (arboprofessionals): de veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige en de bedrijfsarts. Deze verzorgen de ondersteuning naar het centrale niveau (college van Bestuur en Ondernemingsraad), de faculteiten en de diensten.

NB: wettelijk gezien verdient een interne arbodienst de voorkeur en moet als het kan !

In overeenstemming met de Ondernemingsraad is voor deze constructie gekozen omdat binnen de universiteit een breed scala aan hoogspecialistisch werk wordt verricht variërend van organische synthese, werken met nieuwe fysische technieken, onderzoek naar genetisch gemodificeerde organismen tot onderzoek aan allerlei toepassingen van ioniserende straling. Aan dit werk zijn veel risico's verbonden ook t.a.v. de veiligheid en gezondheid (en milieu). Om hierover te adviseren ter reductie van deze risico's is eveneens grote deskundigheid nodig. Op de vrije markt (bij externe arbodiensten) is deze deskundigheid minder aanwezig. Daarbij zijn binnen de universiteit hoogopgeleide wetenschappers en daarbij meestal eigenwijze mensen werkzaam, die zich weinig laten vertellen. Zij zijn ervan overtuigd dat zij zelf het beste de veiligheid, gezondheid, en welzijnsrisico's in hun werkomgeving kunnen inschatten. Het zijn vaak ook medewerkers die weinig geneigd zijn zich aan regels te houden. Sterker nog zij zijn opgeleid en ingehuurd om zich buiten de bestaande paden te begeven om nieuwe dingen te onderzoeken en te ontdekken. Om in het kader van risicoreductie bij deze medewerkers toch een gedragsverandering te kunnen bereiken en bij hen te bewerkstelligen dat zij zich wel aan bepaalde regels houden, is een aparte aanpak nodig. Ook deze benadering in de dienstverlening is op de vrije markt bij externe arbodiensten niet algemeen aanwezig.

De kerndeskundigen in de interne arbodienst zijn met deze cultuur –en organisatie-eigenschappen bekend. In een aantal gevallen zijn deze medewerkers zelf afkomstig uit de onderzoekswereld.

Op decentraal niveau bestaat binnen de faculteiten (en diensten) een netwerk aan arbo- en milieucontactpersonen die elk als preventiemedewerker binnen hun eigen afdeling opereren. Zij functioneren als eerstelijns medewerkers en zorgen op de werkvloer van de betreffende afdeling voor het optimaliseren van de werkomstandigheden. Zij worden hierbij geholpen door de arbodienst. Daartoe bestaat er een direct frequent contact tussen deze decentrale preventiemedewerkers en de medewerkers van de arbodienst. Vanuit de arbodienst wordt door regelmatige voorlichtingsbijeenkomsten en werkoverleg de deskundigheid van de decentrale medewerkers bevorderd.

De wettelijke taken van de preventiemedewerker op centraal niveau worden uitgevoerd door de arbodienst. Deze taken bestaan onder meer uit:

- Helpen met opzetten van managementsysteem, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, procedures, periodieke evaluatie, enz.
- Adviseren aan en samenwerken met de Ondernemingsraad.
- Medewerken aan de risico-inventarisatie op centraal niveau en assistentie verlenen aan het opzetten van decentrale RI&E's. Medewerking geven aan het uitvoeren van arbomaatregelen op universitair niveau.
- Geven van voorlichting en onderricht.
- Registreren en onderzoeken van ongevallen.
- Coördineren van de inzet van andere deskundigen.
- Onderhouden van contacten met derden (externe deskundigen, Arbeidsinspectie, enz.).

Op decentraal (faculteits)niveau wordt inhoud gegeven aan de risico-inventarisatie en het uitvoeren van het plan van aanpak dat betrekking heeft op de activiteiten binnen de faculteit of dienstverlenende eenheden. Hierover wordt afgestemd met de decentrale (facultaire) ondernemingsraad. Op decentraal niveau wordt daarbij ook invulling gegeven aan de taken van de preventiemedewerker op dat niveau. Bij het invullen van die taken gaat het dan om het implementeren van het vastgestelde arbobeleid. Een decentrale arboafdeling geeft daaraan invulling door de RIE uit te voeren en een plan van aanpak op te stellen en in uitvoering te nemen. Daarbij gaat het om 2 hoofdstromen in de aanpak om verbeteringen te bereiken. Enerzijds moet het beheerssysteem worden geoptimaliseerd in structuur en

functioneren. Anderzijds moeten projecten worden opgestart om de geconstateerde tekorten weg te werken. De decentrale arboafdeling volgt de volgende aanpak: De eigen capaciteit en deskundigheid wordt ingezet en er worden externe dienstverleners ingezet. De inzet van externe dienstverleners richt zich op het in huis halen van specifieke deskundigheid en op procesmatige begeleiding door een onafhankelijke deskundige adviseur. De externe adviseur geeft voorlichting over wetgeving en de taken en rollen van de verschillende factoren in de beheersing van veilig en gezond werken. Daarbij gaat het met name om de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen lijnmanagers en leidinggevenden enerzijds en de deskundige staf en centrale- en decentrale arbodeskundigen anderzijds. Daarnaast worden externe deskundigen ingezet voor specifieke onderwerpen, zoals het verdiepen van de RIE op specifieke werkterreinen, waarbij aanvullende deskundigheid gewenst is en het geven van passende veiligheidstrainingen.

Het aantal medewerkers binnen de arbodienst hangt sterk af van de taakverdeling tussen centraal en decentraal. Naarmate er meer personen binnen de faculteiten en diensten arbotaken invullen, kan de omvang van de centrale arbodienst kleiner zijn. Zo zijn er binnen dit soort organisaties verschillende varianten mogelijk. Deze variëren van kleine centrale diensten gekoppeld aan een groot decentraal netwerk aan facultaire preventiemedewerkers tot een omvangrijke centrale dienst die ook veel decentrale taken uitvoert gekoppeld aan een facultair systeem waarin weinig taken zelf opgepakt worden.

Zo kan in andersoortige organisaties, afhankelijk van de omvang en aard van het werk, het aantal medewerkers, de grootte en complexiteit van de risico's, de geografische ligging, de politieke omgeving, enz. gekozen worden voor een andere invulling van de ondersteuning op arbogebied die past bij de eigen identiteit van het bedrijf. Maatwerk dus!

Praktijkvoorbeeld 2

Een bedrijf maakt specialistische technische installatiedelen die vervolgens door een montageafdeling worden aangebracht op procesinstallaties. Omdat die procesinstallaties toebehoren aan opdrachtgevers in de procesindustrie, wordt van het bedrijf verwacht dat het eerstgenoemde bedrijf een VCA-certificaat bezit. Zonder dit certificaat komen er geen opdrachten binnen. Door het VCA-certificaat wordt het bedrijf gedwongen om aantoonbaar aan veel Arbowetverplichtingen te voldoen en aan een aantal extra verplichtingen. Jaarlijks wordt door een certificerende instelling nagegaan of aan alle verplichtingen is voldaan. Eventuele tekortkomingen moeten binnen 3 maanden zijn gecorrigeerd om schorsing van het certificaat te voorkomen. Op basis van de checklist moeten heel veel zaken aantoonbaar geregeld zijn waaronder:

Arbobeleid met aantoonbare aandacht voor verbeteren van veiligheid, gezondheid en milieu, gericht op het voorkomen van persoonlijk letsel en met aandacht voor continue verbetering. Dit beleid moet ook bij alle medewerkers bekend zijn. Vervolgens moet er een op arbozaken gerichte overlegstructuur zijn en worden eisen gesteld aan materiaalkeuring, controle van blusmiddelen en EHBO-materiaal, vakopleidingen, algemene en specifieke veiligheidsopleidingen. Van de RIE wordt geëist dat deze functiespecifiek is en op basis van meldingen en incidenten, jaarlijks wordt geëvalueerd en aangepast. Om alle VGM-zaken te organiseren moet het bedrijf beschikken over een VG-functionaris, die directe toegang heeft tot de directie.

Verder moet voor afwijkende situaties een taak risico analyse worden opgesteld, om vast te stellen of en zo ja, welke extra maatregelen moeten worden genomen om veilig en gezond werken mogelijk te maken.

Deze functionaris moet zijn opgeleid op MVK niveau of anders beschikken over een geldig VCA-diploma veiligheid voor operationeel leidinggevenden (VCA VOL) met daarnaast aantoonbare ondersteuning door een veiligheidskundigen met minimaal een geldig MVK-diploma.

In dit geval is er voor gekozen dat de interne kwaliteitsdeskundige optreedt als VGM-functionaris naast de aangestelde preventiemedewerker. Voor de certificering geldt ook dat de verzuimbegeleiding door een bedrijfsarts wordt geverifieerd. Functiespecifieke keuringen moeten worden uitgevoerd door een speciaal daarvoor opgeleide keuringsarts.

In dit bedrijf is dus sprake van brede Arbo-dienstverlening:

intern de preventiemedewerker en de VGM-coördinator, extern doorlopend een arbodienst voor verzuimbegeleiding en toetsing van de RIE en een MVK-er ter ondersteuning van de VGM-functionaris.

Daarnaast wordt regelmatig gebruik gemaakt van keuringen van materieel, blusmiddelen en

EHBO-middelen. Tenslotte worden trainingsinstituten ingezet voor algemene en specifieke veiligheidsopleidingen.

Opmerking: Het VCA-systeem claimt VGM-brede preventie en beheersing voor aanneemwerk, dus zowel veiligheid, gezondheid als milieubescherming.

Van de 12 hoofdstukken uit de checklist gaat het bij één hoofdstuk over bedrijfsgezondheidszorg, maar voor de auditors worden alleen veiligheidskundige opleidingseisen gesteld en eisen aan training op gebied van auditen.

12. Referenties

12.1 Literatuur

- Maatwerk in de vangnetregeling, onderzoek t.b.v. tussenevaluatie wetswijziging arbodienstverlening, Astri, april 2007
- Bedrijven over wetswijziging arbodienstverlening, Regioplan, maart 2006
- Advies arbodienstverlening SER, 2004
- Keten in preventie, verzuim en reïntegratie, Policy Productions, november 2006

12.2 Websites

[Arbo](#)

[SZW - arbodienstverlening](#)

[Arbeidsinspectie – Arbodiensten een verlichting](#)

[FNV- arbodienstverlening](#)

[Blik op werk](#)

[Boaborea](#)

13. Referentie auteurs

Klaas Notenbomer (arbeids- en organisatiedeskundige)

Wim van Alphen (arbeidshygiënist)

Gerard de Groot (veiligheidskundige)

André Weel (bedrijfsarts)

14. Peer-review

Dit arbodossier is beoordeeld door :

Andrew Hale, TU Delft