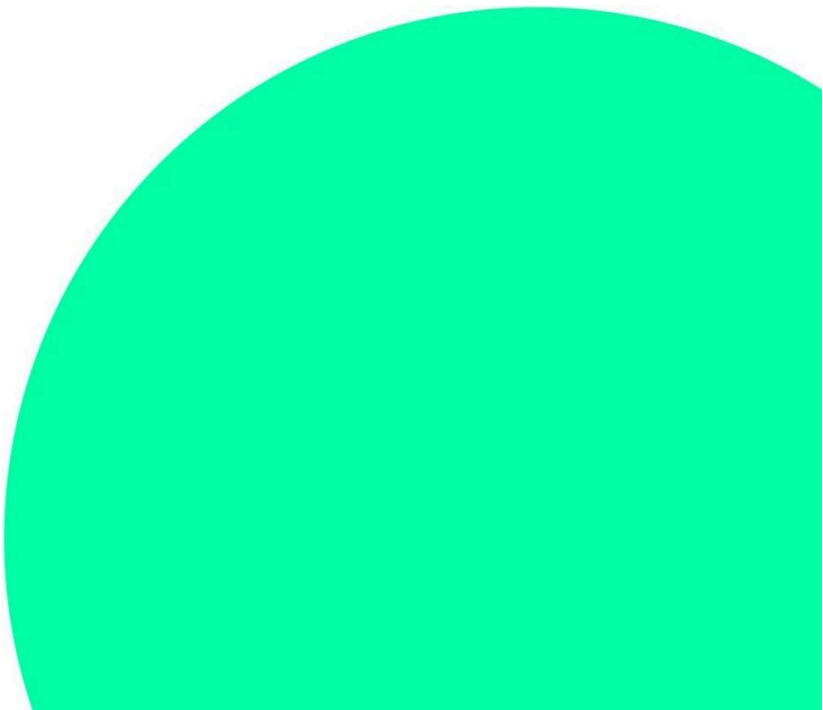
arbokennisnet

Dossier Arbodienstverlening

Opgesteld 2009 door:
Klaas Notenbomer
Wim van Alphen
Gerard de Groot
André Weel

Update 2022-2023 door:
Stephan van Puffelen

December 2023



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	Leverancier van specifieke expertise	10
1.3	Omvang (en problematiek	10
1.3.1	Vormen van arbodienstverlening	10
1.3.2	Inhoud van arbodienstverlening	13
1.3.3	Producten en diensten	18
1.3.4	Producten en diensten overig	21
1.3.5	Richtlijnen en protocollen	24
1.3.6	Onderzoek naar arbodienstverlening	26
2.	Relevante werksituaties	28
2.1	Relevante branches	28
2.2	Relevante beroepen	28
3.	Inventarisatie en -evaluatie	29
3.1	Risico-inventarisatie	29
3.1.1	Branche-RI&E	29
3.1.2	Arbocatalogus	29
3.2	Meten	30
3.3	Blootstellingmeting	30
3.4	Effectmeting	30
4.	Wetgeving	31
4.1	Arbowet	31
4.1.1	Maatwerk- en vangnetregeling	31
4.1.2	Preventiemedewerker	32
4.2	Arbobesluit	33
4.3	Arboregeling	33
4.4	Overige nationale wetgeving	33
4.5	Europese wetgeving	35
5.	Beleid	36
5.1	Arboconvenanten	36
5.2	Cao-afspraken	36
5.3	Brancheafspraken	36
5.4	Standaardisatie en normalisatie	36
5.5	Certificering en arbeidsomstandigheden	36
6.	Beheersmaatregelen	39
7.	Medisch onderzoek	39
8.	Werkgeversverplichtingen	39
9.	Werknemersverplichtingen	39
10.	Werknemersrechten	40
11.	Praktijkverhalen	41
12.	Referenties	43

12.1 Literatuur 43
12.2 Websites 43

13. Referentie auteurs 43

14. Peer-review 43

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 overkoepelende Arbokennisnetdossier Arbobeleid is meer informatie te vinden over de opzet en uitvoering van arbobeleid.

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

- preventiemedewerkers
- arboprofessionals
- arbodiensten/adviesbureaus
- brancheorganisaties.

Preventiemedewerkers

De Arbowet beschrijft de preventiemedewerker als de deskundige medewerker binnen de organisatie. Hij ondersteunt de directie als het gaat om arbobeleid. Algemene preventieve taken, zoals het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (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 moet afgestemd zijn op de aard, omvang en ernst van de risico's in het bedrijf. Deze medewerkers die algemene preventieve taken uitvoeren, worden aangeduid als preventiemedewerkers.

Uitgebreide informatie over de preventiemedewerker is te vinden in paragraaf 4.1.2.
Ook de Beroepsvereniging Arbo Adviseurs (BvAA) biedt via haar kennisplatform voor en door preventiemedewerkers informatie en hulpmiddelen voor de uitoefening van hun vak.

Arboprofessionals

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

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

Behalve de vier kerndeskundigen zijn andere professionals actief op het gebied van arbodienstverlening, zoals de arbeidsdeskundige, de ergonoom, de arboverpleegkundige, de bedrijfsmaatschappelijk werkende, de bedrijfspsycholoog, de vertrouwenspersoon, de (register)casemanager en de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts. Zij kunnen zowel zelfstandig opereren als binnen een arbodienst werkzaam zijn. Uitgebreide informatie hierover is te vinden in paragraaf 1.3.2.

Arbodiensten, arboadviesbureaus en wetenschappelijke instellingen

Een derde vorm van arbodienstverlening wordt geleverd door arbodiensten en specialistische arboadviesbureaus met specifieke kennisgebieden (zoals akoestiek, toxische stoffen, explosieveiligheid, ergonomie, machineveiligheid, psychische belasting en 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 is over deze dienstverleners meer informatie te vinden.

Brancheorganisaties

Arbodienstverleners kunnen zich laten ondersteunen door diverse brancheorganisaties. Zij bieden advies en deskundigheid aan de bij hen aangesloten bedrijven of instellingen. Een overzicht van brancheorganisaties is te vinden op het Ondernemersplein.

Algemene informatie over arbodienstverlening

Als het over de aard en inhoud van arbodienstverlening gaat zijn goede informatiebronnen voorhanden.

Overheid

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Nederlandse Arbeidsinspectie
Arboportaal

Werknemersorganisaties

FNV Bondgenoten

Werkgeversorganisaties

VNO-NCW
AWVN (Algemene Werkgevers Vereniging Nederland)

Overige

OVAL (brancheorganisatie van arbodiensten)
Blik op werk

1.1.1 Kort wettelijk kader

De Arbowet

In het kader van de Arbowet (zie ook Arboportaal) zijn alle werkgevers verplicht zorg te dragen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. Ze moeten bovendien een beleid voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Hiervoor is deskundige ondersteuning vanuit een arbodienst, intern, dan wel extern via de maatwerkregeling of vangnetregeling, noodzakelijk.

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) moeten als individuele deskundige gecertificeerd of geregistreerd 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 paragraaf 1.2.1.

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, blijf de oude situatie met een gecertificeerde arbodienst verplicht.

Mogelijkheden van Arbowet 2005

Arbowet 2005 heeft het mogelijk gemaakt de deskundige dienstverlening meer op basis van maatwerk in te vullen. Hierbij hoeven niet altijd de vier genoemde kerndeskundigen ingezet te worden. Soms is één kerndeskundige genoeg. Met deze regeling heeft het bedrijf meer te kiezen in de deskundige ondersteuning. Hiervoor kan het bij uiteenlopende marktpartijen terecht.

Ontwikkeling Arbowet 2017

In de laatste update zijn de verschillende mogelijkheden om arbodienstverlening in te richten verder uitgewerkt. Deze voorziet in verschillende opties:

- arbodienstverlening intern organiseren (interne arbodienst)
- maatwerkregeling, zoals in 2005 beschreven inhuur van deskundigheid op maat
- vangnetregeling waarin het complete pakket van arbodienstverlening door de kerndeskundigen is georganiseerd.

Daarnaast is de rol van de preventiemedewerkers (deskundig medewerker) expliciet beschreven, en is de rol van de ondernemingsraad (OR) bij de keuze van de manier van organiseren van arbodienstverlening geborgd.

Het is bovendien verplicht om een basiscontract te hebben met de arbodienst of met de gecertificeerde en BIG-geregistreerde bedrijfsarts. Dit basiscontract bevat de volgende wettelijke plichten.

- Toegang tot de bedrijfsarts: de werkgever zorgt ervoor dat werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts (bijvoorbeeld via een open spreekuur).
- Overleg met OR en preventiemedewerker: de kerndeskundigen kunnen overleggen en samenwerken met de preventiemedewerker en de ondernemingsraad (OR).
- Bezoek aan de werkplek: de bedrijfsarts kan iedere werkplek (vrij) bezoeken.
- Second opinion: de werknemer heeft de mogelijkheid om een second opinion te vragen aan een andere bedrijfsarts als hij twijfelt aan een gegeven advies.
- Klachtenprocedure: iedere bedrijfsarts of arbodienst heeft een duidelijke werkwijze of procedure die beschrijft hoe en waar de werknemer een klacht kan indienen over de dienstverlening van de bedrijfsarts.
- Melden beroepsziekten: een bedrijfsarts heeft tijd om beroepsziekten op te sporen, te onderkennen, te diagnosticeren en te melden.
- Advisering over preventie: de bedrijfsarts wordt in staat gesteld te adviseren over het voorkomen van gezondheidsklachten.

Specifieke taken: de kerndeskundige

In de huidige wetgeving is het toetsen van de uitgevoerde risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) een specifieke taak. Ook het uitvoeren van een aanstellingskeuring, arbeidsgezondheidkundig onderzoek (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek of kortweg PAGO, vaak uitgebreid tot een preventief medisch onderzoek (PMO)), het arbeidsomstandighedenspreekuur (preventieve spreekuren of consulten) en het begeleiden van zieke medewerkers zijn specifieke taken. Deze deskundigen voor specifieke taken zijn hiertoe opgeleid, 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 van de 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 paragraaf 2.5a tot en met 2.5h en paragraaf 4.2.
De aanvullingen hebben betrekking op uitvoering van de RI&E en toetsen van een aanvullende RI&E, advies over arbobeleid en systematische beheersing.

Overeenstemming

Omdat goede afwegingen noodzakelijk zijn, zijn afwijkingen van de eerdere regeling

aangaande arbodienstverlening alleen toegestaan als sociale partners daarover overeenstemming hebben bereikt. Dat kan op cao- of op bedrijfsniveau via de OR of personeelsvertegenwoordiging.

Maatwerk- en vangnetregeling

Na de wetswijziging in 2005 en 2017 moeten werkgevers zich weliswaar deskundig laten ondersteunen, maar zijn ze niet in alle gevallen wettelijk verplicht zich bij een gecertificeerde arbodienst aan te sluiten. Bedrijven en organisaties kunnen er – onder voorwaarden – voor kiezen om gebruik te maken van de vangnetregeling, of hun arbodienstverlening via de zogenaamde maatwerkregeling vorm te geven. De keuze voor de maatwerkregeling en de uitvoerders van deze regeling (deskundigen) moet met instemming van de OR plaatsvinden. Dit geldt ook als een bedrijf kiestvoor de vangnetregeling, tenzij dit op cao- of brancheniveau is vastgelegd.

Bedrijven die kiezen voor de maatwerkregeling mogen pas een beroep doen op externe ondersteuning als 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 Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), arbeidsomstandighedenspreekuur en aanstellingskeuringen.

Bij de vangnetregeling houden bedrijven hun bestaande contract met de arbodienst of kiezen ze voor een andere arbodienst. Bedrijven die een interne arbodienst kúnnen instellen, mogen geen externe arbodienst contracteren. Dat is het geval als zij voor deskundige ondersteuning een gecertificeerde kerndeskundige in dienst hebben of volgens de RI&E zouden moeten hebben.
Kiest een bedrijf niet voor de maatwerkregeling, dan geldt de vangnetregeling.

Kwaliteitseisen aan de deskundige ondersteuning

Als een bedrijf voor de maatwerkregeling kiest, 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 wordt minimaal één gecertificeerde kerndeskundige ingeschakeld. Die beoordeelt zelf of voor die toets nog andere kerndeskundigen moeten worden ingeschakeld.
- Die kerndeskundige(n) zijn beschikbaar zijn voor het arbospreekuur.
- Voor ziekteverzuimbegeleiding, arbospreekuur, periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en eventuele aanstellingskeuringen is een geregistreerde bedrijfsarts beschikbaar. De maatwerkregeling is gebaseerd op een actuele RI&E om te kunnen beoordelen welke deskundigheid noodzakelijk is.

Geldigheid van een maatwerkregeling

Een maatwerkregeling is maximaal vijf jaar geldig. 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.

Meer informatie is te vinden bij Checklist Waar moet het basiscontract arbodienstverlening aan voldoen? Ook hoofdstuk 4 gaat nader op het onderwerp in.

1.1.2 Historische ontwikkeling

Afzijdige overheid

Tot ver in de negentiende eeuw hield de overheid zich goeddeels afzijdig van arbeidsomstandigheden. De omstandigheden waaronder het werk werd verricht was een

zaak van (contract)vrijheid van partijen. De achterliggende filosofie was dat werkgevers en werknemers gelijke, vrije subjecten waren 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 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 arbeidsleger – en die van de jonge arbeiders in het bijzonder – was intussen kritiek. Aldus werden bepaalde arbeidsbeschermende wettelijke maatregelen (beperking arbeidstijden, bepaalde veiligheidsnormen) uitgevaardigd, maar alleen voor de *personnes misérables:* kinderen en vrouwen. Bemoeienis met de mannelijke volwassen arbeider was nog steeds taboe en werd beschouwd als 'ziekelijke philantropie').

Voorzichtige bemoeienis

In de periode tussen 1890 en 1919 worden de veiligheidsaspecten van arbeid specifiek voorwerp van wetgeving (Veiligheidswet uit 1895). Belangrijker dan het vooralsnog beperkte bereik van de wettelijke regels (wat de onderwerpen betreft die worden geregeld) en de geringe capaciteit van het inspectieapparaat (drie arbeidsinspecteurs voor het hele land) is het landelijk geldende, algemene karakter ervan. Ook de mannelijke volwassen arbeider krijgt nu bescherming. De overheid intervenieert – 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, enz.), dus sectoraal wordt uitgesplitst op basis van algemene maatregelen van bestuur en naar onderwerp (lood, fosforlucifers, asbest). De Arbeidswet uit 1919 en de Veiligheidswet uit 1934 zijn 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 vertrouwt de overheid 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 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 arbo-beleid. Naar Scandinavisch voorbeeld wordt het brede credo van 'humanisering van de arbeid' geïntroduceerd. Behalve de veiligheids- en gezondheidsaspecten van arbeid wordt nu het welzijnsaspect benadrukt. In de aanloop naar vernieuwing van de uit 1934 stammende veiligheidswetgeving is een tweede (arbo)beleidsconcept van groot belang: het uit Engeland geïmporteerde begrip `zelfwerkzaamheid' van werkgever en werknemers. Evenals in Engeland wordt er in Nederland 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 moeten spelen. De Arbowet met zijn brede doelstelling, voegt vooralsnog vooral (algemene) regels, doelstellingen en bepalingen toe aan de bestaande normering (de oude veiligheidsbesluiten blijven gehandhaafd). Er komt als het ware een nieuwe schil om het bestaande beleid.

Europa, wijziging ziektewet 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 moest arbozorg beschikbaar zijn in alle bedrijven, die daartoe moesten beschikken over een risico-inventarisatie en
-evaluatie (RI&E). Daarnaast werd de Ziektewet 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 in 1994 arbodiensten verplicht. Een aantal grote bedrijven vormde (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, in 1996 voor de risicovoste branches en in 1998 voor de overige sectoren.
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 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 grenzend aan de arbomarkt een dynamische markt van re-integratiebedrijven. De toenadering tussen die beide is in 2006 nog gesymboliseerd door de fusie van brancheverenigingen BOA en Borea tot de koepel BoaBorea, tegenwoordig OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan)

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 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. Ook werden voorschriften gegeven voor inrichting van de arbodiensten (bijvoorbeeld de aanwezigheid van vier verplichte kerndisciplines) en was via de 'in hoofdzaak'-bepaling vastgelegd dat alleen bedrijven die zich in hoofdzaak (meer dan 70 procent omzet) met arbeidsomstandigheden bezighielden, het certificaat van arbodienst konden verkrijgen. Deze fijnmazige regelgeving stond op gespannen voet met de steeds grotere nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Bij die grotere verantwoordelijkheid ontstond 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', wat de organisatie van preventieve arbozorg betreft. 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.

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.
- *NVVKinfo* 1999

1.2 Leverancier van specifieke expertise

De wet- en regelgeving is dus 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 de gehele socialezekerheidswetgeving. Omdat bijvoorbeeld verzuim- en re-integratiekosten directer worden toegerekend aan de werkgever, is er steeds vaker een financieel argument naast sociale en maatschappelijke overwegingen om verzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen door betere arbeidsomstandigheden.

Gedwongen winkelnering

Zulke verschuivingen in het wettelijke kader hebben ook gevolgen voor de relatie tussen werkgever, werknemer en in- of externe adviseur. De kans is groot dat de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) in plaats van de basis voor 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 wordt gevoeld, en zij de consequenties van het beleid niet rechtstreeks ervaart, 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.
Sinds de aanpassing in de Arbowet in 2017 is een grote rol en verantwoordelijkheid bij de OR en de preventiemedewerker (deskundig medewerker) gelegd. Dit geeft een extra impuls aan de werkgever om zijn verantwoordelijkheid te nemen, in samenwerking met de medewerkers.

1.3 Omvang (en problematiek)

1.3.1 Vormen van arbodienstverlening

Aanbieders en markt

Door de wetswijzigingen in de afgelopen jaren is de marktdynamiek op het gebied van arbodienstverlening sterk toegenomen. Zie voor meer informatie hierover paragraaf 1.1.2. Globaal kan op het gebied van arbodienstverlening de volgende indeling in aanbieders worden gemaakt.

Arbodiensten

Nederland kent een groot aantal arbodiensten. Bij Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten (SBCA) zijn 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 deskundigen (die bij het bedrijf of instelling in dienst zijn). Samenwerking met externe deskundigen blijft mogelijk. Een lijst met gecertificeerde interne arbodiensten is te vinden bij Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten (SBCA).

Externe arbodiensten
Een overzicht van gecertificeerde externe arbodiensten is te vinden bij Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten (SBCA).

Arboadviesbureaus
Op het gebied van arboadvisering is een groot aantal adviesbureaus actief. Overzichten zijn bijvoorbeeld te vinden op Startpagina arbo en bij de International Labor Organization. Hier is vaak geen sprake van certificering in het kader van de Arbowet, wel kunnen gecertificeerde deskundigen werkzaam zijn in die bedrijven of deel uitmaken van een samenwerkingsverband.

Verzekeringsmaatschappijen
Op de markt van arbodienstverlening zijn verzekeringsmaatschappijen in toenemende mate actief. Op zoek naar mogelijkheden om de schadelast door verzuim en arbeidsongeschiktheid te beperken, bieden verzekeringsmaatschappijen diverse diensten en producten aan werkgevers aan. Daarnaast is de nadruk in de laatste jaren ook meer gelegd op preventieve activiteiten, zoals het creëren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Veel verzekeringsmaatschappijen stellen bij het afsluiten van een verzuimverzekering voorwaarden aan de arbodienstverlening. Diverse verzekeraars hebben ook overeenkomsten met een of meer arbodiensten waarbij de aangesloten werkgever zich kan (of moet) aanmelden. Deze gecertificeerde arbodiensten zijn geen onderdeel van de verzekeringsmaatschappij en werken zelfstandig conform de eisen die aan de certificering wordt gesteld. (Zie ook paragraaf 1.1.7.)

Individuele arbodeskundigen
De wetswijzigingen in de afgelopen jaren hebben er ook toe bijgedragen dat steeds meer arboprofessionals diensten aanbieden als zelfstandig adviseur. Zie bijvoorbeeld op Startpagina arbo.
Niet altijd is sprake van in het kader van de Arbowet gecertificeerde aanbieders. In paragraaf
1.3.1 is meer informatie te vinden over gecertificeerde arboprofessionals.

Onderzoeksinstellingen
Op het inhoudelijke terrein van arbodienstverlening zijn behalve (arbo)commerciële bedrijven ook onderzoeksinstellingen en universiteiten actief. Voorbeelden hiervan zijn:
- TNO IRAS
- Nederlands Centrum voor Beroepsziekten
- Lexces (expertisecentrum stoffengerelateerde beroepsziekten)
- IVA
- Universiteit van Amsterdam Technische Universiteit Delft Technische Universiteit Eindhoven.

Nieuw is ook de ontwikkeling van academische werkplaatsen waar ‘science practitioners’ een brug slaan tussen wetenschap en praktijk. Hier werken wetenschappers samen met instellingen en bedrijven aan arbovraagstukken.

Internationale instanties
Er zijn diverse internationale instanties die zich bezighouden met arbeidsomstandigheden en veiligheid en gezondheid op het werk. 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 de Lijst organisaties en netwerken.

We noemen hierbij:
- 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 voorziet op brancheniveau ondersteuning aan de aangesloten werkgevers. De loketten verlenen van branchespecifieke diensten op het terrein van arbo, preventie, verzuimmanagement, re-integratie 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.

Waar een branche geen specifiek brancheloket heeft, is er veelal ook sprake van opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) voor specifieke branches. Hierbij biedt het O&O-fonds ondersteunende diensten aan brancheleden in de vorm van opleidingen en training rond arbothema's en leveren ze input voor de branche-RI&E of hebben ze deze RI&E onder beheer.

OVAL
De Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL) is de opvolger van BoaBorea, en 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). OVAL verzorgt de belangenbehartiging voor arbo- en re-integratiebedrijven. 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.

OVAL staat voor voor vitaliteit, plezier, ontwikkeling en perspectief in werk. Het richt zich op re-integratie na werkloosheid, jobcoaching, begeleiding op de werkplek, werkfit worden en naar werk begeleiden, re-integratie bij ziekte (eerste en tweede spoor), outplacement en inburgering.

Blik op Werk
Stichting Blik op Werk geeft vragers op de markten voor arbo-, interventie-, re-integratiedienstverlening meer inzicht in (de kwaliteit van) de aangeboden diensten. Voor aanbieders is Blik op Werk een platform waar zij zich kunnen presenteren aan 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

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 bedrijven die diensten aanbieden op het gebied van:

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

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

1.3.2 Inhoud van arbodienstverlening

De Arbowet onderscheidt vier zogenaamde kerndeskundigen onderscheiden: de bedrijfsarts, de hoger veiligheidskundige, de arbeidshygiënist, de arbeids- en organisatiedeskundige.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts heeft als twee belangrijkste aandachtsgebieden:

- het voorkómen en beperken van gezondheidsschade in relatie tot het werk (het gezondheidsbeleid), en
- het behoud en herstel van de arbeidsgeschiktheid (het re-integratiebeleid).

Deze aandachtsgebieden zijn de uitgangspunten van het beroepsprofiel van 2004. Hierin worden taken die onderdeel uitmaken van het arbeidsomstandigheden- en re-integratiebeleid. Binnen de twee hoofdaandachtsgebieden worden taken op individueel en op ondernemingsniveau onderscheiden.

1. Taken ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid (gezondheidsbeleid).
   A. Op ondernemingsniveau:
   - adviseren over arbobeleid en arbozorg, de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), preventief medisch onderzoek, bedrijfshulpverlening en voorlichting.
     B. Op individueel niveau:
   - waaronder uitvoeren van 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 adviseren over het re-integratiebeleid, 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, probleemdiagnose, behandelplan (inclusief eventuele verwijzing) met prognose, en een communicatieplan op. Dit met als doel behoud en herstel van arbeidsgeschiktheid. Bij de begeleiding volgt de bedrijfsarts waar van toepassing de NVAB-richtlijnen
   - 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 1650-1700 leden (2020). De meeste leden zijn als bedrijfsarts geregistreerd bij de Sociaal-Geneeskundigen 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 klimaatfactoren
- evalueren van de gezondheidsrisico's door blootstelling aan genoemde belastende factoren
- adviseren over voorkomen of beperken van gezondheidsrisico's of blootstelling aan de risico's die kunnen ontstaan bij te introduceren of te ontwerpen productieprocessen, machines en werkmethoden
- adviseren over beheersmaatregelen tijdens de ontwerpfase
- evalueren van de effectiviteit van beheersmaatregelen.

De rol van de arbeidshygiëne binnen het veld van de arbo- en bedrijfsgezondheidszorg is traditioneel gericht op herkennen en evalueren van blootstelling van individuen op de werkplek. Door de sterke behoefte aan kwantitatieve gegevens over blootstelling op de werkplek vanuit de epidemiologie en 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, alsmaar belangrijker geworden. Bovendien zijn in de moderne samenleving gezondheidsrisico's ten gevolge van werk niet langer vanzelfsprekend. Dit en de trend om financiële consequenties niet meer via sociale maar via private zekerheid af te dekken, maken karakterisering van blootstelling, risicoanalyse en primaire preventie nog belangrijker.

Arbeidshygiënisten kunnen zich laten certificeren en dan als kerndeskundige ingezet worden. Een overzicht van gecertificeerde arbeidshygiënisten is te vinden op de website van KIWA.
Meer informatie is te vinden bij de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA).
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 bedrijfs- en werkuitvoering, 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 vaardighedengebied 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 academisch 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. Een overzicht van gecertificeerde hoger veiligheidskundigen is te vinden op de website van KIWA.

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 arbeids- en organisatie (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 en coach. Aandachtsgebieden voor de A&O-er zijn onder andere 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).
Veel A&O-ers hebben een academische opleiding als arbeids- en organisatiepsycholoog afgerond. Een gedeelte van de A&O-ers (ca. 120 professionals) is daarnaast als A&O-deskundige gecertificeerd bij de KIWA (opvolger van Hobeon-SKO en/of Stichting Registratie Arbeids- en Organisatiedeskundigen (SRAO). Een overzicht van gecertificeerde A&O-deskundigen is te vinden op de website van KIWA.
Deze certificering moet eens per vijf jaar opnieuw worden aangevraagd en wordt verleend op basis van professionele eisen. Voor deze certificering is een erkende masteropleiding 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.

Registercasemanagers (onder taakdelegatie)

Het vakgebied van de registercasemanager ontwikkelt zich snel. Ging het vroeger vooral om verzuimbegeleiding, inmiddels zijn er gespecialiseerde casemanagers die in taakdelegatie samenwerken met bedrijfsartsen, loonwaardeberekeningen kunnen maken of met kompasgesprekken een bijdrage leveren aan werkhervatting. Allemaal activiteiten gericht op de werknemer en op het voorkomen van onnodig (lang) verzuim. Een overzicht van de taken die gedelegeerd kunnen worden is te vinden in de werkwijzer taakdelegatie op de website van de NVAB.

Voor casemanagers die zich actief met hun professionele ontwikkeling bezighouden en zich willen onderscheiden, is het Register Specialistisch Casemanagement (RSC®). Als RSC-er ben je voor de buitenwereld vindbaar op je titel en eventuele specialisatie en laat je zien dat je serieus met je vak bezig bent.
Het RSC kent acht hoofdregisters:

- ROV® voor gediplomeerden Regie op Verzuim
- ROZ voor gediplomeerden Regie op Ziektewet
- ROW voor gediplomeerden Regie op Werkvermogen
- RCM® voor gediplomeerden Post Bachelor Register Casemanagement
- RSZ® voor gediplomeerden Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid
- RCMC® voor gediplomeerden Post Bachelor Register Casemanagement plus Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid, OF gediplomeerden Register Case- en Caremanager
- ADVI voor gediplomeerden Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- CMTD® voor gediplomeerden Casemanager Taakdelegatie.

Overige arboprofessionals

Behalve de kerndeskundigen die in de Arbowet genoemd worden, bestaan er deskundigen die op een specifiek werkterrein een rol kunnen spelen bij preventief en curatief beleid als het gaat om de veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers.

De arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige heeft als taak om de schadelast van werknemers en zelfstandigen (door verlies aan verdienvermogen door ziekte, gebrek of ongeval) vast te stellen en te beperken. De arbeidsdeskundige is specialist in mens, werk en inkomen en:

- weegt belasting en belastbaarheid van de mens in werk
- ondersteunt bij voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid

- kijkt actief naar mogelijkheden in werk en het werkvermogen van de mens.

De arbeidsdeskundige geeft antwoord op vragen als: wat zijn de belemmeringen en beperkingen? Wat kan iemand (nog) aan? Hoe groot is het verwerkingsvermogen? Maar ook: hoe zwaar is het werk eigenlijk? Zijn er hulpmiddelen of voorzieningen nodig? Kunnen werkplek, taken en functies misschien aangepast worden als iemands arbeidsvermogen (tijdelijk) minder is? Of zijn er soms andere functies binnen of buiten het bedrijf die passender zijn?

De arbeidsdeskundige bewaakt en adviseert daarbij over regelingen 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 3500 arbeidsdeskundigen, van wie er ruim 3200 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 ergonoom
Het vak ergonomie wordt in Nederland uitgeoefend door ongeveer honderd ergonomen. Iedereen die zich beroepsmatig bezighoudt met ergonomie mag zich 'ergonoom' noemen. Voor gekwalificeerde ergonomen bestaat de mogelijkheid om zich als European Ergonomist (Eur. Erg.) 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: Human Factors NL (HFNL).
Internationale platforms voor ergonomie en ergonomen zijn de International Ergonomics Association (IEA), het Centre for Registration of European Ergonomists (CREE) en de Federation of European Ergonomics Societies (FEES).

De arboadviseur
Arboadviseur is een algemene term, waarmee verschillende professionals bedoeld kunnen worden. Te denken valt aan preventiemedewerkers en arbocoördinatoren. Arboadviseurs 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 arboverpleegkundige is BIG-geregistreerd. De beroepsuitoefening krijgt niet alleen gestalte in het herkennen, opsporen, analyseren en diagnosticeren van bedreigingen voor het gezond bestaan van de werkende mens, maar ook in het adviseren (beïnvloeden) van organisaties en mensen binnen organisaties opdat menselijke capaciteiten zo optimaal mogelijk worden benut met het oog op het in stand houden en bevorderen van gezondheid. Ten slotte 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 (V&VN arboverpleegkundigen).

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 bewegingsapparaat en ondersteunen waar nodig bij de re-integratie van (langdurig) zieke werknemers.
Een bedrijfsfysiotherapeut is een specialist die fysieke belasting (tillen, duwen/trekken,

belastende werkhoudingen, repeterende bewegingen) binnen bedrijven en organisaties meet en vaststelt, en op basis daarvan inschat of medewerkers onaanvaardbaar risico lopen op klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat. Wanneer dat zo is wordt samen met medewerkers en leidinggevenden van het bedrijf dan actief gezocht naar oplossingen om deze risico's te beheersen. Oplossingen worden gezocht in de organisatie van het werk (bijv. meer afwisseling door taakroulatie), ergonomie op de werkplek en de werkwijze en -techniek van de medewerkers. Begeleiding van de medewerkers en leidinggevenden bij het implementeren van deze oplossingen maakt ook onderdeel uit van het werk van de bedrijfsfysiotherapeut.

Meer informatie is te vinden bij de beroepsvereniging van bedrijfsfysiotherapeuten (NvBF).

De bedrijfsmaatschappelijk werkende
Het bedrijfsmaatschappelijk werk is erop gericht om medewerkers, leidinggevenden, personeelsfunctionarissen en het management in organisaties te begeleiden bij knelpunten in de arbeids- of privésituatie die doorwerken in de werksituatie. Hierbij concentreert de bedrijfsmaatschappelijk werker zich op problemen in de sociale omgeving van uw werknemer. Denk aan wonen, werken, religie, en persoonlijke omstandigheden (zoals financiële problemen, scheiding of rouw). Hij benadert deze problematiek altijd vanuit de gevolgen voor het werk. Zo nodig worden andere disciplines ingeschakeld.
Meer informatie is te vinden bij bedrijven als GIMD en Humanitas.

Meer algemene informatie over maatschappelijk werk is te vinden op de website van de Beroepsvereniging voor Professionals in Sociaal Werk (BPSW).

De bedrijfspsycholoog
In het algemeen behandelt de bedrijfspsycholoog de aspecten van het gedrag van de werknemer in relatie tot werkgerelateerde problematiek. De inzet van de bedrijfspsycholoog komt bijvoorbeeld tot stand bij burn-out en als iemand niet kan omgaan met werkdruk. De bedrijfspsycholoog is ook inzetbaar voor organisatiegerelateerde onderwerpen, waarin menselijk gedrag een belangrijke factor is. Vooral in organisaties waar mensen nauw samen moeten werken, speelt gedrag een belangrijke rol. Gedrag heeft effect op intermenselijke relaties. Intermenselijke relaties hebben op hun beurt invloed op arbeidstevredenheid en daarmee op de productiviteit van medewerkers en de kwaliteit van hun werk.
Mede daarom is het voor werkgevers belangrijk dat ze op het gebied van gedragsverbetering een beroep kunnen doen op deskundige ondersteuning. Over het algemeen zijn in dit werkveld arbeids- en organisatiepsychologen actief.
Meer algemene informatie is te vinden bij het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP).

De medisch assistent (keuringsassistent)
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.), organiseren van werkprocessen en het vastleggen van gegevens.
Meer algemene informatie is te vinden bij de Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten (NVDA).

De stralingshygiënist of stralingsdeskundige
De stralingshygiënist heeft een actieve rol in alle situaties waarin sprake is van ioniserende straling of ermee wordt gewerkt. Dit betreft open en gesloten bronnen met radioactief materiaal, maar ook ioniserende stralen uitzendende toestellen. Via de Kernenergiewet is dit strikt geregeld met vergunningensystemen. De stralingsdeskundigen en -artsen zijn volgens de wet verplicht zich te registreren bij de ANVS.
Meer informatie is te vinden bij de Nederlandse Vereniging voor Stralingshygiëne (NVS).

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

De kerndeskundigen worden geacht nauw samen te werken met de biologische veiligheidsfunctionaris.
Meer informatie is te vinden op het platform Biologische veiligheidsfunctionarissen.

De preventiemedewerker
Hoewel de preventiemedewerker niet per definitie als professional met een specifieke opleiding op het gebied van arbeid en gezondheid aan te duiden is, verdient hij wel bespreking. De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever bij de dagelijkse zorg voor veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf. Hij moet dus kennis hebben van de risico's binnen het bedrijf, maar heeft daar geen specifieke opleiding voor nodig. In veel organisaties vervult de arbocoördinator de rol van preventiemedewerker, en heeft hij waarschijnlijk wel een specifieke opleiding gevolgd.
Uitgebreide informatie over de preventiemedewerker is te vinden in paragraaf 4.1.2.
Er is een uitgave in de SDU reeks Arbo Informatiebladen die is gewijd aan preventiemedewerkers: AI Blad nummer 44, zie ook bij AI Bladen.
Daarnaast biedt de beroepsvereniging voor preventiemedewerkers en arboadviseurs (BvAA) via haar platform informatie en hulpmiddelen aan deze beroepsgroepen.

1.3.3 Producten en diensten

Bij zowel de maatwerk- als de vangnetregeling binnen het kader van de Arbowet moeten werkgevers zich altijd laten ondersteunen bij:

- verzuimadvisering en -begeleiding
- toetsing en advies in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
- aanstellingskeuringen.

Deze onderdelen worden hierna verder uitgewerkt.

Verzuimadvisering en -begeleiding

Zeer uitgebreide informatie over verzuim en re-integratie is te vinden in het dossier Verzuim en re-integratie op Arbokennisnet.

Ziekteverzuim stelt organisaties voor diverse problemen, zoals extra kosten (vanwege vervanging en productieverlies) en een tekort aan menskracht en deskundigheid. De feitelijke hoogte van het ziekteverzuim is de resultante van een groot aantal maatschappelijke, persoonsspecifieke, organisatie- en afdelingsgebonden factoren. Verzuim kan ook functie of taakgebonden zijn. In die gevallen zal de kans op een beroepsziekte het grootst zijn.

Informatie over beroepsziekten is te vinden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Preventie van verzuim en verzuimbegeleiding moeten zijn gebaseerd op een analyse van het verzuim uit het verleden, en maakt deel uit 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 in het bedrijf. Zo mogelijk wordt vastgesteld bij welke afdelingen/functies afwijkend hoog verzuim voorkomt en of dit vooral langdurig of frequent kortdurend verzuim betreft. Op basis hiervan kunnen hypotheses worden opgesteld die kunnen worden getoetst.

Bij doeltreffende preventie en begeleiding van verzuim speelt het lijnmanagement een centrale rol. Bij het verzuimbeleid en de 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 nemen.
- Preventie van verzuim wordt binnen organisaties vooral bereikt door gedrags- en cultuurveranderingen te realiseren. Dat geldt ook voor het terugdringen van het

arbeidsgebonden verzuim door het voorkomen en beperken van arbeidsrisico's. Een goede verzuimregistratie, -analyse en -rapportage zijn daarom binnen de organisatie onontbeerlijk. De signalering en melding van (vermoede) beroepsziekten, en gevaren voor de gezondheid zijn belangrijk voor de preventie van arbeidsgebonden verzuim op nationaal niveau (hiertoe bestaat ook een wettelijke verplichting: zie artikel 9 lid 3 van de Arbowet).

- 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 bedrijfsarts en arbeidsdeskundige een actieve rol hebben in het begeleiden van verzuimende werknemer.
- De resterende functionele mogelijkheden van werknemers met tijdelijke of blijvende medische beperkingen moeten maximaal worden benut. Directe communicatie tussen leidinggevende en bedrijfsarts kan bijdragen aan het realiseren van de optimale belasting tijdens herstel.

Toetsing en advies in het kader van de RI&E

Krachtens artikel 5 van de Arbowet moet de werkgever beschikken over een volledig betrouwbare en actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (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), maar ook de arbeidsplaats en de arbeidsmiddelen.
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 risicobeperkende maatregelen voor deze categorieën.

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. Daarnaast is beschreven wie verantwoordelijk is voor uitvoering en opvolging van ieder onderdeel van het plan van aanpak.
Om het plan van aanpak juist op te stellen is ook inzicht nodig in de onderliggende factoren van het risico. Ligt de oorzaak meer op het terrein van kennis, gedrag of onjuiste arbeidsmiddelen? Vaak worden daar de basisrisicofactoren (BRF's) voor gebruikt. Door een juiste inschatting van de onderliggende oorzaak, kan een plan van aanpak correct opgesteld worden.
Uiteindelijk dienen de resultaten van de interventies geëvalueerd te worden op hun effectiviteit, en waar nodig aangepast.

Al naar gelang de complexiteit van de veiligheid en gezondheidrisico'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 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 RI&E en de verplichting tot toetsen is te vinden op Steunpunt RI&E en in paragraaf 3.1 van dit dossier. Ook bij Arboportaal is informatie te vinden.

In diverse branches zijn branche-instrumenten ontwikkeld. Brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties hebben gezamenlijk een instrument ontwikkeld dat passend is voor de branche. Er zijn inmiddels 165 branches waarvoor een branchespecifiek RI&E-instrument is ontwikkeld. Zie Branche RI&E.

Het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

Het PAGO is gebaseerd op de Arbowet, 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 meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.
PAGO 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. Vaak wordt ook de term PMO gebruikt (preventief medisch onderzoek). Formeel is het PMO echter iets anders. Het PAGO concentreert zich op de risico's vanuit de werkzaamheden. Het PMO is uitgebreider en kijkt naar algemene gezondheidsaspecten (zoals cholesterol of BMI), die echter geen direct verband hebben met de arbeid die de medewerker verricht.

Kerndoelen van het PAGO

Voor het PAGO zijn drie 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 PAGO prioriteit heeft, 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 PMO-leidraad van de NVAB adviseert om het PAGO stapsgewijs uit te voeren en het proces zorgvuldig te bewaken; de uitwerking van deze stappen is in de PMO-leidraad verder omschreven.

Aanstellingsonderzoek

Er zijn twee typen aanstellingsonderzoek.

- Het **intrede-onderzoek**: dit heeft ten doel de werknemer bij het aanvaarden van zijn functie gezondheidskundig te adviseren.
- 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 als 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 arbeidsomstandighedenspreekuur). Het intrede-onderzoek is te beschouwen als een eerste PMO en kan dienen als 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 routineactiviteit voor de meeste functies) aan banden gelegd met het oogmerk 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.
Voor de methode van uitvoering van de aanstellingskeuring verwijzen wij naar de Leidraad aanstellingskeuringen (2005).

1.3.4 Producten en diensten overig

Er wordt, behalve de in het kader van de Arbowet verplichte onderdelen 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 op trainingen en advies op specifieke aandachtsgebieden.

Training en advies

De Arbowet verplicht werkgevers voor te lichten en te trainen. Veel arbodiensten bieden allerlei soorten trainingen en adviesdiensten die gericht zijn op specifieke aandachtsgebieden. Voorbeelden zijn te vinden bij:

- Arbo Unie
- ArboNed
- Richting
- Zorg van de Zaak.

Een uitgebreid overzicht van gecertificeerde arbodiensten is te vinden via de Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten (SBCA).

Het aanbod aan trainingen en advies richt zich op zowel de 'harde' arbeidsrisico's als fysieke belasting, machineveiligheid en gevaarlijke stoffen als op 'zachte' risico's als psychosociale arbeidsbelasting. Vaak is sprake van een combinatie hiervan, denk bijvoorbeeld aan preventie van fouten en ongelukken waar zowel technische factoren als gedragcomponenten een belangrijke rol spelen.

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

Bedrijfshulpverlening

Artikel 15 van de Arbowet verplicht werkgevers hun bedrijfshulpverlening (BHV) te organiseren. De taken zijn in ieder geval:

- verlenen van eerste hulp bij ongevallen
- beperken en bestrijden van brand en beperken van de gevolgen van ongevallen
- in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.

In het 'Brandbeveiligingsconcept Bedrijfshulpverlening' heeft 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 deze taken uit te voeren. Bij wat grotere organisaties is ook behoefte aan iemand die de inzet van BHV'ers aanstuurt: de ploegleider BHV. De coördinator of het hoofd BHV zorgt voor de beleidsmatige zaken op het gebied van BHV waartoe werkgevers wettelijk verplicht zijn.

Meer informatie is te vinden bij de NL Arbeidsinspectie. De eisen waaraan de BHV moet voldoen zijn terug te vinden in de Basisinspectiemodule Bedrijfshulpverlening. Ook AI-blad 10 Bedrijfshulpverlening en -noodorganisatie biedt actuele informatie over het

inrichten van de BHV.

Zie voor meer informatie ook Arbokennisnetdossier 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 hun 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 Arboportaal: Fysieke belasting en Arbokennisnetdossier 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 verbetering van de arbeidsomstandigheden. Vervolgens moet het bedrijf in de dagelijkse werkuitvoering zorgen voor het realiseren van die goede arbeidsomstandigheden. Daarvoor moet binnen het bedrijf voldoende basiskennis bestaan. Dit is extra belangrijk als de werkuitvoering dynamisch is en door de werkomgeving zeer ernstige gevolgen kunnen ontstaan. Die situatie bestaat met name als aannemers werk uitvoeren in hoogrisicosectoren 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 ten minste beschikt over een opleiding VCA VOL. Operationele uitvoerende medewerkers moeten een geldig diploma basisveiligheid VCA bezitten. Daarnaast zijn vakdiploma's en (bijscholings)certificaten verplicht.
Inmiddels hebben meer dan 1,5 miljoen werknemers 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 arboscholing van leidinggevenden en uitvoerenden leidt ertoe dat steeds meer bedrijven die geen VCA-certificaat behoeven, deze opleidingen, aangevuld met bedrijfsspecifieke elementen, aanbieden aan hun werknemers.
Zie voor uitgebreide informatie: VCA.

Kwaliteitssystemen
Er zijn verschillende systemen, zoals het kwaliteitsmanagementsysteem, het arbomanagementsysteem, milieumanagement of systemen gericht op het product (HACCP). De Arbowet verplicht werkgevers gestructureerd 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 het welzijn van werknemers. Een arbomanagementsysteem mag onderdeel zijn van een ander kwaliteitssysteem. Belangrijke kwaliteitssystemen zijn de volgende.

- **ISO 9001.** Deze norm bevat eisen voor een kwaliteitsmanagementsysteem dat de klanttevredenheid verhoogt. ISO 9001 wordt door interne en externe partijen (zoals certificatie- instellingen) gebruikt om te beoordelen of de organisatie voldoet aan eisen van klanten, wet- en regelgeving en de eigen eisen. Op basis van deze norm kan een certificaat worden behaald.
- Het **INK-managementmodel** richt zich op het continu verbeteren van de kwaliteit van bedrijfsvoering: Total Quality Management. Het INK-model gaat ervan uit dat door het professionaliseren van organisatiegebieden 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 detacheringsbranches 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 waarvan die organisatie deel uitmaakt.
- **HACCP** (Hazard Analysis Critical Control Points) is een productgericht kwaliteitszorgsysteem op het gebied van voedselveiligheid (zie ook: HACCP). Bij het

opzetten en invoeren van een kwaliteitssysteem is het inschakelen van een arbodienst of andere externe arbodeskundigen/adviseurs toegestaan.
- **ISO 45001** is de opvolger van de OHSA*S 18001.* (OHSAS staat voor Occupational Health and Safety Assessment Series.) De ISO 45001 is het managementsysteem voor gezond en veilig werken (G&VW) en geeft richtlijnen voor het gebruik ervan om organisaties in staat te stellen in veilige en gezonde werkplekken te voorzien door werkgerelateerd(e) letsel en gezondheidsproblemen te voorkomen en door proactief hun G&VW-prestaties te verbeteren.

De opbouw van de verschillende (ISO-)managementystemen is vergelijkbaar. Binnen een integraal managementsysteem kunnen kwaliteitssystemen worden samengevoegd. Het voorkomt overlappingen en is overzichtelijker.
Zie voor meer informatie de Arbokennisnetdossiers Arbobeleid en Arbomanagementsysteem.

Veiligheid
Een belangrijk thema binnen training en advies is veilig werken. Veel informatie is te vinden op Arboportaal (SZW): Veiligheid op het werk.

Tegenwoordig krijgt veiligheidscultuur steeds meer aandacht. Gedrag is vaak een van de oorzaken van ongevallen. Diverse bedrijven bieden toolboxen en diensten aan ter verbetering van de veiligheidscultuur.
Een goed voorbeeld van een programma gericht op cultuuraspecten die een rol spelen bij arbeidsveiligheid, is het programma Hearts & Minds . Ook het programma Brain Based Safety wordt vaak ingezet om de veiligheidscultuur te verbeteren. Daarnaast ontwikkelt TNO een programma ter ondersteuning van gedragsinterventies bij gebruik van gevaarlijke stoffen (GIDS).
Daarnaast zijn er toolboxen, zoals via Arboportaal: Gezond- en veiligheidscultuur. Tevens is de Safety Culture Ladder verder ontwikkeld en ondergebracht bij NEN. De ladder is ook opgenomen als eis om aan te sluiten bij de Governancecode veiligheid bouw.

Verzuimpreventie, verzuimmanagement
Binnen de context van arbodienstverlening zijn verzuimpreventie en -management nadrukkelijk aanwezig. Verschillende aspecten spelen hier een rol. Veranderingen in de wetgeving en sociale zekerheid (denk bijvoorbeeld aan WULBZ, Ziektewet, Arbowet, Pemba enPoortwachter) hebben in de laatste decennia grote 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 nadruk ligt op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor veiligheid, gezondheid en welzijn in de arbeidssituatie; de rol van de overheid en adviesorganisaties is minder dominant geworden. Ook is er steeds meer aandacht 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 onder andere Arboportaal Verzuim en Arbokennisnetdossier Verzuim en re-integratie.

Psychosociale 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 om werkdruk, agressie, intimidatie en pesten.
Training en advies kunnen zich richten op de preventie en op 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. Genoeg reden om veel aandacht te besteden aan deze vormen van arbeidsbelasting en -risico's.
Training en advies kunnen zich bijvoorbeeld richten op het herkennen en omgaan met werkdruk en werkstress, timemanagement, stijl van leidinggeven, voorkomen van en omgaan met pestgedrag en opleidingen tot vertrouwenspersoon.

Uitgebreide informatie is te vinden op de website van Arboportaal: Psychosociale belasting, Werkdruk- en burnoutklachten en Agressie en intimidatie. Ook Arbokennisnetdossier Psychosociale arbeidsbelasting bevat meer informatie.

Leefstijl
Passend bij de groeiende 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 voorlichting en door gezond gedrag te stimuleren (bijv. via bedrijfsfitness of door gezonde voeding in de kantine aan te bieden) preventieve maatregelen treffen. Ook werknemers worden in toenemende mate verantwoordelijk voor hun 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.

Gezondheidsmanagement
Een vaak gehanteerd begrip in de context van arbodienstverlening is dat van gezondheidsmanagement. Tegenwoordig wordt dit ook vaak duurzame Inzetbaarheid genoemd. 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 presteren. Wie in zijn werk zodanig wordt blootgesteld of belast dat hij daarvoor buiten het werk of na pensionering een prijs moet betalen in de vorm van een slechte gezondheid, is ook niet goed bezig. Zulk werk is niet aantrekkelijk voor werknemers en is ook niet meer te 'verkopen'.

Gezondheidsmanagement of duurzame inzetbaarheid is dus meer dan alleen zorg voor goede arbeidsomstandigheden en begeleiding bij verzuim en re-integratie. 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, initiatieven zoals Kroon op het werk en Arboportaal.

1.3.5 Richtlijnen en protocollen

Op het brede gebied van de arbodienstverlening bestaan verschillende instanties die verschillende inhoudelijke richtlijnen en procesmatige/methodische protocollen op het gebied van onderdelen van de dienstverlening opstellen en bewaken. De richtlijnen en protocollen zijn maat- en richtinggevend voor het handelen van de kerndeskundigen binnen de Arbowet. Er mag gemotiveerd van richtlijnen en protocollen worden afgeweken als de specifieke situatie daarom vraagt.

Richtlijnen vanuit de beroepsverenigingen

Op de website van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) is een 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 goede beroepsuitoefening.

Op de website van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NvVA) is informatie te vinden voor de vakuitoefening door de arbeidshygiënist.
U kunt hier onder meer terecht voor de publicatiereeks arbeidshygiënische methoden en de publicatiereeks symposiumverslagen.

Overige leidraden en instrumenten

Een aantal organisaties en platforms heeft bruikbare richtlijnen en leidraden ontwikkeld,

vaak in 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 RI&E ter toetsing wordt voorgelegd.
- Borgen dat de kerndeskundige(n) bij de RI&E-toets op een professionele manier omgaat met bevoegdheden en bekwaamheden.
- Werkgevers en werknemers stimuleren om, daar waar die voorhanden zijn, van (branche) RI&E– 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 Arbokennisnetdossier 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 assist. De kennis draagt bij aan professionalisering van en productontwikkeling in organisaties die zich bezighouden met de inzetbaarheid van mensen.
STECR heeft een groot aantal werkwijzers ontwikkeld, waarvan verschillende professionals gebruikmaken in het kader van arbodienstverlening. Een overzicht daarvan is te vinden op STECR.

NIP en LVE
Het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE) hebben de Toolbox werk en psychische klachten ontwikkeld. Deze is te vinden op Toolbox werk en psychische klachten.

TNO
TNO biedt diverse tools aan die ondersteunend zijn in het bereiken van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Voorbeelden zijn de tools om fysieke (over)belasting bij tillen, houding en bewegen te beoordelen, maar ook het SIS (Stoffen Informatie Systeem) om risico's en blootstelling aan gevaarlijke stoffen te beoordelen.

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, waarvan in het kader van arbodienstverlening gebruik wordt gemaakt. Doelstelling van een poortwachtercentrum is werkgevers zonder winstoogmerk te ondersteunen bij het matchen van vraag en aanbod van personeel. De kerngedachte is simpel: iemand die binnen de ene 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 Kroonophetwerk.nl.

Arbokennisnet
Arbokennisnet is de website die ontwikkeld is in het kader van 'Arbokennis ontsloten', een multidisciplinair project voor en door de beroepsverenigingen van arbeids- en organisatiedeskundigen, bedrijfsartsen, arbeidshygiënisten en veiligheidskundigen.
Het doel van het project is relevante links te ontsluiten voor arboprofessionals. Met al deze links, naar vele arbo-onderwerpen, is deze website belangrijk voor professionals als het gaat om het ontsluiten van arbokennis.
Arbokennisnet herbergt vele dossiers waarin systematisch de kennis van alle arborelevante onderwerpen is samengevat volgens de laatste stand van de wetenschap. 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.

Onderzoeken in opdracht van het ministerie van SZW
Een aantal onderzoeken naar vooral de invulling van arbodienstverlening is gericht op het in kaart brengen van de effecten van wetswijzigingen. Voorbeelden daarvan 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 procent) heeft geen contract meer met een arbodienst
- driekwart 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 groeiende 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 scheidslijn ontstaan tussen arbodiensten/vangnetregeling enerzijds en 'alternatieve' diensten/maatwerkregeling anderzijds. De traditionele arbodiensten ontwikkelden naast hun standaardpakketten diverse '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.

TNO
TNO publiceert eenmaal per twee jaar, op basis van een representatieve steekproef, de Arbobalans. Hierin worden de trends van een aantal kernindicatoren op het gebied van arbeid, mogelijke effecten van arbeidsrisico's en maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden beschreven.

Onderzoek specifieke sectoren
Enkele voorbeelden van onderzoek in specifieke sectoren zijn onder andere te vinden in het onderwijs en de bouw.

Onderwijs
In opdracht van het Vervangingsfonds is 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 Bouw & Infra op Volandis.

Werk en veiligheid
In 2014 is een uitgebreid onderzoek uitgevoerd naar de arbodienstverlening in Nederland. Conclusie hieruit is dat de 'harde' kant van de arbodienstverlening geoptimaliseerd is. Er zijn veel gezonde werkplekken en het aantal beroepsziekten is onder controle (met uitzondering van psychische klachten). Er zijn relatief weinig bedrijfsongevallen.
Daarnaast zijn er arbocatalogi op brancheniveau waardoor de support rondom arbo prima geregeld is.

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 en adviesbureaus. Zie hiervoor ook bij paragraaf 1.3.

Op basis van de wet- en regelgeving kunnen 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 hoofdstuk 4.

Een aantal branches heeft ter ondersteuning van aangesloten werkgevers dienstverlening georganiseerd op brancheniveau in de vorm van brancheloketten. Zie voor meer informatie paragraaf 1.3.1.
Per branche is informatie te vinden over de eigen brancheloketten. Voorbeelden zijn bekend bij de groothandels, apotheken, transport. Vaak werken de loketten samen met de (verzuim)schadeverzekeraars en de brancheorganisaties.

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 A+O fonds Gemeente.

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.

3. Inventarisatie en -evaluatie

3.1 Risico-inventarisatie

De preventie en aanpak van arbeidsrisico's komen aan bod bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De RI&E brengt potentiële risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers in kaart en beoordeelt ze. Ook worden passende maatregelen beschreven in het plan van aanpak. Dat beoogt de risico's te elimineren of 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 oorzaken ervan.

Zie voor meer informatie over de RI&E de Arbokennisnetdossiers Arbobeleid en RI&E. Zie ook paragraaf 1.1 en 1.3.3.

Meer algemene informatie over de RI&E is eveneens te vinden op Nederlandse 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 een 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, de erkende branche-RI&E, is geen toets nodig. Als er niet zo'n cao-afspraak 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-afspraak 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.
Meer informatie over het toetsen van de RI&E is te vinden bij het Steunpunt RI&E.
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. De erkende RI&E's zijn te herkennen aan het RI&E-logo met groen vinkje. Ten tijde van de covid- epidemie is een aanvulling gemaakt op de RI&E's. Bij instrumenten waar een icoon staat 'Covid met groen vinkje', is de aanvulling ten aanzien van de inventarisatie van covid ook erkend.
Voor het opstellen van de branche-RI&E is een stappenplan opgesteld: Hoe maak je een branche RI&E?

- Stel als werkgevers samen met werknemersorganisaties, ondersteund door inhoudsdeskundigen (bijvoorbeeld kerndeskundigen) de RI&E op.
- Laat de RI&E erkennen door het steunpunt RI&E. De eisen zijn:
    - er moet instemming zijn van minimaal één werkgeversorganisatie en ALLE werknemersorganisaties
    - de branche-RI&E moet getoetst zijn door gecertificeerde kerndeskundigen of een BIG-geregistreerde bedrijfsarts.
- Aansluitend dient de branche-RI&E geïmplementeerd te worden in de branche.

Erkenning geldt voor maximaal drie jaar. In 2023 is erkenning van nieuwe of geüpdate branche-RI&E's tijdelijk stopgezet.

3.1.2 Arbocatalogus

Met de wijzigingen in de Arbowet per 1 januari 2007 werd de arbocatalogus als belangrijk middel bij de opzet en uitvoering van een goed arbeidsomstandighedenbeleid geïntroduceerd. Sinds 2019 dienen de arbocatalogi te voldoen aan de Beleidsregel arbocatalogi. Deze beleidsregel beschrijft de procedure rondom het opstellen, toetsen en

hanteren van de arbocatalogi. Uitgebreide informatie over de arbocatalogus en een overzicht van inmiddels door de Nederlandse Arbeidsinspectie getoetste catalogi is te vinden op Arbocatalogi.

3.2 Meten

Niet van toepassing

3.3 Blootstellingsmeting

Niet van toepassing

3.4 Effectmeting

Niet van toepassing

4. Wetgeving
4.1 Arbowet

Invloed van wetgeving op arbodienstverlening
Arbodienstverleners kunnen niet om wetgeving heen. Wetgeving geeft concrete aanwijzingen en er is sprake van handhaving door de Nederlandse Arbeidsinspectie. Daarnaast is in wetgeving erg veel kennis verwerkt en werkt het stimulerend op de ontwikkeling van risicobeheersing.

Verschillende invalshoeken
De Arbowet, zie ook op Arboportaal geeft wat arbodienstverlening betreft uiteenlopende 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). Dit wordt uitgewerkt in het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling.

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, 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 moeten daar ook rekening mee houden. Dit kan indruisen tegen de bedrijfsbelangen (bijvoorbeeld bij leveranciers van pbm).

Deskundige ondersteuning
Als het gaat om de inzet van deskundige ondersteuning geeft de Arbowet vergaande richtlijnen.
Deze worden verder toegelicht bij paragraaf 4.1.1 en 4.1.2.

Minimumeisen
Niet alles is onderhandelbaar. Ook de arbodeskundige moet daar rekening mee houden. De Arbowet geeft in artikel 16, verder ingevuld in het Arbobesluit (zie paragraaf 4.2) 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.
Ook deze bepalingen kunnen voor arbodienstverleners van belang zijn.

Stimulerend effect
Behalve de factoren die sturend werken op de arbodienstverlening, zorgt de arbowetgeving voor een stimulans. Zo worden door de eisen aan deskundige ondersteuning en bedrijfshulpverlening opleidingen gestimuleerd. Beheersingseisen leiden tot technische aanpassing en zo nodig tot research. Wetswijzigingen zijn een impuls voor congressen, studiedagen en advieswerk.

4.1.1 Maatwerk- en vangnetregeling

Twee sporen
De ontwikkeling van wetgeving komt erop 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, moeten als deskundige gecertificeerd of geregistreerd 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 paragraaf 1.2.1.

Mogelijkheden van de Arbowet van 2005
Op basis van Arbowet uit 2005 is het mogelijk de deskundige dienstverlening meer op basis van maatwerk in te vullen. Hierbij hoeven niet altijd de vier genoemde kerndeskundigen ingezet te worden, soms is één kerndeskundige genoeg.
Zo hebben bedrijven meer te kiezen in de deskundige ondersteuning en kunnen ze bij uiteenlopende marktpartijen terecht.

Specifieke taken: de kerndeskundige
De wet bestempelt het toetsen van de uitgevoerde risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) als specifieke taak. Dat geldt ook voor het uitvoeren van een aanstellingskeuring, preventief arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het begeleiden van zieke medewerkers. De deskundigen voor specifieke taken zijn daartoe opgeleid. Deze kerndeskundigen beschikken over een persoonscertificaat en/of zijn als deskundige ingeschreven in een openbaar register.

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 2.5d en paragraaf 4.2.
De aanvullingen zijn gericht op de uitvoering van de RI&E, uitvoeren/toetsen van de aanvullende RI&E, 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- of op bedrijfsniveau via de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging.

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.

Basiscontract
Ongeacht of voor een maatwerk- of vangnetregeling is gekozen, moet de inhoud van de arbodienstverlening vastgelegd worden. De minimale inhoud van dit contract is beschreven in de eisen aan het basiscontract. De eisen betreffen afspraken over elf onderdelen: ziekteverzuimbegeleiding, toetsen van de RI&E, PAGO, aanstellingskeuring, toegang tot de bedrijfsarts, alsmede werkafspraken over overleg met de arbodienst door OR en preventiemedewerker, bezoek door de arts aan de werkplek, second opinion, klachtenprocedures, melden van beroepsziekten en advisering over preventie.

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 en -evaluatie (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 (zie paragraaf 4.1.1).

Uitgebreide informatie over de preventiemedewerker is onder andere te vinden op de volgende websites.

- InPreventie
- Preventiemedewerker.net
- Arboportaal Preventiemedewerker
- Arbobondgenoten Preventiemedewerker
- Preventiemedewerker startpagina

Voorts is goede informatie beschikbaar in de vorm van het Arbo-informatieblad 44, dat geheel is gewijd aan de preventiemedewerker.

Algemene preventieve taken

De algemene preventieve taken worden uitgevoerd door een of meer interne deskundige medewerkers. Hun aantal en opleiding moet 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 het 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 bedrijfsniveaus, wordt het werk van preventiemedewerkers vergemakkelijkt. Daarnaast is kennis en netwerk aanwezig via de Beroepsvereniging Arbo Adviseurs (BvAA). Naarmate de kwaliteit en beschikbaarheid van goede ondersteunende instrumenten groeit, wordt het gemakkelijker om preventiemedewerkers snel, gericht en goed te scholen.
Zie voor uitgebreide informatie over de RI&E de paragrafen 3.1, 3.1.1 en 3.1.2 van dit dossier.

Zie ook Arbokennisnetdossiers Arbobeleid en 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. Het Arbobesluit bevat regels over bijvoorbeeld arbozorg, organisatie van het werk, inrichting van arbeidsplaatsen, gevaarlijke stoffen en persoonlijke beschermingsmiddelen.
Zie voor meer informatie bij overheid.nl .

4.3 Arboregeling

In de Arboregeling staat de uitwerking van sommige onderdelen uit het Arbeidsomstandighedenbesluit, in de vorm van specifieke bepalingen.
Hoofdstuk 2 van de Arboregeling gaat uitgebreid in op aanvullende voorschriften voor de risico-inventarisatie en -evaluatie, deskundigen en arbodiensten.
Zie voor uitgebreide informatie bij Arbeidsomstandighedenregeling.

4.4 Overige nationale wetgeving

In deze paragraaf komen de volgende onderwerpen aan bod:

- handhaving en toezicht: de Nederlandse Arbeidsinspectie
- aandacht voor werkgebied arbodienstverleners
- aanbestedingsprocedures.

Handhaving en toezicht: de Nederlandse Arbeidsinspectie

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLAI) 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 NLAI:

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

Wanneer de NLAI tijdens deze onderzoeken overtredingen of strafbare feiten constateert, 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 Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op en handhaaft (sanctioneert) de volgende wetten en besluiten op het terrein van de arbeidsbescherming en arbeidsmarkt.

- Arbowet
- Arbeidstijdenwet
- Warenwet
- Wet arbeid vreemdelingen
- Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
- Besluit risico's zware ongevallen (in samenwerking met omgevingsdiensten)

De belangrijkste verplichtingen uit de Arbowet liggen op de schouders van de werkgever, met name als het gaat om het voeren van een arbobeleid gebaseerd op een RI&E.
De Nederlandse Arbeidsinspectie handhaaft de Arbowet primair op het nakomen van de verplichtingen door de werkgever.

Zie voor uitgebreide informatie de website van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Aandacht voor werkgebied arbodienstverleners

In de strategische benadering van de werkwijze van de Nederlandse Arbeidsinspectie is er grote aandacht voor een beleidsmatige beheersing van arbeidsomstandigheden en de RI&E als basis daarvoor. Dit is ook een belangrijk onderwerp voor arbodienstverlening. Bij de juiste procedure voor de inzet van de RI&E 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(n) 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 openbaarvervoerbedrijven. Als een van deze diensten een opdracht uitschrijft die boven een bepaald bedrag (drempelbedrag) uitkomt, dan moet die verplicht Europees aanbesteden.
Op de website van de Rijksoverheid is uitgebreide informatie te vinden.

De aanbestedingsprocedures zijn omschreven in de Europese richtlijnen, die met de Aanbestedingswet 2012 is geïmplementeerd in de Nederlandse rechtsorde.

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.

Meer informatie over aanbestedingen is bijvoorbeeld te vinden bij Pianoo: expertisecentrum aanbesteden.

Er zijn daarnaast verschillende websites met overzichten van Europese aanbestedingen, onder andere die voor inkoop van arbodienstverlening. Voorbeelden zijn Aanbestedingskalender en TenderNed.

4.5 Europese wetgeving

Op de achtergrond

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

Sturend effect richtlijnen

In dit kader zijn de Kaderrichtlijn, de Machinerichtlijn en Productrichtlijn van belang (www.europa.eu). Dit hoeft niet altijd te worden opgevat als een heel scherpe en directe sturing. Zie voor meer informatie het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk.

Traag maar onverbiddelijk

De Europese Kaderrichtlijn Veiligheid en Gezondheid van 1989 (Eg 89/391) bevat aanwijzingen voor de EU-lidstaten voor de wettelijke regelingen op arbogebied. Arbowetgeving van begin jaren negentig leidde tot de opkomst van grote landelijke arbodiensten. Op basis van een uitspraak van het Europese Hof in mei 2003 over naleving van de kaderrichtlijn werd in Nederland de Arbowet aangepast in 2005. Hierbij werd de voorrang van interne deskundigheid (preventiemedewerker) geregeld en verdween werkoverleg uit de Arbowet. De interne dienstverlening door de preventiemedewerker is dus vooral het resultaat van Europese ontwikkelingen. De snelheid waarmee de wetswijziging is ingevoerd en wordt gehandhaafd, valt reuze tegen. Zie voor meer informatie paragraaf 1.1.2.

Europese invloed

Behalve de min of meer directe rol op wetgevingsgebied, is sprake van andersoortige Europese invloed waar het de arbozorg betreft.
Politieke beïnvloeding, normstelling, financiering/subsidiëring, promotie, informatieverstrekking en kennisontwikkeling zijn belangrijke randvoorwaarden om arbeidsomstandigheden te kunnen verbeteren. Op al deze terreinen speelt Europese invloed een rol. Een voorbeeld daarvan is te vinden op Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound).

5. Beleid

5.1 Arboconvenanten

De afgelopen jaren zijn in een groot deel van de in Nederland bestaande arbeidssectoren arboconvenanten afgesloten tussen werkgevers, werknemers en het ministerie van SZW. Er zijn vele convenanten, gericht op het verbeteren van arbeidsomstandigheden en terugdringen van arbeidsongeschiktheid en verzuim.

Invloed op dienstverlening

De convenanten hebben de aard en inhoud van de arbodienstverlening beïnvloedt. 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 (SLA's) en branche-instrumenten om te komen tot een goede keuze en invulling van arbodienstverlening.

Voorbeeld uit verschillende sectoren zijn:

Grafimedia
Grafimedia

Het beleidsprogramma Arboconvenanten nieuwe stijl is in 2007 afgerond en geëvalueerd. De conclusie is dat de convenanten hebben geleid tot meer verzuimreductie en betere arbeidsomstandigheden. Met arbocatalogi op sectorniveau kunnen deze resultaten verder worden uitgebouwd.

5.2 Cao-afspraken

De invulling van arbodienstverlening kan geregeld worden in de cao. Werkgevers en werknemers maken daarin afspraken over alle verplichte onderdelen van de arbodienstverlening: ziekteverzuimbegeleiding, de RI&E-toets, het PAGO en aanstellingskeuringen. Dit kan ook betekenen dat de cao-partners voor één taak afspreken dat deze door arbodeskundigen wordt uitgevoerd, en voor andere taken een arbodienst wordt ingeschakeld, of dat zelf afspraken worden gemaakt 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 gebruikmaken van die cao-afspraken.
Mocht een onderneming afspraken maken buiten de cao om (of voordat die er is), dan gaan deze bedrijfsafspraken juridisch vóór de brancheafspraken. Zijn ze met elkaar in tegenspraak, dan gaan de brancheafspraken vóór.

5.4 Standaardisatie en normalisatie

Niet van toepassing.

5.5 Certificering en arbeidsomstandigheden

Certificering vult wettelijke gaten

Certificering is een belangrijk gegeven als de overheid een pas op de plaats maakt of een stap terugdoet. 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 betaalde dienstverlening, is er behoefte aan onafhankelijk toezicht op de kwaliteit. Anders is er onduidelijkheid over prestatieniveaus en ontstaat mogelijk oneerlijke concurrentie. Voor arbeidsomstandigheden is dat terug te vinden 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 de dienstverlening voldoet aan vastgelegde eisen. Die eisen kunnen betrekking hebben op personen (persoonscertificatie) of bijvoorbeeld op systeembeheersing in een bedrijf (systeem-/bedrijfscertificering).
In het kader van arbodienstverlening is op een overzicht van certificerende instellingen te vinden.

Hoe werkt het?
Als een bedrijf wil laten bevestigen 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 vastgesteld door een certificerende instelling die een doorlichting, audit of assessment uitvoert.

Kwaliteit van de beoordeling
Een certificerende instelling wordt door de Raad voor Accreditatie erkend als deze voldoet aan gestelde eisen voor 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 blijft. Veelal gebeurt dit door bij- en nascholingen of congres- en studiedagenbezoek, waarmee hercertificerings- of herregistratiepunten te behalen zijn.
Voorbeelden van certificerende instellingen op dit gebied zijn KIWA (Hobeon) voor kern- en arbeidsdeskundigen en RGS voor medisch specialisten. Zie ook paragraaf 1.3.1.

Systeemcertificering
Voor de arbeidsomstandigheden is vooral de systeemcertificering van een arbodienst van belang (zie vangnetregeling (paragraaf 4.1.1.) en ook de persoonscertificering van de kerndeskundigen (maatwerkregeling en vangnetregeling). De Arbowet stelt eisen 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 bij de Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten (SBCA). Zie voor een overzicht van intern- en externe gecertificeerde arbodiensten paragraaf 1.2.1.

Regeling Certificatie Arbodiensten
Het schema is tot stand gekomen in nauw overleg tussen de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA, tegenwoordig OVAL) en werkgevers- en werknemersorganisaties. Het beheer van de regeling is in handen van de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA). Op 1 januari 2019 is het vernieuwde certificatieschema voor arbodiensten in werking getreden. Dit schema is gebaseerd op en gecombineerd met de norm ISO 9001-2015.

Bedrijfsveiligheid en arbeidsomstandigheden
Voor bedrijven zelf geldt dat ze met behulp van certificering op basis van ISO 45001 (opvolger van Occupational Health and Safety Assesment Series, OHSAS), OHSAS18001 kunnen aantonen dat de eigen arbeidsomstandighedenbeheersing aan gestelde eisen voldoet.
Aannemers kunnen met behulp van een VCA-certificaat (VGM-checklist aannemers) aantonen dat ze veilig werken bij het uitvoeren van opdrachten.

Specifieke risico's

Daarnaast bestaan er diverse certificeringschema's gericht op de beheersing van specifieke risicogebieden, zoals certificering van asbestverwijdering (bedrijven en deskundigen) en de uitvoering van het daarbij behorende laboratoriumonderzoek, Stichting Certificatie Asbest.
In zulke schema's gaat het vaak niet alleen of primair om arbeidsveiligheid, maar ook om volksgezondheidsaspecten in ruimere zin.

Beheersstichtingen Arbowet

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

- Stichting Toezicht Certificatie Verticaal Transport (TCVT)
- Stichting Certificatie Asbest (SCA)
- Stichting Centraal College van Deskundigen Drukapparatuur
- Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA)
- De Stichting Beheer Certificatie Liften (SBCL)
- Beheersstichting Arbodeskundigen - Stichting Beheer Certificering Deskundigen (BCD)
- Stichting Vomes (voorheen Certificering Vuurwerk en Explosieven)
- Stichting Werken onder Overdruk

Het voornemen bestaat diverse beroepen in het arboveld te verplichten tot een persoonscertificaat. Zie voor de lijst op Arboportaal. In 2022 is dit reeds geformaliseerd voor kraanmachinisten en voor werken met explosieve stoffen.

6. Beheersmaatregelen

Niet van toepassing

7. Medisch onderzoek

In de context van arbodienstverlening valt te denken aan aanstellingskeuringen en het PAGO. Meer informatie is te vinden in paragraaf 1.3.3.

8. Werkgeversverplichtingen

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

9. Werknemersverplichtingen

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

10. Werknemersrechten

Bij de keuze voor de aard en de invulling van de arbodienstverlening is een belangrijke rol voor de werknemersvertegenwoordiging weggelegd. 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) is overeenstemming vereist met ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Dat wil zeggen dat de OR of de PVT een vetorecht heeft. De werkgever kan niet naar de kantonrechter stappen om daar alsnog zijn gelijk te halen. De medezeggenschap over de arbodienstverlening is dus versterkt. Voor de wetswijziging had de OR alleen instemmingsrecht over de keuze voor een arbodienst en de arbozorgmaatregelen. Het kan zijn dat er in de cao al afspraken staan 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 aanvullende afspraken worden gemaakt over de organisatie van deskundige ondersteuning. Daarvoor geldt dan het instemmingsrecht. Wordt 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 arbodienst.

11. Praktijkverhalen

Praktijkvoorbeeld 1

Een universiteit heeft ervoor gekozen zich op arbogebied centraal te laten ondersteunen door een interne arbodienst. Deze arbodienst biedt ook ondersteuning op milieugebied. Aan deze arbodienst zijn vier kerndeskundigen verbonden: veiligheidskundige, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundige en bedrijfsarts. Zij 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. Het moet zelfs 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 naar allerlei toepassingen van ioniserende straling. Aan dit werk zijn veel risico's verbonden ook als het gaat om veiligheid en gezondheid (en milieu). Om hierover te adviseren ter reductie van deze risico's is veel 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 medewerkers die zich weinig gelegen laten liggen aan regels. 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 bewerkstelligen en ervoor te zorgen dat zij zich wel aan de regels houden, is een aparte aanpak nodig. Ook deze benadering in de dienstverlening is op de vrije markt bij externe arbodiensten vanzelfsprekend.
De kerndeskundigen in de interne arbodienst zijn met deze cultuur- en organisatie-eigenschappen bekend. In een aantal gevallen zijn deze medewerkers afkomstig uit de onderzoekswereld.

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

De wettelijke taken van de preventiemedewerker op centraal niveau worden uitgevoerd door de arbodienst.

- Helpen met opzetten van managementsysteem, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, procedures, periodieke evaluatie, enz.
- Adviseren aan en samenwerken met de ondernemingsraad.
- Meewerken 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, Nederlandse 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. Een en ander wordt afgestemd met de decentrale (facultaire) ondernemingsraad. Op decentraal niveau wordt ook invulling gegeven aan de taken van de preventiemedewerker op dat niveau. Dan gaat het vooral om het implementeren van het vastgestelde arbobeleid.

Een decentrale arboafdeling geeft daaraan invulling door de RI&E uit te voeren en een plan van aanpak op te stellen en in uitvoering te nemen. Daarbij gaat het om twee 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 worden ingezet en er worden externe dienstverleners ingezet. Daarmee komt specifieke deskundigheid in huis en kan een onafhankelijke deskundige adviseur de procesmatige begeleiding voor zijn rekening nemen. 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 de centrale en decentrale arbodeskundigen anderzijds. Daarnaast worden externe deskundigen ingezet voor specifieke onderwerpen, zoals de verdieping van de RI&E op werkterreinen waarvoor aanvullende deskundigheid gewenst is en het geven van passende veiligheidstrainingen noodzakelijk.

Het aantal medewerkers van de arbodienst hangt sterk af van de taakverdeling tussen centraal en decentraal. Naarmate er meer personen arbotaken invullen binnen de faculteiten en diensten, 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 grote centrale dienst die 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 identiteit van het bedrijf. Maatwerk dus!

Praktijkvoorbeeld 2

Een bedrijf maakt specialistische technische installatiedelen. Daarna brengt een montageafdeling die aan op procesinstallaties. Omdat die installaties toebehoren aan opdrachtgevers in de procesindustrie, wordt van het bedrijf verwacht dat het een VCA-certificaat bezit. Zonder dit certificaat komen er geen opdrachten binnen. Door het VCA-certificaat wordt het bedrijf gedwongen om aantoonbaar aan veel verplichtingen uit de Arbowet en aan een aantal extra verplichtingen te voldoen. Jaarlijks gaat een certificerende instelling na of aan alle verplichtingen is voldaan.
Eventuele tekortkomingen moeten binnen drie maanden zijn gecorrigeerd om schorsing van het certificaat te voorkomen.

Op basis van de VCA-checklist moeten heel veel zaken aantoonbaar geregeld zijn.

- Arbobeleid met aantoonbare aandacht voor continue verbetering van veiligheid, gezondheid en milieu, gericht op het voorkomen van persoonlijk letsel. Dit beleid moet 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 RI&E 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 taakrisicoanalyse worden opgesteld, om vast te stellen of en zo ja welke extra maatregelen nodig zijn om veilig en gezond werken mogelijk te maken.
- Deze VGM-functionaris moet zijn opgeleid op MVK-niveau of beschikken over een geldig VCA- diploma Veiligheid voor operationeel leidinggevenden (VCA-VOL) en daarnaast aantoonbaar worden ondersteund door een veiligheidskundige met minimaal een geldig MVK-diploma.

In dit geval treedt de interne kwaliteitsdeskundige op als VGM-functionaris naast de aangestelde preventiemedewerker. Voor de certificering geldt dat de verzuimbegeleiding door een bedrijfsarts wordt geverifieerd. Functie-specifieke keuringen moeten worden

uitgevoerd door een speciaal daarvoor opgeleide keuringsarts.
In dit bedrijf is dus sprake van brede arbodienstverlening: intern de preventiemedewerker en de VGM-functionaris, extern doorlopend een arbodienst voor verzuimbegeleiding en toetsing van de RI&E en een MVK'er ter ondersteuning van de VGM-functionaris. Daarnaast wordt regelmatig gebruik gemaakt van keuringen van materieel, blusmiddelen en EHBO-middelen. Ten slotte 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 VCA-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 re-integratie*, Policy Productions, november 2006

12.2 Websites

Arbeidsinspectie – Bedrijfsarts - Arbodiensten
FNV- arbodienstverlening
Blik op werk
OVAL
InPreventie, beroepsvereniging voor preventiemedewerkers en arbocoördinatoren

13. Referentie auteurs

Klaas Notenbomer (arbeids- en organisatiedeskundige)
Wim van Alphen (arbeidshygiënist)
Gerard de Groot (veiligheidskundige)
André Weel (bedrijfsarts)

(Update 2022-2023)
Stephan van Puffelen (hoger veiligheidskundige en arbeidshygiënist)

14. Peer-review

Dit arbodossier is beoordeeld door:
Andrew Hale, TU Delft

Update 2022-2023
Ronald Klee en Pieter Coenen