

# Arbo Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor arboprofessionals, preventiemedewerkers, bedrijfshulpverleners en ondernemingsraden. De insteek is: hoe kan een in- of externe arboprofessional bijdragen aan een gezonde en veilige werkplek en hoe behaalt hij daarmee een beter rendement voor de organisatie. In Arbo Rendement leest u verder alles over onderwerpen zoals arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, re-integratie, subsidies en het arbobeleid.

Arbo Rendement biedt u:

- heel veel kort nieuws;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- geregeld een marktanalyse over relevante onderwerpen voor de arboprofessional;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op arbogebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/arboblade](http://www.rendement.nl/arboblade)

# Partner in arbozaken

**Om werknemers een flinke vinger in de pap van het arbobeleid te geven, heeft de wetgever allerlei rechten geregeld voor de medezeggenschap. De OR is voor u dan ook een belangrijke partner. Onder meer bij het afsluiten van het basiscontract met de arbodienst. De OR heeft daarin een belangrijke stem, zowel bij maatwerk- als vangnetregeling.**

In 2005 is de Arbowet ook al eens gewijzigd. Vanaf dat moment moest elke organisatie een interne preventiemedewerker of medewerker met preventietaken hebben en is de verplichting van een all inclusive contract met een gecertificeerde arbodienst afgeschaft. Elke organisatie

Als er geen schriftelijke overeenstemming is met de OR of PVT of er geen cao-afsprake geldt, mag de werkgever geen maatwerkregeling afspreken en komt automatisch de vangnetregeling in beeld. Hierbij heeft de OR instemmingsrecht op de keuze van de arbodienst en op de inhoud van het contract. Het verschil tussen het overeenstemmingsrecht en het instemmingsrecht is dat het overeenstemmingsrecht is vastgelegd in de Arbowet en een vorm van vetorecht is voor de ondernemingsraad. Een nee van de OR houdt in dat de voorgestelde maatwerkregeling niet door kan gaan. In verder overleg tussen directie en OR kan uiteraard geprobeerd worden om dichter bij elkaar te komen. Mocht dit niet het geval zijn en de directie zet toch door zonder schriftelijk vastgelegde overeenstemming te hebben bereikt, dan heeft de ondernemingsraad de mogelijkheid

om Inspectie SZW in te schakelen om de werkgever te wijzen op zijn verplichtingen volgens de Arbowet. Het instemmingsrecht ligt vast in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Wanneer een ondernemingsraad niet instemt met een voorstel kan de werkgever nog om vervangende instemming vragen bij de kantonrechter. Volhardt de werkgever in zijn eigen voorstel, dan kan de ondernemingsraad een beroep op nietigheid doen binnen vier weken en ook de stap maken naar de Kantonrechter. Bovenstaand onderscheid tussen maatwerkregeling met overeenstemmingsrecht en vangnetregeling met instemmingsrecht lijkt eenvoudig maar kan in de praktijk

## Bij maatwerk zelf invulling geven aan deskundige bijstand

kreeg de keuze tussen een maatwerkregeling of een vangnetregeling. Het verschil tussen beide regelingen is dat bij een maatwerkregeling een organisatie zelf vaststelt op welke manier invulling wordt gegeven aan de altijd verplichte deskundige bijstand uit de Arbowet.

### Arbodienst

In de vangnetregeling legt u al deze verplichtingen neer bij één gecertificeerde arbodienst. In artikel 17 van de Arbowet staat dat de keuze voor de maatwerkregeling alleen mag wanneer dit is vastgelegd in de cao of wanneer de werkgever hierover schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad (OR).

**Dit artikel is het eerste in een reeks van vier artikelen over arbo en medezeggenschap. In dit artikel staat instemmingsrecht bij arbodienstverlening centraal. Hierna volgen nog: arbeidsomstandigheden en initiatiefrecht, investeringen, organisatieveranderingen en adviesrecht en arbeidsomstandigheden en instemmingsrecht.**

## Ondernemingsraad kan beroep op nietigheid doen

toch tot verwarring leiden. Hieronder twee veel voorkomende situaties:

### Valkuil 1: waar ligt nu precies de grens tussen de maatwerkregeling en de vangnetregeling?

Een bedrijfsarts wordt ingehuurd voor het adviseren over de begeleiding van zieke medewerkers. In het contract is hiervoor het totaal aantal uren vastgelegd. Vaak is dit per jaar en uitgesplitst per week of per maand. Deze bedrijfsarts is ook werkzaam bij een gecertificeerde arbodienst. Voor de toetsing van de RI&E en de uitvoering van de PAGO, vaak uitgebreid tot een PMO, wordt een ander bedrijf ingehuurd. Een dergelijk contract wordt dan ter instem-

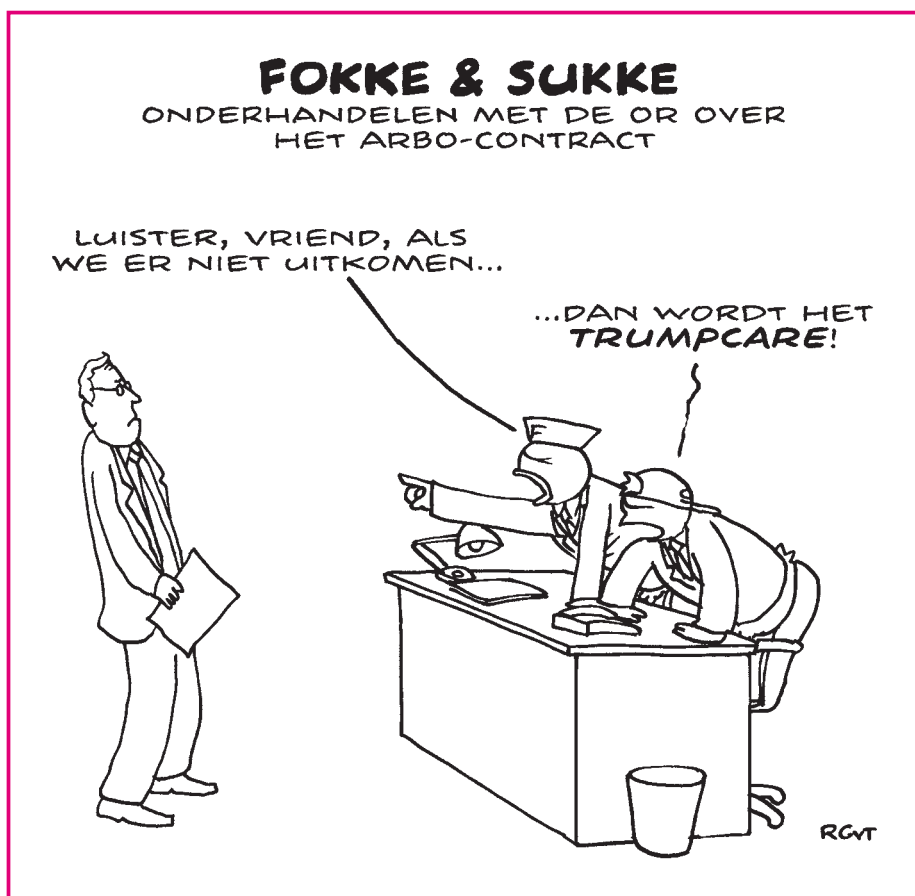
ming voorgelegd aan de OR onder de noemer van een contract met een gecertificeerde arbodienst, dus vangnetregeling. Deze constructie valt juist onder de maatwerkregeling en er moet dus tot overeenstemming worden gekomen met de ondernemingsraad (tenzij de cao deze constructie mogelijk maakt).

### Valkuil 2: maatwerkregeling en toch instemmingsrecht

De directie en de ondernemingsraad komen tot overeenstemming dat de organisatie kiest voor een maatwerkregeling. Er wordt alleen niet vastgelegd wat de looptijd is van de maatwerkregeling. Er wordt wel vastgelegd dat de contracten met de verschillende arbodienstverleners een looptijd hebben van één jaar. In deze situatie geldt dat wanneer er geen afspraken worden gemaakt over de looptijd van de maatwerkregeling deze vanuit rechtswege vervalt na vijf jaar. Dit houdt in dat na vijf jaar opnieuw een schriftelijke overeenstemming moet worden vastgelegd tussen de werkgever en de ondernemingsraad. Gedurende de looptijd van die vijf jaar kan het zijn dat de contracten met de arbodienstverleners worden aangepast. Op dat moment heeft de OR instemmingsrecht op de aanpassingen in het contract met de arbodienstverleners. Staat u (weer) voor de keuze voor maatwerk- of vangnetregeling, neem dan de volgende tips mee:

*Neem het arbo- en verzuimbeleid van uw eigen organisatie onder de loep en kijk wat u zelf organiseert en wat u uitbesteedt.*

Het adviseren over de mogelijkheden en beperkingen van een zieke medewerker is het domein van de bedrijfsarts. Wel kunt u kijken wat uw organisatie zelf aan deskundigheid in huis heeft om de zieke medewerker te begeleiden tijdens het re-integratietraject. Bijvoorbeeld in de vorm van een arbeidsdeskundige of inzetbaarheidscoach. Daarnaast is het goed om te weten welke deskundigheid u zelf in huis heeft. Wat is het deskundigheidsniveau van uw preventiemedewerker(s), veiligheidskundige(n), KAM-coördinator(en), ergocoache(s) of medewerkers facilitaire dienst? Is



een eigen personeelslid een gecertificeerd deskundige, dan mag de RI&E door deze persoon worden getoetst.

*Bepaal welke arbodienst of arbodienstverleners het best passen bij uw organisatie.*

Afhankelijk van bovenstaande uitkomst kan het zijn dat een totaal contract met een gecertificeerde arbodienst de beste optie is. Het kan ook zijn dat in verband met specifieke risico's van bijvoorbeeld giftige stoffen of brandgevaar specialistisch advies nodig is op het gebied van preventie. Dan is de keuze voor de maatwerkregeling het meest voor de hand liggend. Dit geldt ook voor de situatie dat uw organisatie zelf de specialistische kennis in huis heeft.

*Betrek de ondernemingsraad in een vroeg stadium.*

Hiervoor geldt hoe eerder hoe beter. Neem de OR mee vanaf het begin van het proces, dus al bij de inventarisatie rond het eigen arbo- en verzuimbeleid. De OR kan vanuit zijn eigen perspectief aanvul-

lingen geven en krijgt bovendien de informatie die nodig is om tot overeenstemming te komen of instemming te geven later in het traject. Hiermee kan onnodige discussie of vertraging worden voorkomen. Dit geldt ook voor de selectie van een arbodienst of arbodienstverlener(s). Laat een afvaardiging van de OR hierin meedraaien. Bekijk ten slotte goed of het gaat om een verzoek tot overeenstemming of tot instemming.

*Wellicht een open deur: zorg dat u goed op de hoogte bent!*

Neem kennis van de wijzigingen in de Arbowet per 1 juli 2017 en de wijziging van het Arbobesluit met de klachtenregeling en de second opinion. Dat is de beste garantie voor een goede vorm van arbodienstverlening waarvan iedereen beter wordt.

*Carolina Verspuij is trainer en adviseur Arbeid @ Gezondheid. E-mail: carolina.verspuij@sbiformaat.nl, www.sbiformaat.nl/thema/arbo-gezondheid*