

Een contract afsluiten met een arbodienst



Volgens de Arbowet zijn werkgevers verplicht om zich bij een aantal wettelijke arbotaken te laten ondersteunen door deskundigen en een basiscontract af te sluiten met een arbodienstverlener. Samenwerken met een arbodienst heeft als voordeel dat je voor alle expertise bij één partij terecht kunt. Waar moet je op letten als je een contract met een arbodienst afsluit?

Om te zorgen voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden moet je werkgever een goed arbobeleid voeren. De Arbowet bepaalt dat de werkgever zich bij de uitvoering van zijn wettelijke taken op dat gebied moet laten ondersteunen door deskundigen. Het gaat om de volgende arbotaken:

- de toetsing van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en advies daarover;
- de deskundige begeleiding bij ziekte en re-integratie;
- het aanbieden van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- wettelijk verplichte aanstellingskeuringen verrichten (als dat relevant is);
- het regelen van een open spreekuur van de bedrijfsarts.

Het is nuttig om van tevoren een aantal eisen op te stellen

Keuze tussen vangnetregeling en maatwerkregeling

Je organisatie kan hiervoor een arbodienst inschakelen. Je maakt dan gebruik van de zogenoemde vangnetregeling. Kiest je organisatie hiervoor, dan sluit je een contract met een gecertificeerde arbodienst. Die ondersteunt de werkgever bij het preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid en beschikt over één of meer geregistreerde bedrijfsartsen en één of meer van de andere kerndeskundigen die in de Arbowet genoemd worden: de arbeidshygiënist, de arbeids- en organisatiedeskundige of de hogere veiligheidskundige.

Maar ook andere arboprofessionals kunnen bij de arbodienst zijn aangesloten, zoals een arboverpleegkundige, een casemanager, een bedrijfsmaatschappelijk werker of een ergonom. Welke deskundige ook nodig is, je kunt dit regelen via de arbodienst. Een andere mogelijkheid is de maatwerkregeling. Je organisatie schakelt dan zelf de benodigde deskundigen in, dus bijvoorbeeld een zelfstandig gevestigde bedrijfsarts voor de verzuimbegeleiding en het uitvoeren van aanstellingskeuringen.

Betrek OR in vroeg stadium

Maar kiest je organisatie voor de vangnetregeling en zoekt ze een (andere) arbodienst, dan is het nuttig om van tevoren een aantal eisen op te stellen. Het aanbod is groot en er zijn verschillen in de kwaliteit van de diensten, de klantgerichtheid en de prijzen.

Het is verstandig om de OR hier in een vroeg stadium bij te betrekken, omdat deze moet instemmen met de keuze en de inhoud van het contract (zie kader). Begin met een evaluatie van je huidige arbodienst. Via de OR kun je achterhalen wat medewerkers van de arbodienst denken en welke ervaringen ze hebben.

Kunnen werknemers snel terecht bij de bedrijfsarts, is de arbodienst goed bereikbaar, worden medewerkers ook door de bedrijfsarts zelf geholpen of krijgen ze vaker dan afgesproken te maken met een vervanger? Dergelijke vragen geven een beeld van de kwaliteit van de dienstverlening.

Rekening houden met de rechten van de OR

Als het om het arbeidsomstandighedenbeleid gaat, kun je niet om de ondernemingsraad (OR) en personeelsvertegenwoordiging (PVT) heen. Zij hebben volgens [artikel 27 lid 1d van de Wet op de ondernemingsraden \(WOR\)](#) instemmingsrecht op alle nieuwe, gewijzigde of ingetrokken regelingen die iets te maken hebben met arbeidsomstandigheden.

Hulp

Als de OR niet instemt, kan de werkgever naar de kantonrechter stappen. Die kan vervangende toestemming verlenen als hij oordeelt dat het besluit van de OR onredelijk is. De OR kan op haar beurt de hulp van de kantonrechter inroepen als de werkgever de regeling toch invoert zonder instemming van de raad. De OR heeft ook instemmingsrecht op de keuze voor een arbodienst en op de inhoud van het contract met de arbodienst. Het is dus verstandig om op tijd de OR erbij te betrekken. Als je werkgever de maatwerkregeling wil toepassen, kan dat alleen als hij hierover overeenstemming heeft bereikt met de OR of de PVT, of als deze mogelijkheid is genoemd in de cao waar je organisatie onder valt. Als er geen overeenstemming is met OR of PVT, kan je werkgever hiertegen niet in beroep gaan. Dan moet hij voor de arbozorg automatisch gebruikmaken van de vangnetregeling en een arbodienst inschakelen.

Inventariseren behoefte dienstverlening

Het is dan van belang om van tevoren goed te inventariseren aan welke soort dienstverlening je organisatie behoefte heeft. De RI&E vormt daarbij het uitgangspunt. Op basis van de informatie in de RI&E kun je bepalen welke diensten de arbodienst minimaal moet aanbieden en welke expertise hij in huis moet hebben.

Arbodienstverleners bieden vaak een breed scala aan interventies aan. Het kan gaan om maatregelen voor de fysieke werkplek, zoals werkplekanalyse of een advies over ergonomische aanpassingen. Maar een arbodienst kan ook fysiotherapie of coaching aanbieden. Neem in deze fase verder de prestaties mee van de eventuele vorige arbodienst.

Kies een arbodienst die voldoende ervaring heeft met de branche waarin jouw organisatie actief is. Als er heel specifieke risico's aanwezig zijn – bijvoorbeeld werken met gevaarlijke stoffen – is het handig een arbodienst in te schakelen die daarin gespecialiseerd is. Ligt de nadruk op preventie, verzuimbeheersing of juist op verzuimbegeleiding en re-integratie?

Kijk niet alleen naar de prijs, maar ook naar de diensten

Een belangrijk selectiecriteria is natuurlijk het kostenplaatje, maar staar je daar niet blind op. Aan goede arbodienstverlening hangt nu eenmaal een prijskaartje. Bij het vergelijken van arbodienstverleners moet je daarom niet alleen kijken naar de prijs, maar ook naar de diensten die de arbodienst precies biedt.

Er zijn verschillende soorten contracten gangbaar, 'all-in' of op basis van verrichtingen, en tussenvormen. Het all-incontract wordt aangeraden door alle onafhankelijke adviseurs. De andere soorten bieden arbodiensten soms niet meer vanwege het tekort aan bedrijfsartsen. Arbodiensten lijken dezelfde standaardpakketten te bieden.

Wat moet er in het contract staan?

Toch is het belangrijk onder meer de prijs-kwaliteitverhouding van verschillende arbodiensten te vergelijken. Zo weet je zeker dat elke euro die je organisatie uitgeeft aan arbodienstverlening goed is besteed. In het contract moet in ieder geval staan:

- de kosten die de arbodienst in rekening brengt;
- de diensten die (standaard of aanvullend) onder het contract vallen;
- de afspraken over een proeftijd (waarin je werkgever het contract kan ontbinden), de looptijd en de voorwaarden bij opzegging, zoals de opzegtermijn.

Let er bij het afsluiten van een contract op dat het ook voldoet aan de eisen van de Arbowet én aan het volgende:

- Zijn er vaste evaluatiemomenten voor de dienstverlening?
- Is er een vaste bedrijfsarts, een vaste vervanger, een vaste contactpersoon?
- Is er sprake van taakdelegatie en hoe is dat geregeld?
- Is er snel een andere bedrijfsarts beschikbaar in geval van een second opinion?
- Is er een klachtenregeling en een geschillencommissie?

De werkgever blijft eindverantwoordelijk

Zoals bij alle dienstverlening is regelmatig contact met arbodienst of bedrijfsarts heel nuttig. Een goede relatie opbouwen kost tijd en energie van beide kanten. Houd er rekening mee dat de werkgever verantwoordelijk kan worden gehouden voor tekortkomingen van de ingehuurde arbodienst. Hij blijft altijd eindverantwoordelijk. Zijn er dus zaken niet duidelijk, vraag dan vooral door.



Je kunt meer informatie vinden in de [toolbox Stap voor stap naar goede afspraken met de arbodienst](#).

Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl