

Alles op één pagina

Bedrijven kiezen zelf hoe ze de bedrijfsgezondheidszorg invullen. OVAL ontwikkelde een handige toolkit om hiermee aan de slag te gaan. In dit artikel staan enkele highlights.

tekst Dorothé van den Aker

Wordt het de maatwerkregeling of de vangnetregeling? Hoe organiseren ze het arbo- en verzuimbeleid binnen het eigen bedrijf? En welke arbodienstverlener sluit aan bij hun keuzes? OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan) heeft een handige toolkit ontwikkeld die werkgevers en professionals helpt bij het invullen van het arbo- en verzuimbeleid en de verschillen en valkuilen in beeld brengt.

Eigenaarschap

Het ene bedrijf is het andere niet. Dat maakt dat er ook grote verschillen zijn in beleid en uitvoering als het gaat om arbeidsomstandigheden, verzuim, preventie en duurzame inzetbaarheid. Het beleid van een bedrijf moet gebaseerd zijn op de specifieke arbeidsrisico's binnen en de doelstellingen van dat bedrijf. Wanneer een bedrijf bijvoorbeeld werkt met gevaarlijke stoffen, vraagt dat om specifieke maatregelen. Datzelfde geldt voor fysieke belasting of psychosociale belasting als agressie & geweld en werkdruk. Een werkgever moet 'eigenaarschap' tonen; hij is verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden, de

zorg voor zijn medewerkers en voor hun inzetbaarheid. De werkgever heeft ook financiële verantwoordelijkheden bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Hij heeft er dus belang bij om zelf invloed te kunnen uitoefenen op het beleid en de verzuimbegeleiding in de praktijk. Sommige werkgevers denken dat alles is geregeld met het afsluiten van een contract met een arbodienstverlener. Zij zijn dan niet of nauwelijks meer betrokken bij de uitvoering. Dat is een gemiste kans, ook om het beleid rond verzuimbegeleiding en arbeidsomstandigheden tot een integraal onderdeel te maken van het HR-beleid.

Maatwerk

Rondom de term maatwerk bestaan veel misverstanden. Elke werkgever wil natuurlijk dat een arbodienstverlener aansluit op zijn visie en HR-beleid: maatwerk dus. Daarmee is maatwerk een aantrekkelijk begrip. Het wordt echter vaak synoniem verklaard met de maatwerkregeling en dat is niet juist. Het aansluiten op de vragen en behoeften van de werkgever is zowel in de maatwerkregeling als in de vangnetregeling mogelijk. Daarvoor zijn er wel goede af-

spraken nodig tussen de werkgever en de arbodienstverlener.

Bij de afweging voor welke regeling te kiezen, is de eerste vraag welke capaciteit en organisatiekracht een bedrijf zelf in huis heeft. Bij de maatwerkregeling organiseert de werkgever zelf de in te schakelen kerndeskundigen. Dat betekent ten minste een bedrijfsarts voor de verzuimbegeleiding en het uitvoeren van de andere wettelijk verplichte taken. De werkgever kan de bedrijfsarts en andere deskundigen in dienst nemen, als zelfstandige inhuren of ze via een arbodienst inschakelen. Ook een combinatie van deze opties is mogelijk. Naast het inschakelen van kerndeskundigen betekent het toepassen van de maatwerkregeling ook het beschrijven van werkprocessen, het inregelen van werkprocessen en systemen en het intern opleiden van mensen om de coördinerende rollen te vervullen. Dat maakt dat de maatwerkregeling in de praktijk vooral wordt toegepast in grotere organisaties. Een extra aandachtspunt is de rol van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Voor toepassing van de maatwerkregeling is overeenstemming met de medezeggenschap verplicht.



Zonder expliciete vaststelling van die overeenstemming is de vangnetregeling automatisch van toepassing. En voor de vangnetregeling is instemming van de ondernemingsraad nodig.

Privacy

Het gaat nogal eens mis bij het opslaan van verzuimgegevens, waaronder medische gegevens. Zo mogen werkgevers geen gezondheidsgegevens van werknemers verwerken en heeft de bedrijfsarts, of een casemanager die onder zijn directe verantwoordelijkheid werkt, als enige toegang tot deze gegevens. Wanneer een bedrijfsarts spreekuur houdt op locatie van de werkgever, is het dus niet toegestaan dat een secretaresse van die werkgever correspondentie met medische informatie voor de bedrijfsarts verstuurt, opent en archiveert, zonder dat die secretaresse formeel onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts is gebracht.

Opslag van gegevens in een eigen IT-systeem is aan strikte regels gebonden. Elke werkgever moet de digitale verwerking van persoonsgegevens melden bij

het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) en een privacyreglement beschikbaar stellen waarin de digitale gegevensverwerking staat beschreven. Recent heeft het CBP de eisen waaraan zo'n elektronisch dossier moet voldoen nog verder aangescherpt. Bij overtreding kunnen fikse boetes volgen.

Preventie

Natuurlijk gaat het er niet alleen om te voldoen aan de wettelijke regels. Een werkgever is verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en preventie. Uiteindelijk wil hij een laag verzuim en vitale, duurzaam inzetbare medewerkers die een bijdrage leveren aan het bedrijfsresultaat. Dat vraagt om visie en een preventieve aanpak. De preventiemedewerker binnen het bedrijf is hierbij belangrijk. Voor de preventiemedewerker is in het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet een grotere rol voorzien. De activiteiten van de preventiemedewerker, arbodienstverleners en werkgever worden beter op elkaar afgestemd en de preventieagenda

samen ingevuld. Ook is instemming voorgesteld met de medezeggenschap over de persoon en de positionering van de preventiemedewerker. In het wetsvoorstel is daarnaast weer een wettelijke verankering opgenomen van de vrije toegang tot de bedrijfsarts. Een beter toegankelijke bedrijfsarts, bijvoorbeeld via een arbeidsomstandigheden spreekuur, draagt bij aan het tijdig signaleren van gezondheidsklachten en beroepsziekten. Dat maakt het meteen mogelijk om eerder gerichte preventieadviezen te geven (zie Vakblad Arbo 2016-1/2).

Samenwerking

Werkgever, bedrijfsarts, casemanager, andere arbodeskundigen, de preventiemedewerker, de ondernemingsraad; er zijn veel partijen betrokken bij het arbo- en verzuimbeleid. Wie doet wat en hoe zorg je ervoor dat deskundigheden elkaar weten te vinden en versterken? Om dit goed te laten werken, zijn samenwerking en een heldere overlegstructuur van belang. Dan lukt het om het arbo-beleid beter af te stemmen op de specifieke omstandigheden in het bedrijf.

Deskundigheid

De werkgever heeft dus behoorlijk wat verantwoordelijkheden en verder zitten er ook nogal wat addertjes onder het gras. Gespecialiseerde dienstverleners, zoals bedrijfsartsen en arbodiensten, ondersteunen daarbij. Niet alleen bij de beleidsmatige keuzes, maar ook in de uitvoering. Zo kunnen leidinggevendend gecoacht worden om op een kwalitatieve manier een actieve rol te pakken in de preventie en verzuimbegeleiding van medewerkers. Benut de in het bedrijf aanwezige expertise, ontwikkel die verder en zoek dienstverleners die daarbij aansluiten.

In dit artikel zijn enkele highlights uit de toolkit toegelicht. De complete toolkit voorziet in het volledige wettelijke kader en in een uitgebreide toelichting op de verschillende onderwerpen. De toolkit geeft toegankelijke uitleg van wet- en regelgeving, samengevat in een handige checklist van een pagina. Dat maakt het tot een handzaam middel voor de werkgever, de HR-afdeling en de or voor de inrichting of herijking van het arbo- en verzuimbeleid. «

Dorothé van den Aker is projectmanager bij OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan), www.oval.nl.

Sommige werkgevers denken dat alles is geregeld met het afsluiten van een contract met een arbodienstverlener