

In maart 2010 is de Arbobalans 2009 verschenen. Deze Arbobalans, die elk jaar uitkomt, geeft inzicht in de ontwikkelingen en oorzaken van verzuim, arbeidsongevallen, et cetera. Op grond daarvan worden maatregelen getroffen. Dit artikel bevat een korte samenvatting van de wettelijk verplichte maatregelen en hoe die in de praktijk uitpakken. Daarnaast gaat het artikel in op de kansen die de bedrijfsmatig adviseur heeft rond verzuim, WIA of werkgeversaansprakelijkheid(sverzekeringen).

Arbobalans: kansen voor

Maatregelen rond arbo richten zich van oudsher enerzijds op het verminderen van de blootstelling aan risicovolle arbeidsomstandigheden en anderzijds op het verminderen van de gevolgen van de blootstelling. De aanpak van de blootstelling is bronbenadering of *primaire preventie*, omdat het gesignaleerde probleem bij de bron aangepakt wordt en voorkomen wordt dat de effecten (gezondheidsklachten, verzuim, ongevallen, productiviteitsverlies) opnieuw kunnen ontstaan. De aanpak van de gevolgen is nodig om de al ontstane problemen bij werknemers te verhelpen of te verminderen (curatie). Dit is *secundaire* (herstellen van de schade) of *tertiaire* (verlichten van niet meer te herstellen schade) *preventie*. Vaak worden arbeidsrisico's in een organisatie pas ontdekt als het te laat is en als de gevolgen ervan zichtbaar zijn bij de werknemers. In dat geval is de bronbenadering niet meer voldoende. Werknemers met klachten moeten dan individueel begeleid of geholpen worden.

Gevolgen

In veel gevallen is er bij de uitvoering van het arbo- en gezondheidsbeleid in organisaties een voorkeur voor de aanpak van de gevolgen, omdat dit zich richt op de individuele werknemer, zodat meer ingrijpende organisatieveranderingen vermeden kunnen worden. Gevolgen bij werknemers zijn direct zichtbaar en makkelijker aan te pakken dan de oorzaken ervan in de organisatie. Dit is een bekende valkuil in veel organisaties en ook bij de dienstverleners die zij inhuren om arborisico's aan te pakken. Het ontstaan van de problemen wordt hierdoor namelijk niet opgelost. Toch is ook de aanpak gericht op de individuele werknemers nodig om de al ontstane gezondheidsschade te verhelpen.

Een aanpak van de gevolgen lost het ontstaan van de problemen niet op.

Nieuwe Arbowet 1 januari 2007

De overheid wil met de sinds 1 januari 2007 gewijzigde Arbowet een effectiever arbobeleid bewerkstelligen, dat zorgt voor verbetering van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Kern van de wet is dat de verantwoordelijkheid voor het arbobeleid wordt gelegd daar waar deze thuishoort, namelijk bij de direct belanghebbenden: de werkgevers en

werknemers in de arbeidsorganisaties. De nieuwe Arbowet maakt onderscheid tussen het publieke domein en het private domein.

Publiek: Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. De overheid stelt hierbij doelvoorschriften vast en deze worden per branche verwerkt in de arbocatalogus.

Privaat: werkgevers en werknemers maken (op sectorniveau) afspraken over de wijze waarop zij invulling geven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften (de arbocatalogus).

De nieuwe Arbowet maakt onderscheid tussen het publieke domein en het private domein.

Getoetst is of de gewijzigde maatregelen bekend zijn bij de werkgevers. Uit de Arbobalans komt naar voren dat dat bij grote werkgevers vaker het geval is dan bij kleine werkgevers. En het is meer bekend bij non-profit dan bij profit organisaties. Bij iets minder dan een kwart van de werkgevers (61 procent van alle werknemers in dienst) hebben de wijzigingen in de Arbowet in de afgelopen twee jaar geleid tot wijzigingen in het bedrijfsbeleid.

In totaal 57 procent van de werkgevers is aangesloten bij een brancheorganisatie, grote organisaties vaker dan kleine organisaties. Gemiddeld 70 procent van de organisaties is van oordeel dat de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van het arbobeleid van de onderneming goed of voldoende is.

In de periode 2008-2009 zijn verschillende onderwerpen meer in de belangstelling komen te staan of deze onderwerpen zijn voor grotere aantallen werknemers van toepassing geworden. Het gaat dan om afspraken over de arbocatalogus, arbodienstverlening, de aanpak van arbeidsrisico's in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), fysieke belasting, biologische agentia, het brancheloket, ouderen, taakaanpassing zwangere werknemers en de preventiemedewerker. Minder in de belangstelling gekomen of minder grote aantallen werknemers omvattend zijn de onderwerpen: studie of onderzoek, ongewenste omgangsvormen, een handicapvriendelijke werkomgeving, psychosociale arbeidsbelasting,



de adviseur

model RI&E en jongeren. Voor ziekteverzuimaanpak geldt dat op werknemersniveau afspraken over begeleiding bij ziekteverzuim door bedrijfsarts of medewerker van de arbo-dienst het meest is toegenomen.

Algemene bedrijfsmaatregelen

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om zich deskundig te laten bijstaan op het terrein van ziekteverzuimbegeleiding, toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E, alleen bij grote werkgevers), et cetera. Hierbij heeft de werkgever keuzevrijheid. Door zelf te kiezen door wie bedrijven zich laten ondersteunen, zijn er meer mogelijkheden voor het leveren van maatwerk.

In 2004 was nog 90 procent van de werkgevers aangesloten bij een externe gecertificeerde arbodienst. In 2008 is dat teruggelopen tot 73 procent. Een klein deel van de onder-vraagde werkgevers heeft een contract met een niet-gecertificeerde arbodienst, heeft een interne arbodienst of geeft aan dat er een contract is, maar niet met wie. In totaal heeft dan 76 procent van de werkgevers in 2008 een contract met een arbodienst.

Vooral in de profit sectoren en de sectoren met veel kleine bedrijven is het percentage bedrijven met een contract met een arbodienst of andere arbodienstverleners laag. In de horeca heeft 50 procent van de ondernemingen een contract met een arbodienst of andere arbodienstverlener; in de zakelijke dienstverlening 75 procent.

Verzuimbeleid

Veel bedrijven hebben een ziekteverzuimbeleid. De verplichting tot het voeren van een ziekteverzuimbeleid maakte tot en met 2006 onderdeel uit van de Arbowet (artikel 4). Met ingang van 1 januari 2007 is deze verplichting komen te vervallen. De verplichtingen van de werkgever ten aanzien van de re-integratie van werknemers zijn opgenomen in de Wet verbetering poortwachter.

Afspraken over het ziekteverzuimbeleid kunnen zowel mondeling als (deels) schriftelijk worden gemaakt. In 2008

Het aantal bedrijven zonder RI&E lijkt licht toe te nemen.

legde 73 procent van de werkgevers de verzuimafspraken vast, waarvan 31 procent mondeling (dus 42 procent schriftelijk). En 27 procent dus niet. Hoe groter de werkgever, des te meer vastlegging.

RI&E

Onderzoeksgegevens laten zien dat bijna de helft van de bedrijven een (getoetste of ongetoetste) RI&E heeft. Het niet-naleven van de verplichting komt vooral voor bij kleine bedrijven. Bij de zeer kleine bedrijven heeft tweederde zelfs geen RI&E. Het aantal bedrijven zonder RI&E lijkt licht toe te nemen.

De meeste bedrijven gebruiken voor de RI&E een model dat ontwikkeld is door de arbodienst. In de sectoren horeca en de handel doet men dat het minst, maar daar wordt weer vaak gebruikgemaakt van een branche-RI&E. Ook in de landbouw wordt veelvuldig gebruik gemaakt van de brancheversie van de RI&E. Overigens zijn er nog maar betrekkelijk weinig branches waar de RI&E in de cao van de branche is opgenomen, in totaal is tweevijfde van alle branche-RI&E's in de cao opgenomen.

BHV

Bedrijfs hulpverlening (BHV) is geregeld in artikel 15 van de Arbowet. Daarin staat dat een werkgever zich moet laten bijstaan door één of meer werknemers die de rol van bedrijfshulpverlener (BHV'er) op zich nemen. De taken van BHV'ers zijn tenminste: (1) het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, (2) het beperken en bestrijden van brand en het beperken en voorkomen van ongevallen, en (3) het alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de instelling in noodsituaties. De werkgever heeft de plicht te zorgen voor een voldoende groot aantal BHV'ers, die zijn opgeleid, uitgerust en georganiseerd op een zodanige wijze dat zij hun taken naar behoren kunnen uitvoeren.

Uit de AI-Monitor Arbo in bedrijf 2008 van de Arbeidsinspectie blijkt dat in totaal 65 procent van alle bedrijven in Nederland BHV'ers heeft aangesteld. Dit percentage is al jaren redelijk stabiel. De aanwezigheid van BHV'ers varieert sterk met de grootte van het bedrijf.

Preventiemedewerker

Naast de aanwezigheid van een BHV'er, zijn bedrijven verplicht om minimaal één preventiemedewerker te hebben. »

De preventiemedewerker zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer en moet kennis hebben van de arbeidsrisico's binnen het bedrijf. Vanaf 1 januari 2007 mag de werkgever van een bedrijf tot en met 25 werknemers zelf de rol van preventiemedewerker vervullen. De werkgever moet dan wel voldoende deskundigheid, ervaring en middelen (tijd, hulpmiddelen, kennis) hebben.

Ongeveer de helft van alle Nederlandse bedrijven (49 procent) meldt dat er een preventiemedewerker is. Dat is al enkele jaren zo. In meer dan de helft van de bedrijven waar een preventiemedewerker aanwezig is, vervult de werkgever deze rol (54 procent).

Ongeveer de helft van alle Nederlandse bedrijven meldt dat er een preventiemedewerker is

Risicogerichte bedrijfsmaatregelen

Bedrijven zijn verplicht om alle arbeidsrisico's te beschrijven in de RI&E en voor alle arbeidsrisico's maatregelen te formuleren in het Plan van Aanpak (PvA). In de praktijk blijkt dit lang niet altijd het geval te zijn. Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat slechts 46 procent van alle bedrijven op het peilmoment en 55 procent op het moment van het bedrijfsbezoek over een RI&E beschikt. En een PvA ontbreekt vaak.

De risico's zijn verdeeld in:

- fysieke belasting;
- psychosociale belasting;
- gevaarlijke stoffen;
- omgevingsrisico's.

In de Arbobalans 2009 staan over deze onderwerpen veel onderzoeksresultaten. Bijvoorbeeld laat het zien of werknemers vinden dat er maatregelen getroffen moeten worden tegen werkdruk of werkstress, RSI, geluidsoverlast, et cetera. Het gaat te ver om deze in dit artikel op te nemen.

Kansen voor de adviseur

De informatie uit de Arbobalans is niet alleen leuk om te weten, maar biedt ook goede advieskansen. Te denken valt aan de volgende adviesmogelijkheden:

- Op arbogebied is er veel onderscheid tussen grote en kleine ondernemingen. In veel grote ondernemingen is het 'arbo-wezen' goed bekend. De invalshoek richting deze werkgevers zal gericht moeten zijn op langdurige uitval (WIA-instroom) en het beperken van de financiële schade. Op dat punt (WGA-premiedifferentiatie) is veel onbekendheid. Bij kleine werkgevers staat het thema 'arbo-beleid' niet hoog op de agenda. De kans voor de adviseur hier is kenbaar te maken dat u de vraagbaak/bemiddelaar bent voor het geval het mis gaat of dreigt te gaan.
- Er wordt rond preventie vaak gekeken naar de secundaire preventie, dus herstel van schade. Toch is het relatief eenvoudig om bij de bron te beginnen, door namelijk aan de hand van de arborapportages (verzuimpercentages) proberen af te leiden welke problemen er zijn (geweest). Als hierbij van iedere verzuimdag ook vastgesteld wordt wat deze dag gekost heeft, is het financiële plaatje direct inzichtelijk, zodat de verzuimverzekering eerder besproken kan worden. Deze advisering zou je verwachten van de arbodienst, maar dat gebeurt in de meeste gevallen niet.

- Als er over verzuimaanpak gesproken wordt, is vaak verlaging van het verzuimpercentage een streven. Op zich prima, maar de *kosten* van verzuim worden hiermee niet inzichtelijk. Het verzuimpercentage is namelijk de uitkomst van het aantal verzuimde dagen/totaal aantal werkbare dagen. Het verschil tussen hoge salarissen (en dus verzuimkosten) en lage salarissen komt hierbij niet in beeld. Verder speelt ook mee dat de inzet in passende arbeid (tegen loonwaarde ander werk verrichten) er niet in verwerkt wordt. In de advisering valt er dan ook veel voor te zeggen om per bedrijf in ieder geval een koppeling te maken tussen de verzuimdagen en het loon per dag van de zieke.

- Zo'n 25 procent van de bedrijven heeft geen contract met een arbodienst. Zijn dit dan ook de bedrijven die geen ziekteverzuimverzekering hebben? Welk risico lopen zij bij ziekte: geen begeleiding (of te laat) en hoge kosten. De kans bestaat dat er sprake is van onderschatting van het risico.

- Vaak wordt gesproken over verzuimbeleid, maar in veel gevallen wordt dit beleid niet schriftelijk vastgelegd. En bij 27 procent van de bedrijven is er helemaal geen verzuimbeleid. Als het er wel is, dan stopt het meestal na 104 weken ziekte. Werkgevers zijn inmiddels 12 jaar financieel verantwoordelijk (WGA-premiedifferentiatie of eigenrisicodragen). Het verzuimbeleid zal uitgebreid moeten worden naar afspraken voor de periode ná 104 weken. En dit moet worden afgestemd met de private inkomensverzekeraars, die veelal betrokken zijn (WGA-eigenrisicodragen, WGA-hiaat, et cetera).

- De helft van de bedrijven heeft geen (getoetste) RI&E. Van de kleine werkgevers is dit zelfs tweederde. Hierbij is het verband met werkgeversaansprakelijkheid en de dekking op de aansprakelijkheidsverzekering (AVB) voor bedrijven relevant.

Janthony Wielink

De auteur is directeur van Enkwest Opleiding @ Advies B.V. en redactielid van de Beursbengel.



Bent u een werkende financiële professional met ambitie?

Volg de bachelor *Bank & Verzekeren*
aan de Strategon University

De bachelor *Bank & Verzekeren* aan de Strategon University is uniek in Nederland. Deze erkende hbo-opleiding biedt zowel starters als meer ervaren professionals namelijk de mogelijkheid om snel, praktijkgericht, efficiënt en effectief hun hbo-diploma te behalen. Zo begint de bachelor voor u als starter bijvoorbeeld met het behalen van vakdiploma's die werkgevers in de financiële dienstverlening gebruiken als aanstellingseisen. Als meer ervaren professional kunt u vrijstellingen krijgen voor

onderdelen van *Bank & Verzekeren* via eerder behaalde diploma's en certificaten en/of werkervaring (erkenning van eerder verworven competenties). Bovendien bepaalt u zelf wanneer u de onderdelen van de bachelor volgt en in welk tempo.

Bank & Verzekeren heeft vier specialisaties:

- › Pensioenspecialist
- › Adviseur Financiële Planning
- › Adviseur Employee Benefits
- › Adviseur Zakelijke Kredietverlening



SAXION
Next

NIBESVV