



Arbowetgeving

P&O-services
Postbus 8504
3503 RM Utrecht

telefoon: (030) 880 1880
e-mail: arbeidsvoorwaarden@pkn.nl
website: www.pkn.nl

Arbowetgeving

Medewerkers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Dit recht is verankerd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De Arbowet geeft richting aan beleid en arbeidsomstandigheden die daaraan voldoen. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor die gezonde en veilige werkplek. De werkgever moet zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Van de werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan het op een veilige manier benutten van deze omstandigheden en op een veilige manier zijn werkzaamheden verricht. Hoe de doelen worden bereikt mag de werkgever zelf bepalen. Dit wordt vastgelegd in een arbobeleid dat is opgesteld in samenwerking met een personeelsvertegenwoordiging. Onderdelen van dit arbobeleid zijn onder andere:

1. Arbodienstverlening

Elke werkgever moet zich laten bijstaan door een arbodeskundige, die adviezen geeft over het verbeteren van arbeidsomstandigheden en een zorgvuldige begeleiding van zieke werknemers. Per 1 juli 2017 is het verplicht om een basiscontract af te sluiten met een bedrijfsarts/arbodienst. Het was eerder al zo dat u zich moest laten ondersteunen door een gecertificeerde arbodeskundige, zoals een bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidsdeskundige of arbeids- en organisatiedeskundige. Vanaf 1 juli 2017 moet dit zijn vastgelegd in een basiscontract met een bedrijfsarts/arbodienst. Hiervoor kunt u bijvoorbeeld contact opnemen met Perspectief en/of Mensely.

Let op: het is dus voor iedere werkgever verplicht een basiscontract af te sluiten met een bedrijfsarts / arbodienstverlener.

Naast de verzuimbegeleiding kan de arbodienst u ondersteunen bij het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en (waar nodig) functiegerichte aanstellingskeuringen.

Basiscontract

In het basiscontract met de arbodienstverlener moet in ieder geval omschreven staan dat:

- De bedrijfsarts toegang met hebben tot de werkplek. Dit is in de wet opgenomen zodat de bedrijfsarts de organisatie beter kan leren kennen zodat dit de bedrijfsarts kan helpen goed inzicht in de arbeidsomstandigheden te krijgen.
- De werknemer heeft recht op het bezoeken van de bedrijfsarts uit preventief oogpunt, dus zonder dat de werknemer verzuimt of klachten heeft. Een voorbeeld om dit te regelen is een open spreekuur. Vrijwel alle arbodiensten hebben hier een mogelijkheid voor. Let goed op dat deze afspraken zijn opgenomen in het basiscontract.
- Als een werknemer twijfels heeft bij het advies dat is gegeven door de bedrijfsarts heeft een werknemer recht op een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Bedrijfsartsen moeten een dergelijk verzoek altijd accepteren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen. De kosten voor een second opinion komen voor rekening van de werkgever.
- Melden beroepsziekten: Het basiscontract stelt dat de bedrijfsarts beroepsziekten moet kunnen melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). De bedrijfsarts moet hier dus ook tijd aan besteden indien dit van toepassing is.

- Klachtenprocedure: Iedere bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben. Zodat, indien nodig, de werknemer een klacht kan indienen. Dit is vanaf nu geldig voor alle bedrijfsartsen.

Overgangperiode

Alle nieuwe contracten die na 1 juli 2017 worden afgesloten moeten direct aan de nieuwe regels voldoen. Voor bestaande contracten heeft de wetgever een overgangperiode ingesteld. Voor bestaande contracten krijgen werkgevers en arbodienstverleners tot 1 juli 2018 de tijd om de contracten aan te passen.

2. Preventiemedewerker

Werkgevers zijn verplicht om ten minste één werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker. Heeft de organisatie niet meer dan 25 werknemers, dan mag de werkgever zelf de taken van de preventiemedewerker op zich nemen. In alle gevallen moet de preventiemedewerker binnen de organisatie werken. De preventiemedewerker houdt zich bezig met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

De drie wettelijke taken van een preventiemedewerker zijn:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) – zie ook punt 3.
- Het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren.

Er zijn geen speciale opleidingseisen voor de preventiemedewerker. Het is echter wel van belang dat de preventiemedewerker die wordt aangesteld, over voldoende deskundigheid en ervaring beschikt om de preventietaken goed uit te kunnen voeren.

Belangrijk is om de aanstelling de preventiemedewerker vast te leggen.

3. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

In een RI&E staat welke risico's er binnen de organisatie zijn ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Voortvloeiend uit deze inventarisatie moet een Plan van Aanpak worden opgesteld met daarin de maatregelen die genomen zullen worden om de risico's aan te pakken. Het Georganiseerd Overleg heeft twee modellen voor het uitvoeren van een RIE geaccordeerd. In januari 2018 zijn hiervan nieuwe versies verschenen die zijn getoetst door een arbodienst en zijn erkend door het steunpunt RIE. Deze kunt u als plaatselijke kerkelijke werkgever gebruiken als branchemodel. Indien u minder dan 25 werknemers heeft, hoeft u uw RIE dan niet meer te laten toetsen door een arbodienst.

We onderscheiden een model voor kerkelijke gemeenten zonder en mét horeca-activiteiten.

Door middel van de RI&E toetst u in hoeverre u voldoet aan diverse arboverplichtingen. Denk aan BHV, goede werkplekken, voorlichting, lichamelijke belasting, ongewenst gedrag en dergelijke.

4. Checklist

Als werkgever is het belangrijk dat u voldoet aan de arbowetgeving. In dit document is aangegeven waar u minimaal aan moet voldoen. Belangrijk voor u is dat u als werkgever het volgende heeft geregeld:

- Een basiscontract heeft afgesloten met een (zelfstandige) bedrijfsarts/arbodienst. Als dienstenorganisatie hebben wij contact met Mensely en Perspectief.
- Een preventiemedewerker heeft aangesteld.
- U de RI&E heeft uitgevoerd volgens het model dat terug te vinden is op de website van de Protestantse Kerk Nederland.

5. Meer informatie

Extra informatie vindt u in de modellen voor de RI&E. U kunt ook veel informatie vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.arboportaal.nl