



Informatieblad

De rol van de verschillende arbodeskundigen
en de gevolgen voor ISO 45001-audits

De overtuiging - en ervaring - van SCCM is dat elke organisatie (hoe klein ook) betere gezondheids- en veiligheidsprestaties behaalt door het gebruik van de plan-do-check-act aanpak uit de ISO 45001-norm.

Copyright SCCM

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden openbaar gemaakt en/of verveelvoudigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SCCM.

Disclaimer

De inhoud van dit informatieblad is met uiterste zorg samengesteld, desondanks kunnen fouten en onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. SCCM aanvaardt derhalve geen enkele aansprakelijkheid, ook niet voor directe of indirecte schade ontstaan door of verband houdend met het gebruik van de inhoud van deze uitgave.

Informatieblad

De rol van de verschillende arbodeskundigen en de gevolgen voor ISO 45001-audits

N231011 versie 5 maart 2024

* In de Nederlandse versie van de ISO 45001-norm wordt de term Occupational health and safety (OH&S) management systems vertaald als managementsysteem voor gezond en veilig werken, afgekort als G&VW-managementsysteem.

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1		
1	Inleiding	5
<hr/>		
HOOFDSTUK 2		
2	Eisen die aan audits worden gesteld	5
<hr/>		
HOOFDSTUK 3		
3	Algemeen	6
<hr/>		
HOOFDSTUK 4		
4	Planning van interviews	6
<hr/>		
HOOFDSTUK 5		
5	Vangnet- en maatwerkregeling	7
	5.1 Basiscontract met arbodienst	7
	5.2 Vangnetregeling	7
	5.3 Maatwerkregeling	7
<hr/>		
HOOFDSTUK 6		
6	Toetsing van de RI&E	8
<hr/>		
HOOFDSTUK 7		
7	Vragen aan de verschillende deskundigen tijdens de audit	8
<hr/>		
HOOFDSTUK 8		
8	Verschil tussen bedrijfsarts en arboarts	9

Inleiding

Niet voor iedereen is het duidelijk welke rol de verschillende arbodeskundigen hebben op basis van G&VW-wet- en regelgeving en wat de consequenties zijn voor een managementsysteem voor gezond en veilig werken (G&VW). In dit informatieblad geven we een beeld van de mogelijke rollen van de verschillende arbodeskundigen en hun verantwoordelijkheden en hoe ze vanuit hun rol betrokken kunnen worden bij een audit tegen de ISO 45001-norm. Naast de eisen uit de norm, geven we ook inzicht in het soort vragen die tijdens een audit gesteld kunnen worden.

Eisen die aan audits worden gesteld

In de IAF MD 22 zijn de eisen vastgelegd waaraan certificerende instellingen (CI's) moeten voldoen voor het auditeren van 'gezondheids- en veiligheidsmanagementsystemen' zoals ISO 45001.

IAF MD 22:2023 vereist in G 9.4.4.2 dat tijdens ISO 45001-audits interviews uitgevoerd worden met:

- *the management with legal responsibility for Occupational Health and Safety,*
- *employees' representative(s) with responsibility for Occupational Health and Safety*
- *personnel responsible for monitoring employees' health, for example, doctors and nurses. (Justifications in case of interviews conducted remotely shall be recorded)*
- *managers and permanent and temporary employees.*

Other personnel that should be considered for interview are:

- *managers and employees performing activities related to the prevention of Occupational Health and Safety risks*
- *contractors' management and employees.*

De groep 'Other personnel that should be considered' kan naast eigen medewerkers ook medewerkers van de arbo-dienst of andere ingeschakelde (arbo)deskundigen bevatten. Bij het plannen van interviews is het van belang om aandacht te hebben voor de verschillende contractvormen die bestaan, namelijk de zogenaamde vangnet- en maatwerkregelingen. De verschillen tussen deze contractvormen worden in deze notitie verder uitgewerkt met de consequenties voor te interviewen personen.

Arbodeskundigen die beoordelingen (toetsingen) van RI&E's uitvoeren dienen gecertificeerd te zijn, daarvoor is een certificeringschema opgesteld dat is gepubliceerd in de Staatscourant 2022,7977. Met de verschijning van dit schema zijn de eisen die worden gesteld aan toetsingen duidelijk beschreven en kunnen dan ook dienen als input voor de interviews. De hoofdlijnen van deze eisen worden in deze notitie verder uitgewerkt.

HOOFDSTUK 3

Algemeen

De Arbowet, Arboregelingen en de genoemde Staatscourant bevatten verschillende verplichtingen die voor de interviews met deze groepen van auditees relevant zijn:

- Arbeidsomstandighedenwet artikel 5: inventarisatie en evaluatie van risico's, het opstellen van het hieruit voortvloeiende plan van aanpak en het actueel houden van RI&E en plan van aanpak;
- Arbeidsomstandighedenwet artikel 9: melding en registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- Arbeidsomstandighedenwet artikel 13: bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming;
- Arbeidsomstandighedenwet artikel 14: maatwerkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming;
- Arbeidsomstandighedenwet artikel 14a: vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming;
- Arbeidsomstandighedenwet paragraaf 2.2: taken van deskundigen en arbodiensten (artikel 2.1 t/m 2.6);
- Staatscourant 2022, 7977: eisen aan de toetsers en hiermee aan de toetsing van RI&E's (en eventuele verdiepende onderzoeken).

HOOFDSTUK 4

Planning van interviews

Afhankelijk van de aard en omvang van de organisatie waar de audit wordt uitgevoerd kunnen er binnen de gecertificeerde organisatie verschillende functies betrokken zijn bij de inschakeling van arbodeskundigen en de beoordeling van de gezondheidsrisico's:

- Directie (Dir)
- Human Resources (HR)
- Preventiemedewerker (PM)
- Vertegenwoordigers van de medezeggenschap (OR)
- Casemanager (CM)
- Bedrijfsarts (BA)/arboarts¹/arboverpleegkundige
- Eigen of ingeschakelde veiligheidskundige (VK)
- Eigen of ingeschakelde arbeidshygiënist (AH)
- Eigen of ingeschakelde arbeids- en organisatiedeskundige (A&O)
- Een interne of externe vertrouwenspersoon (VP)
- Eigen medewerkers, uitzendkrachten of medewerkers van aannemers

In de tabel op pagina 4 wordt uitgewerkt op welke manier deze functies in de audit worden betrokken. De betrokkenheid is mede afhankelijk van de aard van het contract dat de organisatie met een arbodienst heeft.

1 Een bedrijfsarts is een arts die de specialisatie bedrijfsgeneeskunde heeft afgerond.
Een arboarts is veelal een basisarts die in opleiding is tot bedrijfsarts.

Vangnet- en maatwerkregeling

De wetgever geeft werkgevers twee mogelijkheden om verzuim- en preventieve taken vorm te geven, de maatwerkregeling en de vangnetregeling. In deze paragraaf worden beide regelingen globaal beschreven en worden verschillen benoemd. Afspraken die in beide regelingen worden gemaakt moeten ten minste voldoen aan minimale eisen die ook wel het basiscontract wordt genoemd.

5.1 Basiscontract met arbodienst

Het basiscontract bevat ten minste afspraken over de volgende onderwerpen:

- overleg van de arbodienst met de OR en de preventiemedewerker;
- mogelijkheid tot bezoek van de werkplek door de bedrijfsarts;
- de mogelijkheid tot een second opinion bij een andere bedrijfsarts;
- de wijze waarop met klachten wordt omgegaan (klachtenprocedure);
- opsporen, onderkennen diagnosticeren en melden van beroepsziekten;
- advisering over preventie.

5.2 Vangnetregeling

Veel werkgevers kiezen voor een vangnetregeling. Bij deze regeling wordt een contract afgesloten met één gecertificeerde arbodienst die alle diensten kan aanbieden. Het gaat dan om verzuimbegeleiding, toetsen van en adviseren over de RI&E, uitvoeren van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (het PAGO), uitvoering van aanstellingskeuringen en het aanbieden van een arbeidsomstandighedenspreekuur (preventief spreekuur). Het kan echter voorkomen dat een werkgever niet alle diensten bij deze arbodienst afneemt. Bijvoorbeeld de verzuimbegeleiding wordt wel afgenomen, maar de uitvoering van de RI&E wordt door een andere partij gedaan. Dit is natuurlijk mogelijk, maar de gecontracteerde arbodienst moet wel in staat worden gesteld om haar (adviserende) rol richting de werkgever goed te spelen. Dit wil zeggen dat de arbodienst uitgevoerde onderzoeken moet kunnen beoordelen zodat hier een advies over gegeven kan worden. De werknemersvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht op de keuze van de arbodienst en de inhoud van het contract dat wordt afgesloten.

5.3 Maatwerkregeling

De maatwerkregeling geeft de werkgever aanzienlijk meer mogelijkheden om zelf regie te voeren, maar geeft ook meer verantwoordelijkheden. De werkgever moet zelf de afstemming tussen de verschillende taken organiseren en coördineren. Bij de maatwerkregeling wordt een contract afgesloten met een BIG-geregistreerde bedrijfsarts (of een organisatie die deze diensten aanbiedt). Het contract met de bedrijfsarts bevat (naast de minimale eisen uit het basiscontract) afspraken over de verzuimbegeleiding, het uitvoeren van aanstellingskeuringen en het uitvoeren van het Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Voor het uitvoeren van onderzoeken (zoals een RI&E) kunnen andere partijen worden ingezet. De werkgever moet over het maatwerkcontract overeenstemming (dat is meer omvattend dan instemming) zien te bereiken met de werknemersvertegenwoordiging tenzij in de van toepassing zijnde CAO afspraken zijn gemaakt over de keuze voor een maatwerkregeling. De overeenstemming moet de volgende onderwerpen omvatten: keuze voor de maatwerkvariant, de gekozen contractpartner en de inhoud van het contract zelf.

HOOFDSTUK 6

Toetsing van de RI&E

Sinds 1 juli 2022 zijn de eisen die worden gesteld aan de toetsing van een RI&E expliciet geworden. Deze eisen maken onderdeel uit van het certificeringsschema voor arbokerndeskundigen. Het schema maakt onderscheid tussen de systeemtoets en de scopetoets. Bij de systeemtoets kan elke deskundige de RI&E beoordelen op de vier algemene criteria: volledigheid, betrouwbaarheid, actualiteit en toepassing van actuele inzichten. De systeemtoets is echter een beperkte toets, er wordt alleen nagegaan of invulling is gegeven aan de wettelijke verplichtingen. In de scopetoets wordt veel dieper ingegaan op de verschillende vakgebieden. In het schema is duidelijk aangegeven welke discipline (VK, AH of A&O) deskundig is voor een bepaald onderdeel en zich hier een oordeel over kan en mag vormen. Door deze driedeling kan het nodig zijn om bij de toetsing van de RI&E bij een bedrijf met meerdere risico's (bijvoorbeeld een machinefabriek) ook meerdere deskundigen in te zetten. Opvallend is dat de BA niet voorkomt in het schema. Registratie van de BA is op basis van andere wetgeving. Formeel zou een BA die is ingeschreven in het BIG-register een RI&E van een bedrijf met meerdere risico's dan ook mogen toetsen. Of dit verstandig is valt echter te bezien. Het is waarschijnlijk dat de BA inhoudelijk niet (goed) kan toetsen en hiermee zichzelf (aansprakelijkheid) en de opdrachtgever (kwaliteit en uitvoerbaarheid) geen plezier doet. De toetsingscriteria zijn te vinden in de [Staatscourant 2022, 7977](#).

HOOFDSTUK 7

Vragen aan de verschillende deskundigen tijdens de audit

Op basis van de bovenstaande hoofdeisen en de verantwoordelijkheden van de verschillende deskundigen zijn er diverse vragen die tijdens een audit gesteld kunnen worden. In de tabel hieronder worden een aantal mogelijke vragen weergegeven.

De afkortingen staan vermeld op [pagina 6](#) onder het kopje 'Planning van interviews'. In de voetnoot is aangegeven wat het verschil is tussen een bedrijfsarts en een arboarts.

Verskil tussen bedrijfsarts en arboarts

Een bedrijfsarts is een arts die de specialisatie bedrijfsgeneeskunde heeft afgerond en staat geregistreerd in het BIG-register. Volgens de wet is de bedrijfsarts bevoegd zelfstandig zieke werknemers door te verwijzen naar specialisten. Een arboarts is veelal een basisarts die in opleiding is tot bedrijfsarts. Een arboarts werkt voor de arbodienst en mag alleen werken onder het toezicht van een bedrijfsarts.

In principe mag alleen de bedrijfsarts de beoordeling van een zieke werknemer en de verzuimbegeleiding op zich nemen. Hij kan bepaalde taken wel delegeren aan een arboarts. De arboarts mag deze taken echter alleen uitvoeren onder verantwoordelijkheid en supervisie van de bedrijfsarts. In de correspondentie met de werkgever of werknemer moet bovendien duidelijk zijn dat de arboarts een basisarts is; een arboarts mag een brief dus niet ondertekenen als bedrijfsarts.

Auditvragen	Dir	HR	PM	OR	CM	BA	VP	Medew
INRICHTING VERZUIM- EN PREVENTIEVE TAKEN								
Bevat het contract de elementen van het basiscontract?	x	x		x		x		
Heeft de medezeggenschap instemming (vangnet) of overeenstemming (maatwerk) gegeven voor het contract?	x	x		x				
Vangnet: Bevat het contract afspraken over verzuimbegeleiding, toetsing en advies RI&E, PAGO, aanstellingskeuringen en preventief spreekuur?	x	x		x		x		
Maatwerk: bevat het contract afspraken over verzuimbegeleiding, aanstellingskeuringen en PAGO?	x	x		x		x		
Ligt de focus van de afspraken in het contract op ziekteverzuim of zijn er ook andere taken in vastgelegd anders dan de wettelijke verplichtingen?	x			x	x	x		
Hoe is de samenwerking met de PM en andere arbodienstverleners (kerndeskundigen) vastgelegd in het contract?	x	x	x	x	x			
Hoe vaak wordt er gewisseld tussen bedrijfsartsen? Hoelang zit de huidige bedrijfsarts er al?	x	x		x		x		
Is er een vertrouwenspersoon (intern of extern)?	x	x		x		x		
IMPLEMENTATIE VAN DEZE INRICHTING								
Hoe is de verzuimbegeleiding ingericht? Bijvoorbeeld bedrijfsarts op afstand of praktijkhoudend in de organisatie? Hoe is de taakdelegatie door bijvoorbeeld arboarts geregeld?	x	x		x		x		
Is er periodiek overleg tussen BA en PM?				x		x		
Is er periodiek overleg tussen BA en OR?				x		x		
Is de vertrouwenspersoon bekend bij medewerkers?								x
Is er registratie en behandeling van uitingen m.b.t. ongewenste omgangsvormen?				x		x	x	
Wordt het preventief spreekuur afgenomen? Of: hoe is de BA toegankelijk voor werknemers?	x	x				x		x
Op welke wijze faciliteert de BA een second opinion?	x	x			x			x
Bezoekt de BA daadwerkelijk de werkplek?	x	x	x		x	x		x
Geeft de BA advies over preventie?	x	x	x		x	x		
Wordt een PAGO aangeboden?	x	x	x					x

Auditvragen	Dir	HR	PM	OR	CM	BA	VP	Medew
Hoe worden de (geanonimiseerde) uitkomsten van het PAGO ingezet voor verbetering van arbeidsomstandigheden?	x	x	x			x		
ZORGPLICHT WERKGEVER								
Uitgangspunten zorgplicht: veilig en gezond werken, preventie van beroepsziekten en verzuimbegeleiding. Hoe ondersteunt de bedrijfsarts/arbodienst de werkgever hierin?	x	x	x	x	x	x	x	x
Met welke arbodeskundigen wordt samengewerkt?	x	x	x			x		
Welke adviestrajecten zijn er geformuleerd?	x	x	x					
RI&E								
Vangnet: is bij een RI&E uitgevoerd door een derde partij, deze aangeboden aan de arbodienst zodat advies gegeven kan worden?	x	x	x			x		
Zien de grondoorzaken voor risico's in kaart gebracht en worden adviezen gegeven om deze grondoorzaken aan te pakken?	x	x	x					
Is de PM betrokken geweest bij het uitvoeren van de RI&E?		x	x					
Is de BA betrokken geweest bij het uitvoeren van de RI&E?		x				x		
Bevat de RI&E een advies voor de inhoud van het PAGO?	x	x	x			x		
Bevat de RI&E een advies over de inrichting van de rol van de PM (deskundigheid, uitrusting, aantal, tijdsbesteding)?	x	x	x					
Hoe wordt de actualiteit van de RI&E geborgd?	x	x	x					
Is het PVA voorzien van maatregelen, verantwoordelijken en termijnen?	x	x	x					
Volgen de maatregelen in het PVA de arbeidshygiënische strategie?	x	x	x					
Hoe wordt de voortgang van het PVA geborgd?	x	x	x					
Welke verdiepende onderzoeken zijn uitgevoerd voor preventie en interventie van klachten en verzuim? Denk hierbij aan blootstellingen (warm/koud, stof, geluid, gevaarlijke stoffen, biologische agentia), directe veiligheid (werken op hoogte, besloten ruimten, machineveiligheid, explosieveiligheid) en psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, discriminatie, ongewenste omgangsvormen, agressie en geweld).	x	x	x					
Is (bij alle organisaties) psychosociale arbeidsbelasting in kaart gebracht?	x	x	x					
Wat is de rol van de BA of andere deskundigen geweest bij deze verdiepende onderzoeken?	x	x	x			x		
Heeft toetsing volgens de eisen in de Staatscourant plaatsgevonden?	x	x	x					
BEROEPSZIEKTEN								
Welke beroepsziekten kun je in de organisatie verwachten?	x	x	x			x		
Zijn er nog beroepsziekten of werkgerelateerde aandoeningen opgetreden?	x	x	x			x		
Hoe vaak worden werkgerelateerde gezondheidsklachten aangegeven?	x	x	x			x		
Welke vervolgonderzoeken zijn er uitgevoerd op basis van beroepsziekten of werkgerelateerde aandoeningen?	x	x	x			x		
Als er een beroepsziekte of werkgerelateerde aandoening wordt geconstateerd, dan moet de bedrijfsarts hierover adviseren. Wat voor rapportages zijn gemaakt, hoe is de werknemer waarover het gaat beschermd in de rapportage? (balans tussen informatieplicht en geheimhoudingsplicht)	x	x	x			x		
Als een adviesrapport is gemaakt, wat heeft de werkgever hiermee gedaan om de werknemer en eventueel andere werknemers te beschermen?	x	x	x			x		
Is er verdiepend onderzoek gedaan om te beoordelen of werknemer terug kan keren naar eigen werk (niet alleen voor beroepsziekte maar voor alle verzuim)?	x	x	x			x		
Hoeveel meldingen aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) zijn er gedaan?	x	x	x			x		

Contact

U bent van harte uitgenodigd uw vraag aan ons voor te leggen.
Bedrijven, organisaties, adviseurs, toezichthouders, certificatie-instellingen
en andere belanghebbenden helpen we graag verder.

Mijn.sccm is hét kennisplatform voor ISO 14001, ISO 45001 en ISO 50001.
Op mijn.sccm vindt u onder andere samenvattingen van de meest relevante
milieu- en G&VW-wet- en -regelgeving en halfjaarlijkse overzichten van gewijzigde
wet- en regelgeving. Kijk op mijn.sccm.nl en meld u aan!

Stichting Coördinatie Certificatie Managementsystemen voor milieu en gezond en
veilig werken (SCCM)

Postbus 13507
2501 EM Den Haag

T 070 - 362 39 81
info@sccm.nl
www.sccm.nl

Uitgave SCCM, Den Haag, 5 maart 2024